

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

WYDZIAŁ ZARZĄDZANIA

Zarządzenie nr 7/2020

Dziekana Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej  
z dnia 16 grudnia 2020 roku

w sprawie polityki rozwoju kapitału ludzkiego Wydziału Zarządzania Politechniki Warszawskiej  
w grupie nauczycieli akademickich

Na podstawie § 11 ust. 4 pkt 5 Regulaminu organizacyjnego Politechniki Warszawskiej, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr 92/2019 Rektora Politechniki Warszawskiej z dnia 4 grudnia 2019 r. w sprawie nadania Regulaminu organizacyjnego Politechniki Warszawskiej, zarządza się, co następuje:

§ 1

**Fundamenty polityki rozwoju kapitału ludzkiego**

1. Budowanie wspólnoty pracowników, studentów i doktorantów Wydziału umożliwiającej autentyczny i pełny rozwój oraz samorealizację jej członków.
2. Zgodność z aktualnie obowiązującymi przepisami prawa ogólnego i wewnętrznego Uczelni, w tym w szczególności: ustawy *Kodeks Pracy*, ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, *Statutu Politechniki Warszawskiej*, *Regulaminu pracy Politechniki Warszawskiej*, *Zarządzenia Rektora Politechniki Warszawskiej w sprawie oceny okresowej nauczycieli akademickich w Politechnice Warszawskiej* etc.

§ 2

**Cele strategiczne polityki rozwoju kapitału ludzkiego**

1. Rozwój osobowy nauczycieli akademickich przez stwarzanie sprzyjających warunków dla:
  - a) podnoszenia kompetencji w zakresie prowadzenia badań naukowych oraz kształcenia;
  - b) budowania własnego doświadczenia i umiejętności stanowiących kluczowy zasób pracownika PW;
  - c) rozwijania relacji z innymi pracownikami, doktorantami i studentami prowadzących do powstawania wartości dodanej w nauce, dydaktyce oraz organizacji Uczelni.
2. Rozwój studentów i doktorantów Wydziału przez umożliwienie im pozyskiwania wiedzy, umiejętności oraz wzorców postępowania w procesie kształcenia oraz prowadzenia badań naukowych, we współpracy z nauczycielami akademickimi.
3. Realizacja Misji Politechniki Warszawskiej oraz Wydziału Zarządzania, a zwłaszcza:
  - a) odkrywanie prawdy o świecie i człowieku poprzez prowadzenie badań naukowych;
  - b) dzielenie się wiedzą i umiejętnościami poprzez efektywne nauczanie, publikowanie rezultatów prac naukowych i opracowań dydaktycznych i popularyzatorskich;
  - c) przestrzeganie wartości uniwersalnych i wychowywanie w ich duchu studentów i doktorantów, poprzez dostarczanie właściwych wzorców, poszanowanie godności drugiej osoby, piętnowanie wszelkich przejawów odstępowania od prawdy, zwłaszcza w imię indywidualnych lub grupowych interesów.

4. Rozwój Wydziału rozumiany zwłaszcza jako:
  - a) budowana w sposób ciągły suma kompetencji, w tym wiedzy, doświadczenia i umiejętności nauczycieli akademickich;
  - b) dążenie do intensyfikacji relacji zarówno indywidualnych, jak i instytucjonalnych z otoczeniem społeczno-gospodarczym;
  - c) dążenie do doskonałości w prowadzonych badaniach naukowych oraz w kształceniu.

### § 3

#### **Cele funkcjonalne polityki rozwoju kapitału ludzkiego**

1. Zapewnienie wysokiej pozycji naukowej Wydziału wśród innych jednostek działających w Naukach o Zarządzaniu i Jakości.
2. Zapewnienie właściwej obsady zajęć dydaktycznych dla realizowanych kierunków studiów, w tym przede wszystkim niezbędnej liczby nauczycieli akademickich cechujących się adekwatnymi kompetencjami i doświadczeniem.
3. Poprawa wyniku finansowego Wydziału.

### § 4

#### **Wytyczne do procesu zatrudniania nauczycieli akademickich**

1. Wniosek o zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych Kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału kierują do Dziekana Wydziału w terminach:
  - a) do 30 maja przy planowanym zatrudnieniu od początku semestru zimowego;
  - b) do 30 października przy planowanym zatrudnieniu od początku semestru letniego.
2. Wniosek o zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych i badawczo-dydaktycznych powinien zawierać informacje pozwalające na ocenę spełnienia warunków określonych w ust. 10 dla pracowników dydaktycznych, a w przypadku zatrudnienia w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych warunków określonych w ust. 11.
3. Wniosek o zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych Kierownicy jednostek organizacyjnych Wydziału kierują do Dziekana Wydziału przedstawiając informacje pozwalające na ocenę spełnienia warunków określonych w ust. 12.
4. Otrzymany wniosek o zatrudnienie nauczyciela akademickiego Dziekan Wydziału może skierować do powołanej komisji właściwej do spraw rozwoju kapitału ludzkiego w celu jego zaopiniowania.
5. Na stanowisku asystenta w pierwszej kolejności zatrudniani są absolwenci lub doktoranci Wydziału wyróżniający się uprzednio aktywnością w kołach naukowych lub pracach badawczych prowadzonych na Wydziale. Wniosek o zatrudnienie wymaga uzyskania rekomendacji opiekuna naukowego oraz zawiera informacje o planach rozwoju osobistego zakładających zgromadzenie dorobku umożliwiającego awans na stanowisko adiunkta w perspektywie 8 lat od daty zatrudnienia.
6. Na stanowisku adiunkta w pierwszej kolejności zatrudniani są kandydaci, których plany rozwoju osobistego zakładają zgromadzenie dorobku umożliwiającego awans na stanowisko profesora uczelni w perspektywie 6 lat od daty zatrudnienia.
7. Na stanowisku profesora uczelni w pierwszej kolejności zatrudniani są kandydaci charakteryzujący się znaczącą pozycją naukową, w tym posiadaniem stopnia doktora habilitowanego, których plany rozwoju zakładają zgromadzenie dorobku umożliwiającego

uzyskanie tytułu naukowego w perspektywie 6 lat od daty zatrudnienia oraz utworzenie i prowadzenie zespołu badawczego.

8. Na stanowisku profesora zatrudniani są kandydaci posiadający tytuł naukowy, których plany rozwoju zakładają prowadzenie zespołu badawczego.
9. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego poprzedzone jest dokonywaną przez Dziekana Wydziału analizą zgodności z celami polityki rozwoju kapitału ludzkiego.
10. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników dydaktycznych możliwe jest w przypadku:
  - a) potrzeby wynikającej z konieczności zapewnienia właściwej obsady zajęć dydaktycznych;
  - b) określenia przez Kierownika jednostki organizacyjnej Wydziału w porozumieniu z Prodziekanem ds. Studiów planowanego obciążenia pensum dydaktycznym w pełnej wysokości właściwej pod względem planowanego wymiaru etatu;
  - c) posiadania przez kandydata adekwatnych kompetencji do prowadzenia zajęć rozumianych jako „udowodnioną zdolność stosowania – w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym – wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych”;
  - d) posiadania przez kandydata adekwatnego doświadczenia rozumianego jako „ogół wiadomości i umiejętności zdobytych na podstawie obserwacji i własnych przeżyć”;
  - e) przedstawienia przez kandydata konkretnych i mierzalnych planów rozwoju osobistego w zakresie podnoszenia własnych kompetencji zawodowych i doskonalenia procesu dydaktycznego oraz w zakresie działalności organizacyjnej na rzecz Wydziału;
  - f) pozytywnej analizy wpływu zatrudnienia na wynik finansowy Wydziału.
11. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczo-dydaktycznych możliwe jest w przypadku:
  - a) potrzeby wynikającej z konieczności zapewnienia właściwej obsady zajęć dydaktycznych;
  - b) określenia przez Kierownika jednostki organizacyjnej Wydziału w porozumieniu z Prodziekanem ds. Studiów planowanego obciążenia pensum dydaktycznym w pełnej wysokości właściwej pod względem planowanego wymiaru etatu;
  - c) posiadania przez kandydata adekwatnych kompetencji do prowadzenia zajęć rozumianych jako „udowodnioną zdolność stosowania – w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym – wiedzy, umiejętności i zdolności osobistych, społecznych lub metodologicznych”;
  - d) posiadania przez kandydata adekwatnego doświadczenia rozumianego jako „ogół wiadomości i umiejętności zdobytych na podstawie obserwacji i własnych przeżyć”;
  - e) potrzeby wynikającej z konieczności rozwoju badań naukowych prowadzonych na Wydziale;
  - f) określenia przez Kierownika jednostki organizacyjnej w porozumieniu z Prodziekanem ds. Nauki konkretnych i mierzalnych planów publikacyjnych kandydata;
  - g) przedstawienia przez kandydata konkretnych i mierzalnych planów rozwoju osobistego w zakresie podnoszenia własnych kompetencji zawodowych, naukowych i doskonalenia procesu dydaktycznego oraz w zakresie działalności organizacyjnej na rzecz Wydziału;
  - h) pozytywnej analizy wpływu zatrudnienia na wynik finansowy Wydziału.
12. Zatrudnienie nauczyciela akademickiego w grupie pracowników badawczych możliwe jest na czas nieokreślony lub określony zgodnie z przepisami ustawy w przypadku:

- a) gdy kandydat jest beneficjentem przedsięwzięcia, programu lub konkursu ogłoszonego przez NAWA, NCBiR, NCN lub międzynarodowego konkursu na realizację projektu badawczego bądź realizuje projekt badawczy finansowany ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej;
- b) potrzeby wynikającej z konieczności rozwoju badań naukowych prowadzonych na Wydziale;
- c) określenia przez Kierownika jednostki organizacyjnej w porozumieniu z Prodziekanem ds. Nauki konkretnych i mierzalnych planów publikacyjnych kandydata;
- d) przedstawienia przez kandydata konkretnych i mierzalnych planów rozwoju osobistego w zakresie podnoszenia własnych kompetencji zawodowych, naukowych oraz w zakresie działalności organizacyjnej na rzecz Wydziału;
- e) pozytywnej analizy wpływu zatrudnienia na wynik finansowy Wydziału.

#### § 5

#### **Wytyczne do procesu awansu nauczycieli akademickich**

1. W procesie awansu, prócz spełnienia wymagań wynikających z przepisów prawa zewnętrznego i wewnętrznego Politechniki Warszawskiej brana pod uwagę jest:
  - a) dokonywana przez Dziekana Wydziału analiza zgodności z fundamentami oraz celami polityki rozwoju kapitału ludzkiego;
  - b) dotychczasowe wywiązywanie się pracownika z realizacji zleconych zadań w rozumieniu Regulaminu Pracy Politechniki Warszawskiej.
2. Referentów do oceny wniosków awansowych pracowników proponuje powołana przez Dziekana Wydziału komisja właściwa do spraw rozwoju kapitału ludzkiego.

#### § 6

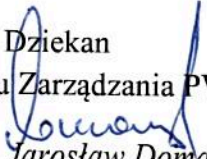
#### **Wytyczne do procesu oceny nauczyciela akademickiego**

Realizację celów polityki rozwoju kapitału ludzkiego przez nauczyciela akademickiego bierze się pod uwagę w procesie oceny prowadzonej zgodnie z Zarządzeniem Rektora Politechniki Warszawskiej w sprawie oceny okresowej nauczycieli akademickich w Politechnice Warszawskiej przy:

1. ocenie innych osiągnięć specyficznych dla jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik – w odniesieniu do oceny działalności dydaktycznej;
2. ocenie innych osiągnięć specyficznych dla jednostki organizacyjnej, w której zatrudniony jest pracownik, w tym wpływu działalności naukowej na funkcjonowanie społeczeństwa i gospodarki – w odniesieniu do oceny działalności naukowej;
3. formułowaniu opinii właściwego zespołu ds. oceny nauczycieli akademickich powołanego przez Dziekana Wydziału;
4. uzasadnieniu oceny pracy nauczyciela akademickiego oraz we wnioskach formułowanych przez bezpośredniego przełożonego.

#### § 7

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Dziekan  
Wydziału Zarządzania PW  
  
dr hab. inż. Jarosław Domański