

Załącznik do pisma okólnego nr 4 Rektora Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie z dnia 18 października 2023 r.

Misja HR wobec nauczycieli akademickich:

Wspieranie strategii rozwoju Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie poprzez wdrażanie zaawansowanych rozwiązań w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi oraz tworzenie środowiska, które łączy ludzi, wyniki i procesy z celami organizacji i odpowiada na potrzeby głównych interesariuszy Uczelni, rozumianych jako pracownicy, studenci, doktoranci oraz uczestnicy innych form kształcenia w SGH.

Strategia HR wobec nauczycieli akademickich jest oparta na kluczowych wartościach Uczelni, którymi są:

- 1) profesjonalizm;
- 2) współpraca;
- 3) uczciwość;
- 4) szacunek;
- 5) prawda.

Wartości te wpływają na zachowania pracowników. Suma zachowań wszystkich pracowników tworzy kulturę organizacji. Strategia HR wobec nauczycieli akademickich jest skupiona na rozwoju ich kompetencji i w konsekwencji na stworzeniu takiej kultury organizacyjnej, która umożliwi SGH realizację strategii rozwoju.

Strategia HR wobec nauczycieli akademickich koncentruje się na **pozyskaniu oraz utrzymaniu najlepszych pracowników**, budowaniu silnych i długotrwałych relacji z tymi pracownikami poprzez uczciwą ofertę uwzględniającą solidne szanse rozwoju własnej kariery oraz dopasowanie indywidualnych potrzeb i ambicji pracowników do potrzeb i celów Uczelni.

Wspiera realizację strategii rozwoju SGH w jej czterech głównych filarach:

- 1) nauka;
- 2) dydaktyka;
- 3) relacje z otoczeniem;
- 4) zarządzanie Uczelnią.

Strategia HR wobec nauczycieli akademickich, zwana dalej „Strategią HR”, realizowana będzie w ramach poniższych celów, przyporządkowanych czterem filarom strategii rozwoju SGH, z których kluczowymi są dwa cele zarządcze:

- 1) zintegrowanie działań HR dedykowanych nauczycielom akademickim dla spójnego formowania i realizowania strategicznych projektów HR, zarządzania innowacjami i komunikacji z interesariuszami Strategii HR;
- 2) wykorzystanie systemu zarządzania wynikami pracy (oceny pracowniczej), w celu powiązania zachowań pracowników z wartościami Uczelni, nagradzania wyróżniających się pracowników oraz zarządzania obecnymi talentami i strategicznymi zasobami.

Cele Strategii HR w zakresie nauki:

- 1) rozwój kompetencji związanych z prowadzeniem pracy badawczej, w tym realizacji projektów naukowych oraz publikowania swoich osiągnięć badawczych w renomowanych czasopismach i wydawnictwach;
- 2) pozyskiwanie do współpracy i wspieranie rozwoju młodych pracowników nauki, umożliwianie ich pełnego uczestnictwa w międzynarodowym dyskursie badawczym;
- 3) zwiększenie zaangażowania Uczelni w realizację międzynarodowych projektów badawczych, wsparcie pracowników SGH w realizowaniu działań we współpracy międzynarodowej;
- 4) odwołanie się w realizowanych działaniach do zapisów Europejskiej Karty Naukowca, czyli stosowanie uznanych zasad i praktyk etycznych, których naukowcy muszą przestrzegać.

Cele Strategii HR w zakresie dydaktyki:

- 1) budowanie wizerunku Uczelni jako dobrego pracodawcy na rynku pracy, co umożliwi zatrudnianie najlepszych dydaktyków;
- 2) rozwój kadry dydaktyków poprzez wzmacnianie kompetencji pracowników naukowych i doktorantów oraz zwiększenie udziału w zatrudnieniu nauczycieli akademickich z zagranicy;
- 3) powołanie w strukturach Uczelni jednostek wspierających działalność dydaktyczną jej pracowników;

- 4) pozyskiwanie do grona pracowników SGH doświadczonych praktyków o ugruntowanej pozycji i renomie zawodowej, także w ramach realizowanych projektów oraz jako wykładowców wizytujących.

Cele Strategii HR w zakresie relacji z otoczeniem:

- 1) realizacja projektu HRS4R dla utrzymania standardów UE;
- 2) przedstawianie ogółowi społeczeństwa działań naukowych i podwyższanie poziomu powszechnego zrozumienia nauki, zgodnie z zapisami Europejskiej Karty Naukowca;
- 3) prowadzenie projektów akredytacyjnych w celu otrzymania nowych oraz utrzymania dotychczasowych akredytacji.

Cele Strategii HR w zakresie zarządzania Uczelnią:

- 1) zapewnienie realizacji procesu rekrutacji nauczycieli akademickich, w tym osób zatrudnionych do realizacji projektów badawczych, zgodnie z procedurą OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers);
- 2) opracowanie i wprowadzenie „Ścieżki kariery dla nauczycieli akademickich” w formie systemu dostępnego dla wszystkich pracowników, którzy spełniają wymagania w zakresie oceny pracowniczej;
- 3) opracowanie i wdrożenie systemu szkoleń zgodnego z celami strategicznymi Uczelni oraz indywidualnymi potrzebami i aspiracjami nauczycieli akademickich;
- 4) opracowanie i uruchomienie programu mentoringu naukowego – doradztwa w zakresie rozwoju nauczycieli akademickich, szczególnie na wczesnych etapach rozwoju naukowego;
- 5) cykliczna realizacja badania opinii pracowników oraz wprowadzanie wniosków z badania służących poprawie satysfakcji pracowników;
- 6) opracowanie odpowiedniej polityki wsparcia pracowników naukowych w realizowaniu działań administracyjnych.