



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
we Wrocławiu

ACTION PLAN

HR Excellence in Research

2026–2028 >>



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1

Wprowadzenie i cel dokumentu



Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu (UEW) od 2017 roku należy do grona instytucji wyróżnionych przez Komisję Europejską znakiem HR Excellence in Research, potwierdzając w ten sposób długofalowe i konsekwentne zaangażowanie w realizację zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Uzyskane wyróżnienie stanowi istotny element tożsamości instytucjonalnej UEW oraz ważny punkt odniesienia dla rozwoju polityki kadrowej i środowiska pracy naukowców.

W ramach procesu reakredytacji UEW przedstawia Action Plan HR Excellence in Research (HRS4R) na lata 2026–2028, który wpisuje się w cykl ciągłego doskonalenia w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w badaniach. Dokument ten odzwierciedla dojrzałe podejście Uczelni do wdrażania HRS4R jako procesu długofalowego, systemowego i spójnego ze Strategią 2030 Uniwersytetu.

Action Plan 2026–2028 jest realizowany w sposób spójny z architekturą zarządzania strategicznego UEW. Istotnym elementem tego systemu jest Rektorska Komisja ds. Doskonalenia Strategii i Rozwiązań Organizacyjnych dotyczących Nauczycieli Akademickich, której rola ma charakter strategiczny i rozwojowy. Komisja stanowi forum analizy, oceny oraz rekomendowania rozwiązań wzmacniających jakość środowiska pracy, efektywność funkcjonowania Uczelni oraz długofalowy rozwój kadry akademickiej, wspierając tym samym konsekwentną integrację celów HRS4R z priorytetami instytucjonalnymi UEW.

Action Plan HRS4R pełni rolę strategicznej ramy rozwoju środowiska pracy i kariery naukowców, integrując zasady Europejskiej Karty Naukowca z priorytetami zaktualizowanej Strategii 2030 UEW. Dokument wyznacza kluczowe obszary doskonalenia oraz kierunki rozwoju polityk i procesów instytucjonalnych, które wpływają na jakość prowadzenia badań naukowych, warunki pracy, rozwój kompetencji oraz kulturę organizacyjną Uczelni.



Celem Action Plan HRS4R jest:

- wspieranie tworzenia środowiska sprzyjającego doskonałości naukowej, rozwojowi zawodowemu i dobrostanowi naukowców,
- dalsze umacnianie zasad otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji i selekcji oraz rozwoju kariery,
- wzmacnianie spójności pomiędzy politykami HR, strategią badawczą i dydaktyczną oraz zarządzaniem instytucjonalnym,
- rozwój dojrzałych procesów i standardów zapewniających jakość, równość szans i odpowiedzialność zawodową,
- wspieranie elastyczności instytucjonalnej w odpowiedzi na dynamiczne zmiany otoczenia naukowego, technologicznego, prawnego i społeczno-gospodarczego.

Action Plan HRS4R stanowi zatem punkt odniesienia dla dalszego rozwoju i aktualizacji polityk HR Excellence in Research w UEW, wspierając spójne, świadome i odpowiedzialne kształtowanie warunków pracy naukowców w perspektywie średnioterminowej oraz długofalowej.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2

Uwarunkowania strategiczne: Strategia 2030 (aktualizacja 2025)

Action Plan HRS4R jest bezpośrednio osadzony w zaktualizowanej Strategii 2030 UEW, przyjętej w 2025 r. Aktualizacja Strategii 2030 była odpowiedzią na turbulentne zmiany technologiczne, społeczno-gospodarcze, środowiskowe i geopolityczne, a także na rosnącą niepewność otoczenia oraz szybkie upowszechnianie się sztucznej inteligencji. W tych warunkach UEW przyjmuje podejście ukierunkowane na elastyczność, odpowiedzialność i innowacyjność instytucjonalną. W Strategii 2030 zdefiniowano na nowo misję i wizję Uczelni. Nowa wizja – „Inspirujemy do rozwoju” – podkreśla rolę UEW jako środowiska wspierającego ciągłe uczenie się, wzmacnianie kompetencji oraz adaptację do zmieniających się wymagań otoczenia. Rozwój postrzegany jest jako konieczność, a nie wybór, co znajduje odzwierciedlenie w podejściu do polityki kadrowej, badań naukowych oraz kształcenia. Strategia 2030 akcentuje znaczenie tworzenia warunków sprzyjających doskonałości naukowej, personalizacji ścieżek rozwoju oraz budowaniu zaangażowanej i współpracującej Społeczności Uniwersytetu. Wartości UEW pozostają niezmiennie i stanowią fundament realizacji zasad HRS4R: Prawda, Wspólnota, Wolność, Odpowiedzialność, Nowoczesność, Doskonałość, Przedsiębiorczość.

W odpowiedzi na zidentyfikowane wyzwania rozwojowe Strategia 2030 określa następujące kierunki strategiczne:

- prowadzenie badań na rzecz rozwoju społecznego oraz gospodarki opartej na wiedzy i innowacjach,
- spersonalizowane i elastyczne kształcenie oparte na potencjale uczestników,
- budowanie wartościowych relacji z biznesem oraz podmiotami otoczenia gospodarczego i społecznego,
- rozwój kultury organizacyjnej zapewniającej godne i satysfakcjonujące warunki pracy oraz rozwoju pracowników,
- wzmacnianie pozycji UEW na arenie międzynarodowej,
- cyfryzacja i automatyzacja funkcjonowania Uczelni.

3

Organizacja i funkcjonowanie Zespołu ds. HR Excellence in Research

W UEW funkcjonuje Zespół ds. HR Excellence in Research, który stanowi kluczowy element systemu zarządzania wdrażaniem i doskonaleniem europejskiej strategii Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R).

Powołanie Zespołu odpowiada na potrzebę systemowego i długofalowego podejścia do rozwoju polityki kadrowej wobec naukowców, budowania wysokiej jakości środowiska pracy oraz zapewnienia spójności działań Uczelni z wytycznymi Komisji Europejskiej. Zespół pełni rolę platformy współpracy pomiędzy poziomem strategicznym i operacyjnym, wspierając ciągle doskonalenie procesów HR w obszarze badań naukowych.

Funkcjonowanie Zespołu ds. HR Excellence in Research jest osadzone w szerszym systemie zarządzania UEW, w którym rozwój rozwiązań dotyczących nauczycieli akademickich stanowi element zarządzania strategicznego. W tym kontekście istotną rolę pełni Rektorska Komisja ds. Doskonalenia Strategii i Rozwiązań Organizacyjnych dotyczących Nauczycieli Akademickich, której zadaniem jest wspieranie długofalowej spójności rozwiązań organizacyjnych i polityk kadrowych z priorytetami strategicznymi Uczelni. Obecność tego poziomu zapewnia, że HRS4R funkcjonuje nie jako inicjatywa odrębna, lecz jako integralna część rozwoju instytucjonalnego UEW i systemowego doskonalenia środowiska pracy naukowców.

3.1. Cele i zakres działania zespołu

Celem Zespołu ds. HR Excellence in Research jest:

- doskonalenie polityki kadrowej oraz środowiska pracy naukowców zgodnie z zasadami Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych,
- wspieranie wdrażania strategii HRS4R w sposób spójny ze Strategią 2030 UEW,
- zapewnienie ciągłości, kompletności i spójności dokumentacji HRS4R,
- przygotowanie Uniwersytetu do procesu reakredytacji, w tym do wizyty ekspertów Komisji Europejskiej,
- wspieranie kultury dialogu, transparentności i współodpowiedzialności w obszarze HR Excellence.

Zespół koncentruje się na rozwoju procesów, standardów i mechanizmów instytucjonalnych, a nie na realizacji pojedynczych działań projektowych, co odpowiada stałemu doskonaleniu.

3.2. Struktura zespołu

Zespół ds. HR Excellence in Research działa w strukturze obejmującej dwie wzajemnie uzupełniające się komisje, zapewniające równowagę pomiędzy wymiarem strategicznym i operacyjnym wdrażania HRS4R:

Komisja Strategiczna

Komisja Strategiczna odpowiada za:

- wyznaczanie kierunków rozwoju strategii HRS4R,
- zatwierdzanie rekomendacji wypracowanych na poziomie operacyjnym,
- nadzór nad spójnością działań HRS4R ze Strategią 2030 UEW,
- monitorowanie postępów wdrażania HRS4R,
- komunikację i promocję idei HR Excellence in Research w środowisku Uniwersytetu.

Komisja Strategiczna raportuje do Kolegium Rektorskiego, przekazując informacje o postępach prac, wnioski oraz rekomendacje dotyczące dalszego doskonalenia polityk i procesów.

Komisja Programowa

Komisja Programowa odpowiada za prace operacyjne, analityczne i koncepcyjne związane z wdrażaniem i rozwijaniem poszczególnych obszarów strategii HRS4R.

Funkcjonuje ona w modelu współpracy kaskadowej, obejmującym:

- liderów/liderki obszarów tematycznych, odpowiedzialnych za koordynację prac w przypisanych obszarach,
- członków/członkiń komisji zaangażowanych w prace robocze, analizy i przygotowanie rozwiązań.

Liderzy/Liderki obszarów tematycznych:

- inicjują i koordynują prace w podzespołach tematycznych,
- zapraszają do współpracy członków Komisji Programowej adekwatnie do zakresu kompetencji,
- raportują wyniki prac do Przewodniczącej Komisji Programowej.

Przewodniczący/Przewodnicząca Komisji Programowej:

- koordynuje prace całej Komisji Programowej,
- zapewnia spójność działań pomiędzy obszarami tematycznymi,
- przekazuje syntetyczne informacje, wnioski i rekomendacje do Komisji Strategicznej,
- jest jednocześnie członkiem/członkinią Komisji Strategicznej, co zapewnia ciągłość komunikacji pomiędzy poziomem operacyjnym i strategicznym.

3.3. Skład Zespołu i zasady uczestnictwa

W skład Zespołu ds. HR Excellence in Research wchodzi przedstawiciele różnych jednostek Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, w tym:

- nauczyciele akademicy,
- pracownicy administracyjni wspierający procesy badawcze i kadrowe.

Członkowie Zespołu zostali zaproszeni do współpracy ze względu na:

- posiadane kompetencje i doświadczenie,
- znajomość procesów HR i/lub systemu badań naukowych,
- zaangażowanie w rozwój jakości środowiska pracy i kultury organizacyjnej UEW.



Aktualny skład Zespołu publikowany jest na stronie internetowej Uniwersytetu: <https://uew.pl/hr-excellence-in-research/>

Przewodniczący/Przewodnicząca obu komisji oraz liderzy obszarów tematycznych pełnią funkcję punktów kontaktowych w ramach strategii HRS4R.

3.4. Model komunikacji i raportowania

Model komunikacji w Zespole ds. HR Excellence in Research opiera się na kaskadowym systemie raportowania, zapewniającym spójność, przejrzystość i efektywny przepływ informacji:

- Komisja Programowa przekazuje wyniki prac operacyjnych do Przewodniczącego/Przewodniczącej Komisji Programowej,
- Przewodniczący/Przewodnicząca Komisji Programowej syntetyzuje informacje i przekazuje je do Komisji Strategicznej,
- Komisja Strategiczna analizuje dane, podejmuje decyzje kierunkowe oraz formułuje rekomendacje,
- Rekomendacje przekazywane są do Kolegium Rektorskiego jako element systemowego nadzoru nad realizacją HRS4R.

Tak zorganizowany model działania zapewnia:

- skuteczny nadzór nad wdrażaniem strategii HRS4R,
- spójność pomiędzy poziomem strategicznym i operacyjnym,
- transparentność procesów i dokumentacji,
- trwałe zakorzenienie zasad HR Excellence in Research w funkcjonowaniu Uniwersytetu.

4

Ramy wdrożeniowe Action Plan HRS4R i mechanizmy doskonalenia

Wdrażanie Action Plan HRS4R w UEW opiera się na podejściu strategicznym i procesowym, zapewniającym trwałe zakorzenienie zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w funkcjonowaniu Uczelni. Realizacja Action Plan HRS4R odbywa się w oparciu o następujące ramy:



Spójność strategiczna

Action Plan HRS4R jest integralnie powiązany z aktualną Strategią 2030 UEW i wspiera realizację jej kierunków poprzez rozwój polityk HR, kultury organizacyjnej oraz warunków pracy naukowców.



System zarządzania

Wdrażanie i monitorowanie HRS4R koordynowane jest przez Zespół ds. HR Excellence in Research, który łączy poziom strategiczny i operacyjny oraz zapewnia ciągłość, odpowiedzialność i przejrzystość procesów.



Zaangażowanie interesariuszy

Proces doskonalenia realizowany jest z udziałem przedstawicieli Społeczności Uniwersytetu, w tym nauczycieli akademickich, doktorantów i pracowników administracyjnych, co wzmacnia kulturę współpracy i współodpowiedzialności.



Monitoring i przegląd

Action Plan HRS4R podlega regularnym przeglądom ukierunkowanym na ocenę stopnia integracji zasad HRS4R z praktykami instytucjonalnymi oraz identyfikację obszarów dalszego doskonalenia.



Transparentność i komunikacja

Istotnym elementem realizacji Action Plan HRS4R jest systematyczna i przejrzysta komunikacja dotycząca zasad HR Excellence in Research, kierunków rozwoju oraz postępów wdrażania.



Elastyczność i adaptacja

Ramy wdrożeniowe umożliwiają dostosowywanie podejścia do zmieniających się uwarunkowań regulacyjnych, technologicznych i społecznych, przy zachowaniu spójności z długofalowymi celami strategicznymi UEW.

System wdrażania i doskonalenia HRS4R w UEW opiera się na mechanizmach zarządzania o charakterze strategicznym, zapewniających trwałość i dojrzałość rozwiązań w obszarze HR. Oprócz Zespołu ds. HR Excellence in Research, rolę strategicznego stabilizatora procesu pełni Rektorska Komisja ds. Doskonalenia Strategii i Rozwiązań Organizacyjnych dotyczących Nauczycieli Akademickich. Komisja wzmacnia instytucjonalne podejście do stałego doskonalenia poprzez analizę efektów obowiązujących regulacji i rozwiązań organizacyjnych, identyfikację potrzeb rozwojowych oraz wspieranie kierunkowych rekomendacji w zakresie środowiska pracy i rozwoju kariery naukowców, w sposób spójny z celami Strategii 2030 UEW i standardami HR Excellence in Research.



***Dowiedz się więcej o Strategii 2030
i wdrożeniu HR Excellence in Research na UEW***



5

Kluczowe obszary doskonalenia w ramach HR Excellence in Research (2026–2028)



W celu wsparcia realizacji celów strategicznych określonych w ramach HRS4R, UEW planuje wdrożenie następujących działań operacyjnych w latach 2026–2028, odpowiadających na zidentyfikowane potrzeby rozwoju środowiska pracy naukowej, kariery akademickiej oraz jakości badań.

5.1. Środowisko pracy, dobrostan i rozwój naukowców

Cele:

1. Wdrożenie nowego systemu oceny pracowniczej, wzmacniającego jakościowe podejście do rozwoju kariery akademickiej oraz wspierającego długofalowy dobrostan naukowców.
2. Opracowanie nowego systemu nagradzania, umożliwiającego bardziej spójne docenianie osiągnięć akademickich, zaangażowania organizacyjnego oraz różnorodnych wkładów w rozwój UEW.
3. Prowadzenie cyklicznych przeglądów rozwiązań organizacyjnych wpływających na obciążenie pracą, równowagę ról oraz dobrostan naukowców na różnych etapach kariery, wraz z identyfikacją obszarów wymagających doskonalenia.
4. Rozwijanie kompetencji zarządczych oraz kultury przywództwa akademickiego poprzez działania wspierające współpracę, dialog i odpowiedzialność zespołową w środowisku badawczym.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Opracowanie transparentnych ścieżek rozwoju kariery, systemu oceny pracowniczej oraz mechanizmów motywacyjnych wspierających długofalowy rozwój akademicki.
- Wdrożenie programu Knowledge Exchange Program wspierającego mobilność międzysektorową oraz współpracę pracowników z otoczeniem społeczno-gospodarczym.
- Rozwijanie kompetencji przywódczych, mentoringowych i zarządczych wspierających efektywne funkcjonowanie zespołów badawczych oraz kulturę współpracy akademickiej.

5.2. Rekrutacja, selekcja, rozwój kariery i kultura OTM-R

Cele:

1. Opracowanie nowych regulaminów zatrudniania zewnętrznego oraz awansowania wewnętrznego, wzmacniających przejrzystość procesów kadrowych oraz spójność ścieżek kariery akademickiej w UEW.
2. Przegląd i dalsze doskonalenie procedur rekrutacyjnych w celu utrwalania zasad OTM-R oraz wzmacniania jakościowej oceny dorobku i potencjału rozwojowego kandydatów.
3. Organizowanie działań wspierających rozwój kompetencji uczestników procesów



rekrutacyjnych i awansowych w zakresie transparentności, równego traktowania oraz niedyskryminacyjnej selekcji.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Opracowanie nowych procedur rekrutacji zewnętrznej oraz awansów wewnętrznych zgodnych z zasadami OTM-R.
- Wdrożenie zintegrowanego ekosystemu rozwoju kariery naukowej obejmującego programy Research@Lab, Pre-Doc oraz Post-Doc.
- Rozszerzenie umiędzynarodowienia Szkoły Doktorskiej poprzez uruchomienie anglojęzycznych ścieżek rekrutacyjnych.
- Rozwój przejrzystych i kompetencyjnych mechanizmów oceny osiągnięć naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych.

5.3. Rzetelność badań, etyka i odpowiedzialność zawodowa

Cele:

1. Przegląd i dalsze doskonalenie mechanizmów instytucjonalnych wspierających standardy rzetelności badań oraz odpowiedzialności zawodowej.
2. Wzmacnianie świadomości zasad integralności naukowej jako kluczowego elementu jakości badań i reputacji UEW.
3. Rozwijanie działań edukacyjnych oraz inicjatyw wspierających etyczne i odpowiedzialne praktyki badawcze, adekwatnych do zmieniających się wyzwań środowiska akademickiego.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Rozwój instytucjonalnych standardów zarządzania danymi badawczymi zgodnych z zasadami FAIR oraz Open Science.
- Dalszy rozwój systemu WIR jako infrastruktury wspierającej transparentność, widoczność i odpowiedzialne zarządzanie rezultatami badań.
- Utworzenie uporządkowanego systemu archiwizacji danych niepublicznych z kontrolowanym dostępem instytucjonalnym.
- Rozwijanie mechanizmów wspierających odpowiedzialne i etyczne wykorzystanie sztucznej inteligencji w działalności naukowej.

5.4. Otwartość nauki, komunikacja i wpływ społeczny

Cele:

1. Rozwijanie instytucjonalnego podejścia do otwartości nauki, obejmującego zarówno dostęp do wyników badań, jak i odpowiedzialną komunikację naukową.
2. Wzmacnianie kompetencji naukowców w zakresie prezentowania wyników badań w sposób zrozumiały dla różnych grup interesariuszy, z poszanowaniem standardów rzetelności naukowej.
3. Wspieranie działań sprzyjających dialogowi z otoczeniem społeczno-gospodarczym oraz budowaniu wpływu społecznego badań prowadzonych w UEW.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Rozwój Bazy Ekspertów UEW wspierającej widoczność kompetencji naukowców oraz współpracę z interesariuszami zewnętrznymi.
- Utworzenie inicjatywy Science Shop wspierającej społecznie zaangażowane badania naukowe oraz współpracę z organizacjami społecznymi i instytucjami publicznymi.
- Rozwijanie działań wspierających komunikację naukową oraz popularyzację rezultatów badań.
- Wzmacnianie współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym poprzez inicjatywy z zakresu transferu wiedzy i badań aplikacyjnych.

5.5. Kompetencje przyszłości, cyfryzacja i odpowiedzialne wykorzystanie sztucznej inteligencji

Cele:

1. Przygotowanie wytycznych dotyczących odpowiedzialnego stosowania narzędzi AI w badaniach i dydaktyce, zgodnie z zasadami integralności naukowej, transparentności oraz ochrony danych.
2. Systematyczna identyfikacja potrzeb kompetencyjnych związanych z cyfryzacją pracy naukowej oraz wykorzystaniem narzędzi opartych na sztucznej inteligencji.
3. Kształtowanie odpowiedzialnych praktyk w zakresie stosowania narzędzi cyfrowych i AI, z uwzględnieniem aspektów etycznych, bezpieczeństwa danych i jakości badań.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Utworzenie Akademickiego Centrum Sztucznej Inteligencji (AI Hub) wspierającego rozwój kompetencji cyfrowych oraz interdyscyplinarnej współpracy badawczej.
- Rozwój programów szkoleniowych wspierających wykorzystanie narzędzi AI w dydaktyce i działalności naukowej.
- Wdrażanie rozwiązań edukacyjnych opartych na AI, w tym AI Tutorów i inteligentnych agentów wspierających proces uczenia się.
- Rozwijanie interdyscyplinarnych projektów badawczo-rozwojowych związanych z zastosowaniami sztucznej inteligencji.

5.6. Umiejdzynarodowienie środowiska pracy naukowej

Cele:

1. Rozwijanie programu post-doc jako narzędzia wspierającego umiejdzynarodowienie kariery akademickiej, wzmacnianie potencjału badawczego oraz przyciąganie młodych naukowców do UEW.
2. Doskonalenie ram organizacyjnych i informacyjnych sprzyjających umiejdzynarodowieniu działalności badawczej oraz mobilności naukowców.
3. Wzmacnianie postrzegania doświadczeń międzynarodowych jako integralnego elementu rozwoju kariery naukowej i jakości badań.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Rozwój międzynarodowych ścieżek rekrutacji na stanowiska Post-Doc oraz wzmacnianie mobilności międzynarodowej naukowców.
- Rozszerzenie oferty anglojęzycznego kształcenia doktorantów w ramach Szkoły Doktorskiej UEW.



- Rozwijanie umiędzynarodowionych i interdyscyplinarnych zespołów badawczych w ramach inicjatywy Research@Lab.
- Wzmacnianie wsparcia instytucjonalnego dla udziału pracowników w międzynarodowych grantach i projektach badawczych.

5.7. Równość szans, różnorodność i inkluzywność

Cele:

1. Systematyczne monitorowanie spójności polityk i praktyk HR z zasadami równości szans oraz niedyskryminacji w środowisku pracy naukowców.
2. Dalsze budowanie kultury organizacyjnej sprzyjającej różnorodności, inkluzywności oraz poszanowaniu różnych ścieżek kariery akademickiej.
3. Wzmacnianie działań wspierających równe możliwości rozwoju zawodowego oraz przeciwdziałanie barierom strukturalnym w środowisku akademickim UEW.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Rozwój transparentnych i niedyskryminujących procedur rekrutacji, oceny i awansów wspierających równość szans w rozwoju kariery akademickiej.
- Wzmacnianie instytucjonalnych mechanizmów wspierających długofalowy rozwój zawodowy naukowców na różnych etapach kariery, w tym młodych naukowców oraz pracowników rekrutowanych międzynarodowo.
- Wspieranie kultury organizacyjnej opartej na różnorodności, inkluzywności, współpracy oraz poszanowaniu różnych ścieżek kariery akademickiej i profili zawodowych.
- Zwiększanie przejrzystości i dostępności informacji dotyczących możliwości rozwoju kariery, oczekiwania instytucjonalnych oraz mechanizmów wsparcia dostępnych dla naukowców.
- Monitorowanie i przegląd praktyk instytucjonalnych związanych z równością, różnorodnością i inkluzywnością w środowisku pracy naukowej UEW.

5.8. Strategiczne zarządzanie rozwojem nauki i rozwój instytucjonalny

Cele

1. Opracowanie instytucjonalnej polityki naukowej wspierającej doskonałość naukową, umiędzynarodowienie oraz strategiczny rozwój badań naukowych.
2. Wzmacnianie instytucjonalnych mechanizmów wspierających długofalowy rozwój karier naukowych, współpracę interdyscyplinarną oraz widoczność badań naukowych.
3. Dalsza integracja zasad HRS4R z procesami zarządzania uczelnią, planowania strategicznego oraz rozwoju organizacyjnego.

Planowane działania operacyjne na lata 2026–2028:

- Przygotowanie i wdrożenie Polityki Naukowej UEW.
- Opracowanie instytucjonalnych rekomendacji wspierających strategiczne obszary badawcze oraz koncentrację tematyczną badań.
- Wzmacnianie instytucjonalnych mechanizmów koordynacji działań związanych z rozwojem badań naukowych oraz wsparciem karier naukowych.
- Rozwój długofalowych ram instytucjonalnych wspierających doskonałość naukową oraz międzynarodową konkurencyjność UEW.



6

Monitoring i przegląd Action Plan HRS4R



Realizacja Action Plan HRS4R w UEW będzie podlegała systematycznemu monitorowaniu i okresowym przeglądom, stanowiącym integralny element podejścia opartego na ciągłym doskonaleniu. Monitoring Action Plan koncentruje się na:

- ocenie stopnia zakorzenienia zasad Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w politykach i praktykach instytucjonalnych,
- analizie spójności kierunków rozwoju z aktualną Strategią 2030 UEW,
- identyfikacji obszarów wymagających dalszego doskonalenia w odpowiedzi na zmieniające się uwarunkowania instytucjonalne, technologiczne i społeczne.

Proces przeglądu Action Plan HRS4R uwzględnia zarówno perspektywę instytucjonalną, jak i doświadczenia członków Społeczności Uniwersytetu, w tym nauczycieli akademickich, doktorantów oraz pracowników administracyjnych wspierających badania. Monitoring i przeglądy prowadzone są w cyklu dostosowanym do potrzeb instytucjonalnych oraz dynamiki zmian otoczenia. Wnioski z przeglądów stanowią podstawę do aktualizacji priorytetów, kierunków działań oraz dalszego rozwoju polityk HR Excellence in Research.

Koordinację procesu monitorowania i przeglądu Action Plan HRS4R zapewnia Zespół ds. HR Excellence in Research, który pełni rolę forum analizy, refleksji i rekomendacji. Informacje dotyczące postępów oraz wnioski z przeglądów przekazywane są na poziom strategiczny w ramach przyjętego modelu zarządzania, wspierając świadome i odpowiedzialne zarządzanie rozwojem środowiska pracy naukowców. Monitoring i przegląd Action Plan HRS4R realizowane są w sposób umożliwiający zachowanie elastyczności oraz gotowości do adaptacji w odpowiedzi na nowe wyzwania, przy jednoczesnym utrzymaniu spójności z długofalowymi celami strategicznymi Uniwersytetu.



7

Podsumowanie i zobowiązanie instytucjonalne



Action Plan HRS4R odzwierciedla długofalowe i świadome podejście UEW do rozwoju środowiska pracy naukowców w oparciu o zasady Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych. Dokument ten stanowi element spójnego systemu zarządzania, osadzonego w aktualnej Strategii 2030 UEW i ukierunkowanego na ciągłe doskonalenie jakości procesów, kultury organizacyjnej oraz warunków prowadzenia badań naukowych.

UEW postrzega wdrażanie strategii HR Excellence in Research jako proces długofalowy, oparty na dialogu, refleksji i uczeniu się instytucjonalnym. Action Plan HRS4R wyznacza ramy kierunkowe dla dalszego rozwoju polityk i praktyk HR, umożliwiając elastyczne reagowanie na zmieniające się uwarunkowania społeczno-gospodarcze, technologiczne i regulacyjne, przy jednoczesnym zachowaniu spójności z wartościami i celami strategicznymi Uniwersytetu. UEW potwierdza swoje zaangażowanie w dalsze umacnianie zasad otwartej, transparentnej i odpowiedzialnej polityki wobec naukowców oraz w budowanie środowiska sprzyjającego doskonałości naukowej, rozwojowi kompetencji i dobrostanowi członków Społeczności Uniwersytetu.

Realizacja Action Plan HRS4R będzie wspierana przez przyjęte mechanizmy zarządzania, monitorowania i przeglądu, zapewniające trwałość i dojrzałość wdrażanych rozwiązań. Action Plan HRS4R stanowi tym samym punkt odniesienia dla dalszych działań i refleksji nad rozwojem środowiska pracy naukowców w UEW oraz wyraz instytucjonalnego zobowiązania do konsekwentnego stosowania i rozwijania standardów HR Excellence in Research.





**UNIWERSYTET
EKONOMICZNY**
we Wrocławiu

