Załącznik do Uchwały Nr 61
z dnia 16 grudnia 2016 roku

STRATEGIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI
Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie

Rozdział 1
Założenia ogólne

§ 1

1. Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie (dalej: UWM, Uczelnia) realizuje politykę zarządzania zasobami ludzkimi (dalej: ZZL) w ścisłym powiązaniu ze strategią oraz programem rozwoju Uczelni.
2. Celem zarządzania zasobami ludzkimi w UWM jest odpowiednie wykorzystanie oraz rozwój kompetencji (wiedzy i umiejętności) i kwalifikacji zawodowych pracowników poprzez optymalny dobór kadr i system motywacyjny.
3. W UWM dąży się do racjonalizacji poziomu i struktury zatrudnienia oraz doskonalenia kadr.
4. W zarządzaniu zasobami ludzkimi w Uczelni stosuje się metody postępowania zapewniające przejrzystość i jawność zasad i procedur oraz równość traktowania w każdej sprawie dotyczącej pracowników.

Rozdział 2
Cel i istota strategii zarządzania zasobami ludzkimi

§ 2

1. Celem strategicznym UWM w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi jest budowanie zaangażowania pracowników na rzecz rozwoju Uczelni w oparciu o efektywny system motywacyjny.
2. Głównym celem strategii ZZL jest umożliwienie wszystkim pracownikom realizacji ich potrzeb związanych z powierzonymi zadaniami oraz zbudowanie kultury wysokiej efektywności pracy i zaangażowania organizacyjnego.
3. Strategia zarządzania zasobami ludzkimi stoi na straży wspólnego interesu Uczelni i osób w niej zatrudnionych.
4. Władze UWM oraz przedstawiciele kadry kierowniczej uczestniczą w wytyczaniu i realizacji strategii ZZL, współkształtują jej zasady i reguły.

Rozdział 3
Podstawowe zasady realizacji strategii zarządzania zasobami ludzkimi

§ 3
Planowanie zasobów ludzkich

1. Planowanie zasobów ludzkich ma na celu identyfikację przyszłych potrzeb kadrowych Uczelni i przygotowanie działań, których realizacja powinna ułatwić osiąganie jej celów.
2. Planowanie zasobów ludzkich w UWM jest procesem dokonywanym w ujęciu ilościowym i jakościowym oraz opartym na celach długo- i krótkookresowych.
3. Najważniejszym elementem procesu planowania zasobów ludzkich jest optymalne i pełne wykorzystanie posiadanego potencjału kadrowego Uczelni.
4. W UWM dba się o to, aby pracownicy rozumieli plany i cele Uczelni, tak aby mogli skutecznie przyczyniać się do doskonalenia jej działalności.
5. W Uczelni poszukuje się nowych metod pracy umożliwiających skuteczne i efektywne wykonywanie zadań.

§ 4
Dobór pracowników

1. Rekrutacja pracowników wynika z planów kadrowych Uczelni i jest oparta na źródłach wewnętrznych oraz zewnętrznych. Podstawową zasadą jest wykorzystywanie potencjału tkwiącego w pracownikach już zatrudnionych, a uruchamianie źródeł zewnętrznych w przypadku faktycznego braku pracowników o określonych kompetencjach – szczególnie przy tworzeniu nowych jednostek organizacyjnych lub uruchamianiu nowych rodzajów działalności.
2. W Uczelni wspiera się wewnętrzną mobilność pracowników.
3. Ocena kandydatów do pracy oparta jest na posiadanych przez nich kwalifikacjach i kompetencjach.
4. W UWM podejmuje się działania służące pozyskiwaniu i utrzymywaniu najlepszych pracowników.

§ 5
Adaptacja w miejscu pracy

1. Adaptacja zawodowa polega na zaznajomieniu pracownika z nowym miejscem pracy oraz sprawnym wdrożeniu go do zadań i czynności przewidzianych na danym stanowisku, a także zapoznaniu z wzorcami zachowań wymaganych od pracownika w trakcie pracy na rzecz UWM.
2. Adaptacja nowych pracowników Uczelni powinna być prowadzona z wykorzystaniem powszechnej i ujednoliconej procedury.

§ 6
Wynagradzanie i motywowanie

1. W Uczelni wspiera się rozwój pracowników, odpowiednio określa cele i właściwie kieruje pracownikami, tak aby czuli się zmotywowani, chcieli nie tylko dobrze realizować swoje zadania, ale i wiązać z Uczelnią swoją przyszłość zawodową.
2. W UWM podejmuje się działania zmierzające do podnoszenia racjonalności i efektywności polityki płacowej - dąży się do ustalenia wynagrodzenia pracowników w oparciu o obiektywną ocenę efektów ich pracy i kompetencji, a także do efektywnego funkcjonowania systemu świadczeń pozapłacowych, z uwzględnieniem potrzeb pracowników. Wykazuje się również dbałość o odpowiednie wykorzystanie instrumentów motywowania o charakterze pozamaterialnym.
3. Motywowanie pracowników UWM jest procesem ciągłym. Punktem wyjścia jest wdrożenie efektywnego, opartego na nowoczesnych narzędziach, systemu motywacyjnego, w tym odpowiednio ukształtowanego systemu wynagrodzeń.
4. Motywowanie poszczególnych pracowników nie jest możliwe bez poznania ich potrzeb i oczekiwań, dlatego przełożeni powinni znać swój zespół, aby właściwie dobierać czynniki motywujące. Ważnym aspektem motywowania, zarówno poszczególnych pracowników, jak i zespołów, jest kształtowanie sprzyjających budowaniu zaangażowania warunków pracy poprzez dbałość o relacje międzyludzkie i dobrą atmosferę pracy, przekazywanie przez przełożonego informacji zwrotnych, okazywanie uznania za wykonaną pracę, a także dawanie dobrego przykładu.
5. W UWM wspiera się kadrę kierowniczą w jej zadaniach, pomagając jej podejmować odpowiednie działania w motywowaniu zespołów pracowniczych.
6. W Uczelni dąży się do tego, aby kierownictwo było otwarte w zarządzaniu oraz doceniało dobrze wykonaną pracę.
7. W UWM stwarza się warunki, aby wszyscy pracownicy dysponowali umiejętnościami i narzędziami potrzebnymi do efektywnego wykonywania swojej pracy.

§ 7
Ocena pracowników

1. Ważnym instrumentem motywowania pracowników jest jasny, oparty na obiektywnych kryteriach system ocen pracowniczych.

2. W systemie ocen pracowników UWM brane są pod uwagę kompetencje, wyniki pracy i zaangażowanie.
3. Wyniki oceny wykorzystywane są głównie dla potrzeb motywowania i rozwoju zasobów ludzkich.
4. Ocena pracowników UWM dokonywana jest w sposób ciągły (ocena bieżąca) oraz w ramach obowiązującej procedury oceniania (ocena okresowa),
5. Ocenianie pracowników UWM ma charakter powszechny – systemem ocen objęte są wszystkie grupy zatrudnionych.

§ 8
Rozwój zasobów ludzkich

1. Dążąc do osiągania najwyższej jakości prowadzonej działalności, w UWM umożliwia się pracownikom podnoszenie kwalifikacji, rozwijanie wiedzy i niezbędnych umiejętności. Kadra kierownicza powinna zachęcać swoich pracowników do podwyższania kwalifikacji i jednocześnie wspierać ich rozwój.
2. W UWM traktuje się szkolenia i inne formy rozwoju pracowników jako inwestycję i ponosi nakłady związane z nimi w ramach posiadanych możliwości finansowych.
3. Prawidłowa realizacja polityki w obszarze rozwoju zasobów ludzkich Uczelni oparta jest na badaniu potrzeb rozwojowych pracowników, tworzeniu planów oraz badaniu skuteczności realizowanych programów rozwojowych.
4. Szkolenia pracowników realizowane są w oparciu o ocenę potrzeb szkoleniowych i mają na celu poprawę efektywności w osiąganiu celów Uczelni i jej poszczególnych komórek organizacyjnych.
5. Rozwój zawodowy pracowników UWM jest podstawą awansu zawodowego. W Uczelni umożliwia się pracownikom możliwość awansu i realizacji ścieżki kariery - dla realizacji tego celu prowadzone są działania ułatwiające osobom efektywnym, zaangażowanym i dobrze ocenianym zrealizowanie swoich aspiracji zawodowych.
6. Wspierając rozwój pracowników, w UWM dąży się do wdrażania zarządzania wiedzą, umożliwiającego pozyskiwanie i dzielenie się wiedzą w Uczelni.

Rozdział 4
Strategiczne priorytety w zarządzaniu zasobami ludzkimi

§ 9
Wychodzenie naprzeciw zmianom

1. UWM monitoruje zmieniające się otoczenie i odpowiednio modyfikuje cele Uczelni oraz pozytywnie reaguje na zmiany.
2. Uczelnia odpowiednio reaguje na zmieniające się uwarunkowania społeczno-demograficzne oraz zapotrzebowanie na oferowaną działalność, nastawiając się na wysoką jakość i innowacyjność prowadzonej działalności.
3. W Uczelni informuje się pracowników o zmianach i ich przyczynach, dbając o zaangażowanie pracowników i zapewniając im wsparcie w trakcie procesu wprowadzania zmian.

§ 10
Racjonalizacja pracy

1. Zmieniające się uwarunkowania funkcjonowania UWM powodują konieczność zmian w zatrudnieniu. Nadrzędnym celem tych działań powinna być poprawa sprawności i efektywności działania Uczelni.
2. Racjonalizacja pracy w UWM powinna być realizowana kompleksowo i należy ją traktować jako proces.
3. W Uczelni dąży się do utrzymania potencjału zatrudnienia na poziomie pozwalającym na efektywną i sprawną pracę.

§ 11
Skuteczna komunikacja wewnętrzna

1. Kluczową rolę w realizacji celów UWM odgrywa efektywna komunikacja i przepływ informacji. Pracowników należy informować o celach Uczelni i oczekiwanych standardach pracy.
2. Władze Uczelni i kadra kierownicza powinny dbać o dwukierunkowość procesu komunikacji.
3. W Uczelni zachęca się kadrę kierowniczą do korzystania z właściwych sposobów porozumiewania się, w tym do stałego, bezpośredniego kontaktu z podwładnymi.
4. W UWM stosuje się różnorodne metody, pozytywnie wpływające na skuteczność porozumiewania się w Uczelni i rozwija technologie, które pomagają porozumiewać się na odległość.

§ 12
Doskonalenie wizerunku Uczelni

1. Działania UWM powinny zmierzać do utrzymywania i poprawy wizerunku na rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i krajowym.
2. Władze UWM, kadra kierownicza i wszyscy pracownicy powinni dbać o wizerunek Uczelni.
3. UWM powinien być postrzegany przez pracowników i otoczenie jako uczelnia prężna, otwarta, profesjonalna, nowoczesna oraz jednocześnie przyjazna ludziom i środowisku, która swym działaniem przynosi korzyści na poziomie społeczności lokalnej, regionu i całego kraju.
4. W UWM dąży się do zapewnienia wysokiego poziomu wszystkich działań związanych z zasobami ludzkimi.

Rozdział 5
Uwagi końcowe

§ 13

Strategia ZZL stanowi podstawę do opracowywania dokumentów zawierających szczegółowe regulacje dotyczące poszczególnych obszarów zarządzania zasobami ludzkimi w Uczelni oraz wdrażania ich w życie.

Projekt strategii został opracowany w ramach prac Zespołu ds. doskonalenia systemu zarządzania zasobami ludzkimi (ZZL) w Uniwersytecie Warmińsko-Mazurskim w Olsztynie powołanego Decyzją Rektora Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie nr 63/2015

Projekt strategii ZZL opracowała: dr Sylwia Stachowska