

TEMPLATE 3 – OTM-R Checklist

Case number: -

Name Organisation under review: Uniwersytet Medyczny w Łodzi

Organisation's contact details: -

SUBMISSION DATE: -

DATE ENDORSEMENT CHARTER AND CODE:

OTM-R Checklist

A specific self-assessment checklist is provided for Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R). Please report on the status of achievement, also detail on the indicators and the form of measurement used.

<i>Listy kontrolna OTM-R dla instytucji</i>					
	Otwarte	Przejrzyste	Merytoryczne	Odpowiedź: ++ <i>Tak, całkowicie</i> +/- <i>Tak, zasadniczo</i> -/+ <i>Tak, częściowo</i> -- <i>Nie</i>	*Sugerowane wskaźniki (lub forma oceny)
System OTM-R-u					
1. Czy publikowaliśmy naszą politykę OTM-R-u w wersji on-line (w języku ojczystym i angielskim)	x	x	x	-/+	<i>UMED jest w trakcie opracowywania uczelnianej polityki OTM-R-u – ujednoliconego dokumentu, który będzie zawierał m.in.: informacje o przebiegu procesu rekrutacji, kryteriach doboru pracowników, warunkach zatrudnienia i ścieżce kariery (dokument będzie dostępny w wersji polskiej i angielskiej). Obecnie bazujemy na wew. dokumentach i aktach prawnych, które zawierają elementy tej polityki np.:</i>

					<p><i>Strategia Rozwoju Uniwersytetu Medycznego w Łodzi na lata 2015-2020</i></p> <p>PL: https://umed.pl/uczelnia/strategia/</p> <p>ENG: https://en.umed.pl/about-mul/strategy/</p>
2. Czy posiadamy wewnętrzny przewodnik określający jasne procedury i praktyki OTM-R-u dla wszystkich typów stanowisk?	x	x	x	+/-	<p><i>Obecnie zasady rekrutacji nauczycieli akademickich reguluje Statut Uniwersytetu Medycznego w Łodzi (Załącznik nr 5 – Konkursy)</i></p> <p><i>UMED stworzył dedykowaną rekrutacji i zatrudnieniu stronę internetową www.kariera.umed.pl. Opublikowane są tam procedury rekrutacji na stanowiska nauczycieli akademickich i stanowiska wsparcia – administracja i nauka</i></p> <p><i>http://kariera.umed.pl/index.php/kariera/</i></p> <p><i>UMED opracuje anglojęzyczną wersję strony www.kariera.umed.pl.</i></p>
3. Czy wszyscy zaangażowani w proces są przeszkoleni w stopniu wystarczającym w zakresie OTM-R-u?	x	x	x	-/+	<p><i>Członkowie komisji rekrutacyjnych są odpowiednio przygotowani, znają wymagania kwalifikacyjne oraz procedury wynikające z prawa i wewnętrznych aktów prawnych dot. danego naboru.</i></p> <p><i>Pracownicy Biura Kadr są odpowiednio przeszkoleni i służą wiedzą ekspercką w zakresie polityki zatrudnienia i prawa pracy</i></p> <p><i>W uczelni powstanie Przewodnik dobrych praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania, który będzie zawierał opis procedur oraz obowiązujące wzory dokumentów.</i></p> <p><i>UMED wdroży arkusz rekrutacyjny, który pozwoli ustandaryzować przebieg rozmów kwalifikacyjnych dla nauczycieli akademickich. Arkusz jest już stosowany w rekrutacji na stanowiska wsparcia – administracja i nauka.</i></p>

4. Czy wykorzystujemy (w wystarczającym zakresie) narzędzia e-rekrutacji?	x	x		-/+	<p><i>W uczelni wykorzystywane są ogólnodostępne, bezpłatne narzędzia on-line do publikacji ogłoszeń (portal EURAXESS, baza ogłoszeń MNiSW, strona uczelni) oraz poczta email.</i></p> <p><i>Uczelnia wdroży zaawansowane narzędzi e-rekrutacji – elektroniczny formularz rekrutacyjny zawierający m.in. informacje dot. uprawnień, obowiązków, warunków zatrudnienia oraz benefitów pracowniczych, automatyczna informacja zwrotna dla kandydata po przesłaniu aplikacji, informacja o poszczególnych etapach rekrutacji.</i></p>
5. Czy posiadamy system kontroli jakości dla OTM-R-u?	x	x	x	-/+	<p><i>Obecnie UMED nie posiada takiego systemu. W uczelni funkcjonuje ankieta (tzw. exit interview), którą wypełniają pracownicy odchodzący z uczelni, a której wyniki mogą służyć jako element systemu kontroli jakości dla OTM-R-u.</i></p> <p><i>Uczelnia stworzy system monitorowania jakości OTM-R-u: wdroży ankiety badającej satysfakcję z procesu rekrutacyjnego u nowo zatrudnionych pracowników, przeszkoli ekspertów OTM-R-u, którzy zapewnią wsparcie administracyjne przy procesie rekrutacji i będą pełnić funkcje doradcze.</i></p>
6. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u zachęca do aplikowania kandydatów zewnętrznych?	x	x	x	+/-	<p><i>Ogłoszenia o pracę dostępne są na stronie www.kariera.umed.pl, w bazie ogłoszeń MNiSW, w serwisie EURAXESS. Ogłoszenia promowane są w uczelnianych kanałach komunikacji np. w mediach społecznościowych (Facebook, LinkedIn). Uczelnia proaktywnie działa w obszarze budowania marki pracodawcy (employer branding) – spoty promocyjne, media społecznościowe, udział w targach pracy oraz piknikach rekrutacyjnych. Uczelnia umożliwia publikację ofert pracy na płatnych portalach branżowych.</i></p>

					<p>UMED opracuje angielską wersję strony www.kariera.umed.pl, która będzie zawierać m.in. oferty pracy, informacje o możliwościach rozwoju. Wzór formularza ogłoszenia o pracę zostanie poszerzony o informacje dotyczące m.in. uprawnień, zakresu obowiązków oraz benefitów oferowanych przez uczelnię.</p>
7. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania naukowców z zagranicy?	x	x	x	-/+	<p>Ogłoszenia o pracę publikowane są na portalu EURAXESS.</p> <p>Powstanie wersja anglojęzyczna strony www.kariera.umed.pl.</p>
8. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką przyciągania grup niedoreprezentowanych?	x	x	x	-/+	<p>UMED wspiera politykę równych szans przede wszystkim w aspekcie równości płci np. realizując działania wspierające kobiety w ciąży i młode matki - skrócony czas pracy, zadaniowy czas pracy; Uczelnia opracuje wewnętrzną politykę równych szans. Członkowie komisji rekrutacyjnych będą mieli obowiązek zapoznania się z jej zapisami.</p>
9. Czy nasza obecna polityka OTM-R-u jest zgodna z polityką zapewniania naukowcom atrakcyjnych warunków pracy?	x	x	x	+/-	<p>W uczelni wykorzystywane są informatory dla nowo zatrudnionych pracowników, które mają na celu upowszechnienie wiedzy o prawach i obowiązkach pracowników, możliwościach ich rozwoju, kontaktach istotnych dla adaptacji nowego pracownika (tzw. on-boarding). Wszystkie niezbędne informacje dostępne są również na stronie www.kariera.umed.pl</p> <p>Biuro Nauki, Strategii i Rozwoju oraz Centrum Innowacji i Transferu Technologii informuje o możliwościach udziału w projektach badawczo – rozwojowych – www.projekty.umed.pl, a także wspiera naukowców w zakresie przygotowania i realizacji projektów naukowo-badawczych, uzyskania ochrony własności intelektualnej czy komercjalizacji wyników badań naukowych.</p>

10. Czy mamy środki do monitorowania, czy aplikują najbardziej odpowiedni naukowcy?				+/-	<p><i>Wymagania stawiane wobec nauczycieli akademickich podczas procesu rekrutacji wynikają z przepisów ogólnokrajowych, przepisów wewnętrznych uczelni (np. Statutu) i są one weryfikowane na etapie analizy i selekcji aplikacji. Skład komisji rekrutacyjnych (pod względem liczebności – min. 3 osoby, oraz kompetencji – eksperci z tej samej lub pokrewnej dziedziny) wspiera proces selekcji najbardziej odpowiednich kandydatów.</i></p> <p><i>Uczelnia wprowadzi proces oceny okresowej pracownika (w tym przypadku nauczyciela akademickiego), który pozwoli na dokonanie analiz i oceny rozwoju zawodowego.</i></p>
Etap ogłoszeń i aplikowania					
11. Czy mamy jasne wytyczne lub szablony (np. EURAXESS) dla ogłaszanych stanowisk?	x	x		+/-	<p><i>Statut uczelni zawiera obowiązujące wytyczne dot. ogłoszeń o pracę dla nauczycieli akademickich. Portal EURAXESS posiada własny szablon ogłoszenia.</i></p> <p><i>Zaktualizowane wzory ogłoszeń o pracę będą zawarte w Przewodniku dobrych praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania.</i></p>
12. Czy uwzględniamy w odnośnikach do ogłoszeń o pracę / linki do wszystkich elementów przewidzianych w odpowiedniej sekcji zestawu narzędzi? (patrz rozdział 4.4.1 a)	x	x		-/+	<p><i>Obecnie istnieje taka możliwość. Większość przydatnych dla kandydata informacji jest dostępna na stronie www.kariera.umed.pl</i></p> <p><i>Opracowywane wzory ogłoszeń o pracę będą zawierały odnośniki do odpowiednich sekcji strony lub aktów prawnych.</i></p>
13. Czy w pełni wykorzystujemy EURAXESS, aby nasze oferty badawcze docierały do szerszego grona odbiorców?	x	x		+/-	<p><i>Oferty pracy dla nauczycieli akademickich publikowane są na stronie EURAXESS. Obowiązek ten wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz regulacji wewnętrznych uczelni.</i></p>

14. Czy korzystamy z innych narzędzi ogłaszania ofert pracy?	x	x		+/-	<p>Ogłoszenia o pracę publikowane są na stronie www.kariera.umed.pl, w bazie ogłoszeń MNISW, w serwisie EURAXESS.</p> <p>Opcjonalnie oferty pracy w projektach finansowanych przez NCN publikowane są w bazie ofert https://www.ncn.gov.pl/baza-ofert/</p> <p>Uczelnia umożliwia publikowanie ofert pracy w płatnych serwisach branżowych.</p>
15. Czy ograniczamy obciążenie administracyjne kandydata? (patrz rozdział 4.4.1 b)	x			+/-	<p>W procesie rekrutacyjnym wymagane są tylko niezbędne dokumenty. Kandydaci mogą aplikować z dowolnego miejsca przesyłając swoją aplikację pocztą tradycyjną lub mailową.</p> <p>Istnieje możliwość przeprowadzania rozmów rekrutacyjnych w formie video rozmowy.</p>
Etapy selekcji i oceny					
16. Czy mamy jasne zasady dotyczące mianowania komisji rekrutacyjnych? (patrz rozdział 4.4.2 a)		x	x	+/-	<p>Zasady dotyczące powoływania członków komisji konkursowej określa statut uczelni. Procedura ta jest szczegółowo opisana dla każdego rodzaju stanowisk i publicznie dostępna.</p>
17. Czy mamy jasne zasady dotyczące składu komisji rekrutacyjnej?		x	x	+/-	<p>Skład komisji rekrutacyjnych określa Statut. (załącznik nr 5 – Konkursy).</p> <p>Komisje mają odpowiedni skład liczebny (min. 3 osoby) i osobowy, aby mogły dokonać oceny kandydatów. Członkowie komisji rekrutacyjnej są ekspertami merytorycznymi w danej dziedzinie lub dziedzinie pokrewnej, mają odpowiednie doświadczenie i znają procedury rekrutacyjne.</p>

18. Czy komisje są wystarczająco zrównoważone pod względem płci?		x	x	-/+	<p><i>Obecnie członkowie komisji rekrutacyjnych wybierani są przede wszystkim pod kątem kompetencji i doświadczenia.</i></p> <p><i>Uczelnia wprowadzi odpowiednie zapisy dotyczące zapewnienia równowagi płci przy doborze członków komisji rekrutacyjnych.</i></p> <p><i>Aspekt ten zostanie uwzględniony w opracowywanej przez uczelnię polityce równych szans.</i></p>
19. Czy mamy jasne wytyczne dla komisji rekrutacyjnych, które pomagają ocenić "zasługę" w sposób, który prowadzi do wyboru najlepszego kandydata?			x	-/+	<p><i>Przewodnik dobrych praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania będzie zawierał niezbędne wytyczne np. przykładowy arkusz rozmowy rekrutacyjnej z zestawem pytań dla kandydatów.</i></p>
Etapy mianowania					
20. Czy informujemy wszystkich kandydatów na końcu procesu rekrutacji?		x		-/+	<p><i>Kandydaci otrzymują informację o zakwalifikowaniu się do dalszego etapu rekrutacji oraz o wynikach rekrutacji mailowo lub telefonicznie.</i></p> <p><i>Uczelnia planuje zautomatyzować ten proces przy użyciu narzędzi do e-rekrutacji: automatyczne powiadomienie po złożeniu aplikacji, informacje o kolejnych etapach procesu rekrutacyjnego, potwierdzanie terminu rozmowy rekrutacyjnej.</i></p>
21. Czy udzielamy kandydatom odpowiedniej informacji zwrotnej?		x		-/+	<p><i>Obecnie uczelnia udziela informacji zwrotnej na wniosek kandydata.</i></p> <p><i>Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce zobowiązuje uczelnię do upublicznienia wyniku postępowania rekrutacyjnego wraz z uzasadnieniem.</i></p> <p><i>Procedura udzielania informacji zwrotnej kandydatom zostanie opisana w Przewodniku dobrych praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania.</i></p>

22. Czy mamy wdrożony odpowiedni mechanizm składania skarg / zażaleń?		x		--	<p><i>Obecnie można złożyć skargę / zażalenie zgodnie z obowiązującą procedurą przyjmowania skarg i wniosków.</i></p> <p><i>Właściwa procedura zostanie opisana w Przewodniku dobrych praktyk w zakresie procesu rekrutacji i zatrudniania.</i></p> <p><i>Powstanie również skrzynka kontaktowa, w której będzie można zgłaszać swoje uwagi i opinie dot. przebiegu procesu rekrutacji</i></p>
Ocena ogólna					
23. Czy mamy system, który pozwala ocenić, czy OTM-R spełnia swoje cele?				--	<p><i>Za monitorowanie uczelnianej polityki OTM-R-u będzie odpowiedzialne Biuro Kadr. Na podstawie danych dot. liczby aplikacji spoza organizacji, liczby skarg i zażaleń oraz wyników ankiet – badających satysfakcję nowo zatrudnionych pracowników oraz exit interview powstaną raporty ewaluacyjne oraz ewentualne zalecenia.</i></p>