

**Pismo okólne nr 1/2020  
z dnia 23 października 2020 r.  
Rektora Uniwersytetu Medycznego w Łodzi**

**w sprawie Strategii Rekrutacyjnej (OTMR) w Uniwersytecie Medycznym w Łodzi**

Nowoczesna, sprawnie zarządzana uczelnia, jaką jest Uniwersytet Medyczny w Łodzi, dąży do zwiększania wartości swojego kapitału intelektualnego, w tym przede wszystkim kapitału ludzkiego. Naszym celem jest stałe podnoszenie kompetencji pracowników oraz zatrudnianie najlepszych kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach. Otwarta, przejrzysta i oparta na kryteriach merytorycznych rekrutacja jest kluczowym elementem polityki zatrudnienia w uczelni.

Działania Uniwersytetu koncentrują się na wyrównywaniu szans w zatrudnieniu, zapewnieniu równego dostępu do informacji oraz zwiększeniu mobilności międzynarodowej wśród pracowników.

W procesie rekrutacyjnym wszyscy kandydaci są równo traktowani, a decyzja o zatrudnieniu podejmowana jest w oparciu o kompetencje kandydata oraz jego motywację do podjęcia pracy.

**Założenia Strategii OTMR:**

- 1) standaryzacja procesu rekrutacji,
- 2) minimalizowanie biurokracji w stosunku do kandydata,
- 3) opracowanie przewodnika dla nowo zatrudnionych pracowników,
- 4) przygotowywanie kluczowych dokumentów rekrutacyjnych w dwóch wersjach językowych – polskiej i angielskiej,
- 5) optymalizacja strony internetowej [www.kariera.umed.pl](http://www.kariera.umed.pl),
- 6) organizacja szkoleń dla pracowników zaangażowanych w procesy rekrutacji,
- 7) wymiana dobrych praktyk poprzez udział w krajowych i międzynarodowych warsztatach, szkoleniach i dniach informacyjnych.

**Powyższe założenia realizujemy w następujących etapach:**

**Etap 1. OGŁOSZENIE O PRACĘ I APLIKACJA**

Kandydaci do pracy uzyskują pełne informacje dotyczące:

- uczelni,
- nazwy i opisu zadań na stanowisku pracy,
- daty rozpoczęcia pracy,
- profilu kariery naukowca z wymaganiami i pożądanymi kompetencjami,
- kryteriów wyboru, w tym wiedzy i doświadczenia zawodowego,
- warunków i miejsca pracy,

- uprawnień, perspektywy rozwoju kariery zawodowej,
- procedury aplikowania.

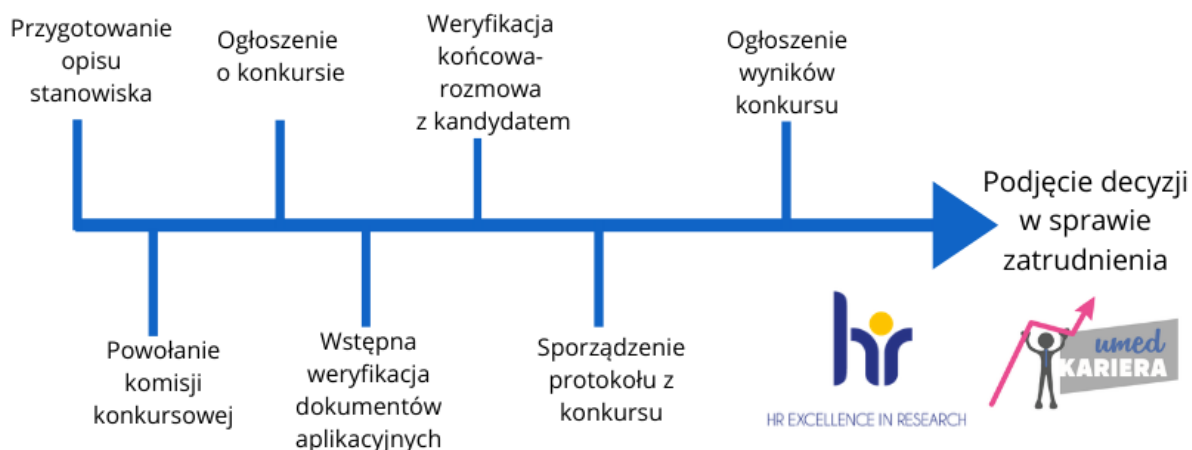
Członkowie komisji konkursowej powinni posiadać różnorodne doświadczenia i kwalifikacje – w zależności od specyfiki jednostki, a także reprezentować różne branże (obszary nauki). Przy ustalaniu składu komisji konkursowej należy dążyć do zachowania równowagi płci.

## **Etap II EWALUACJA I WYBÓR NAJLEPSZEJ OFERTY**

Wybór najlepszego kandydata opiera się na ocenie życiorysu i rozmowy rekrutacyjnej. Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie są oceniane negatywnie. Są one postrzegane jako ewolucja kariery - potencjalny wkład w rozwój zawodowy naukowców, podążających niestandardową ścieżką kariery. Poziom wymaganych kwalifikacji powinien być dostosowany do stanowiska pracy, nie należy stosować wymogów nieadekwatnych do zakresu obowiązków stanowiskowych.

## **Etap III ZATRUDNIENIE**

Wybranemu kandydatowi należy przedstawić warunki pracy i płacy w sposób jasny i przejrzysty, poinformować go o jego prawach, obowiązkach oraz wszystkich przywilejach związanych z zatrudnieniem. Każdy nowo zatrudniony pracownik w pierwszym dniu pracy uczestniczy w szkoleniach i otrzymuje informator z najważniejszymi informacjami dotyczącymi Uniwersytetu, w tym m.in. o zasadach dobrych praktyk w badaniach naukowych i publikowaniu.



**REKTOR:** *prof. dr hab. n. med. Radzisław Kordek*