

Uchwała nr 86/2026
Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu
z dnia 27 maja 2026 roku

w sprawie zmiany uchwały nr 120/2022 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 28 września 2022 roku w sprawie uchwalenia *Strategii rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022-2027*

Na podstawie art. 28 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz.U. z 2024 r., poz. 1571 z późn. zm.) w związku z § 31 pkt 3 Statutu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu Senat postanawia, co następuje:

§ 1

Zmianie ulega *Strategia rozwoju Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu na lata 2022-2027*, będąca załącznikiem do uchwały nr 120/2022 Senatu Uniwersytetu Przyrodniczego w Poznaniu z dnia 28 września 2022 roku, w części: *Cele strategiczne, operacyjne i kluczowe działania*, które to zmiany określa załącznik do niniejszej uchwały będący jej integralną częścią.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Prorektor ds. Studiów

/-/

prof. dr hab. Piotr Ślósarz

Cele strategiczne, operacyjne i kluczowe działania

Cel strategiczny 1. Osiągnięcie wysokiego poziomu rozpoznawalności i atrakcyjności UPP w kluczowych grupach interesariuszy przez opracowanie i wdrożenie unikatowej propozycji wartości i strategii promocji Uniwersytetu		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
1.1. Rozwinięcie silnych relacji z administracją publiczną i społecznościami lokalnymi w zakresie upowszechniania wiedzy i kluczowych wartości UPP	1) dokonać przeglądu i doboru rozwiązań UPP do zaoferowania społecznościom lokalnym i jednostkom administracji publicznej	Liczba spotkań okolicznościowych z różnymi odbiorcami	15/rok
	2) dobrać odpowiednie kanały dotarcia do społeczności lokalnych i jednostek administracji publicznej		
	3) rozwinąć i wzmocnić sieci partnerskie relacji ze społecznościami lokalnymi, m.in. przez współpracę z jednostkami samorządu terytorialnego, a w szczególności z samorządami gminnymi		
	4) zacieśnić współpracę z ważnymi instytucjami administracji samorządowej, rządowej oraz innymi kluczowymi instytucjami w Wielkopolsce		
	5) przeprowadzić oraz monitorować regularne i zróżnicowane działania dedykowane społecznościom lokalnym i jednostkom administracji (ekspertyzy, porady, eventy, podcasty itp.)		
	6) zintensyfikować współpracę ze środowiskiem akademickim Poznania, uczestnicząc m.in. w działaniach zmierzających do utworzenia federacji uniwersytetów poznańskich, a także dbać o dobre relacje z innymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi w Polsce		
	7) rozwinąć ofertę kulturalną dedykowaną członkom wspólnoty UPP i społecznościom lokalnym, prowadzoną przez Centrum Kultury Studenckiej		
1.2. Zbudowanie i utrzymanie trwałych relacji z absolwentami Uniwersytetu przez aktywny program absolwencki	1) opracować i wdrożyć program absolwencki	Newsletter „Alumni UPP – Razem dla Przyszłości”	Liczba subskrybentów: cel 15000 Współczynnik otwarć: 40%
	2) zorganizować cykliczne wydarzenia dedykowane absolwentom lub z udziałem absolwentów		
	3) wdrożyć mechanizm informowania i angażowania do programu już w trakcie odbywania studiów	Liczba spotkań dedykowanych absolwentom	Co najmniej 5 rocznie
	4) rozszerzyć bazę kontaktów z absolwentami dzięki działaniom i prywatnym relacjom przedstawicieli samorządu studenckiego		
	5) pozyskać partnerów zewnętrznych do programu i uzyskać atrakcyjne, dodatkowe benefity dla uczestników programu		
	6) wzmocnić relacje Stowarzyszenia Absolwentów z samorządem studenckim		
	7) włączyć do programu absolwentów obcokrajowców		

1.3. Opracowanie i wdrożenie strategii promocji UPP	1) przeprowadzić audyt aktualnego sposobu zarządzania wizerunkiem i promocją oferty UPP	Liczba publikacji i kontaktów medialnych	21 tys. publikacji i 6,7 mld kontaktów
	2) wykonać mapowanie kluczowych interesariuszy UPP wraz z doбором właściwych kanałów komunikacji		
	3) opracować system identyfikacji wizualnej (księga znaku, wzory pism i prezentacji, zasady wykorzystania znaków UPP itp.)		
	4) rozwinąć wielojęzyczny portal informacyjny UPP z podziałem na obszary dedykowane interesariuszom wewnętrznym (intranet), biznesowi (oferta komercyjna) i społecznościom lokalnym (upowszechnianie)		
	5) występować o dofinansowanie zewnętrzne w celu promocji uczelni w kraju i za granicą		
	6) przygotować procedury zarządzania wizerunkiem i promocją UPP		
	7) zorganizować wieloletnią wizerunkową kampanię promocyjną wspólnie z krajowymi uczelniami rolniczymi i przyrodniczymi		

Cel strategiczny 2. Wykorzystanie potencjału Uniwersytetu przez zarządzanie na podstawie rzetelnych diagnoz i mechanizmów doskonalenia działań		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
2.1. Zbudowanie i wdrożenie systemu zarządzania wiedzą i informacją	1) rozwinąć procedury zbierania informacji na temat realizowanych projektów i wiedzy wytwarzanej na Uniwersytecie (m.in. wyniki badań, dobre praktyki, know-how, treści możliwe do popularyzacji) oraz zidentyfikować źródła tej wiedzy, w szczególności w ramach Sieci kompetencji UPP	Aktualna, działająca na zasadzie wyszukiwarki sieć kompetencji na stronie www UPP	1
	2) wdrożyć narzędzia i mechanizmy pozwalające na wielokrotne i częściowo zautomatyzowane wykorzystanie wiedzy wytwarzanej i gromadzonej na UPP dla działań rozwojowych, wizerunkowych, wdrożeniowych i popularyzacyjnych		
	3) udoskonalić i uspołnić uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, szczególnie pod kątem agregacji, przetwarzania oraz analizy danych ilościowych i jakościowych o procesie kształcenia		
	4) wdrożyć system wsparcia podejmowania decyzji zarządczych dzięki regularnym działaniom analityczno-prognostycznym opartym na danych wewnętrznych i zewnętrznych		
2.2. Wdrożenie narzędzi i procedur profesjonalnego zarządzania działalnością naukową	1) zwiększyć pozyskiwanie funduszy na finansowanie badań ze źródeł krajowych i zagranicznych, w szczególności poprzez odpowiedni system zachęt i wsparcia dla kadr	Wskazanie stanowisk w administracji centralnej dedykowanych wsparciu pozyskiwania i realizacji projektów naukowych	Liczba stanowisk: co najmniej 1
	2) wypracować optymalny model współpracy kadry naukowej z administracją przy pozyskiwaniu i realizacji projektów naukowych, a tym samym ograniczyć obowiązki administracyjno-organizacyjne badaczy		
	3) wyspecjalizować pracowników administracji do wsparcia szczególnych rodzajów projektów oraz umożliwić zatrudnianie ekspertów zewnętrznych		

	4) podnieść kompetencje kadr wspierających nauczycieli akademickich w realizacji projektów naukowych w katedrach, które ściśle współpracują z administracją centralną	Utworzenie repozytorium otwartych danych badawczych i bazy wiedzy o prowadzonych badaniach i kompetencjach badaczy Liczba zorganizowanych wewnętrznych konferencji naukowych rocznie dotyczących działalności naukowej	1
	5) wdrożyć zintegrowany system informatyczny ułatwiający realizację projektów naukowych i zarządzanie nimi		1
	6) rozbudować kompleksowe repozytorium otwartych danych badawczych i zapewnić łatwy dostęp do pełnej informacji o prowadzonych badaniach, dokonaniach i kompetencjach (naukowych i praktycznych) indywidualnych badaczy oraz zespołów badawczych		
	7) opracować i wdrożyć mechanizm sieciowania potencjalnych badaczy, partnerów naukowych i biznesowych na podstawie danych z repozytorium (zintegrowanie systemu z procesem oceny kadr oraz innymi systemami wspierającymi zarządzanie działalnością naukową – PBN, POL-on, informacja naukowa biblioteki itp.)		
	8) wprowadzić cyfryzację postępowań zakupowych i przyspieszyć dostawy ciągłe przez szybką ścieżkę zamówień predefiniowanych		
	9) zagregować dane o dostępnej infrastrukturze naukowej i umożliwić wykorzystywanie sprzętu badawczego przez naukowców z różnych jednostek Uczelni oraz przez podmioty zewnętrzne (współdzielenie infrastruktury i sprzętu)		
	10) uzupełniać infrastrukturę naukową, aparaturę, wyposażenie i certyfikację laboratoriów itp. o elementy niezbędne dla realizacji celów badawczych UPP, zgodnie z określonym planem inwestycyjnym UPP		
	11) wdrożyć program wczesnych recenzji projektów naukowych wspierany nagrodami dla recenzentów (panel ekspercki)		
2.3. Zrewidowanie i udoskonalenie systemu zarządzania procesem kształcenia	1) wdrożyć efektywny system analizy kierunków studiów pod kątem oczekiwań interesariuszy i skutecznego wprowadzania działań naprawczych	Utworzenie Biura Jakości Kształcenia (w ramach projektu drop-out)	1
	2) wdrożyć profesjonalny system analiz danych o procesie kształcenia, obejmujący badanie potrzeb interesariuszy, monitorowanie wyników, identyfikację problemów oraz wykorzystujący nowoczesne technologie predykcyjne i adaptacyjne oparte na uczeniu maszynowym		
	3) zidentyfikować źródła danych niezbędnych do monitorowania, gromadzenia i analizowania informacji o procesie kształcenia		
	4) wprowadzić mechanizmy automatyzujące monitorowanie, gromadzenie i analizowanie danych (np. algorytmy analizy wyników ankietyzacji wykorzystujące także dane z lat poprzednich)		
	5) przeprowadzić konsultacje metodologiczne w zakresie systemowych analiz jakości kształcenia		

	6) zwiększyć udział nowoczesnych technologii w procesie kształcenia, obejmujących m.in. sztuczną inteligencję, rozszerzoną rzeczywistość, wirtualne laboratoria itp. oraz innych technologii zwiększających dostępność kształcenia dla osób o szczególnych potrzebach		
	7) uprościć procedury uczelnianego systemu zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia, ograniczając biurokratyczne obowiązki na rzecz automatyzacji i maksymalizacji wykorzystania dostępnych danych		
2.4. Rozbudowa infrastruktury kampusu oraz zakładów doświadczalnych	1) tworzyć atrakcyjny i przyjazny środowisku kampus UPP	łączna wartość inwestycji przeznaczonych na modernizację UPP	Co najmniej 1 mln zł/rok
	2) unowocześniać infrastrukturę Uczelni przez budowę nowoczesnych obiektów lub przebudowę istniejących, które umożliwiają wprowadzanie nowych technologii i instalowanie nowoczesnej aparatury naukowo-dydaktycznej i sportowej		
	3) udoskonalić zasady funkcjonowania zakładów doświadczalnych w procesach organizacji i zarządzania działalnością UPP z uwzględnieniem ich roli jako podmiotu gospodarczego wspierającego Uczelnię swoimi przychodami		
	4) rozwijać zieloną infrastrukturę na terenie kampusu i zakładów doświadczalnych oraz poprawiać ich estetykę		
	5) realizować zasady zrównoważonego rozwoju poprzez wprowadzanie rozwiązań energooszczędnych, niskoemisyjnych, ograniczających zużycie wody oraz zwiększających wykorzystanie odnawialnych źródeł energii, dążąc do energetycznej samowystarczalności		

Cel strategiczny 3. Spełnianie na najwyższym poziomie wymagań interesariuszy otoczenia społeczno-gospodarczego jako partner naukowy, doradczy, wdrożeniowy oraz jako ośrodek przygotowania specjalistów i ceniony partner inicjatyw społecznych		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
3.1. Dostosowanie oferty naukowej Uniwersytetu do potrzeb otoczenia biznesowego i społecznego	1) udoskonalить bazę ofert naukowych zespołów badawczych w formie użytecznego katalogu usług i obszarów potencjalnej współpracy (z podkreśleniem wartości dla potencjalnego nabywcy)	Liczba zorganizowanych spotkań / warsztatów / konsultacji z udziałem przedstawicieli biznesu i otoczenia społecznego	Co najmniej 5/rok
	2) aktywnie upowszechniać informacje o ofercie badawczej, usługowej, oferowanych technologiach, specjalizacji kadr i posiadanej aparaturze naukowo-badawczej, w szczególności poprzez rozbudowany zespół brokerów technologii		
	3) identyfikować i wdrażać dobre praktyki rozwijania relacji z potencjalnymi zleceniodawcami z otoczenia oraz obsługi procesu realizacji zleconych zadań badawczych i komercjalizacji technologii	Częstotliwość aktualizacji katalogu usług dla otoczenia biznesowego i społecznego	1/rok
	4) usystematyzować możliwe rodzaje usług związanych z działalnością naukową UPP jako elementów propozycji wartości Uniwersytetu		
	5) określić potencjalnych odbiorców efektów działalności UPP, kluczowych przewag oferty oraz mechanizmu dotarcia i tworzenia bezpośrednich relacji z partnerami z otoczenia społeczno-gospodarczego		

	6) zwiększyć aktywność pracowników naukowych UPP w zakresie tworzenia wyników działalności naukowej o charakterze utylitarnym, w szczególności wynalazków i wzorów użytkowych		
3.2. Dostosowanie oferty studiów wyższych do potrzeb rynku pracy i rozwoju społeczeństwa	1) wdrożyć mechanizm okresowych badań oczekiwań rynku pracy (analiza desk research, aktywne badania potrzeb partnerów z otoczenia)	Odsetek pozytywnych akredytacji programowych kierunków studiów prowadzonych na UPP, udzielonych na maksymalny możliwy okres	Co najmniej 80%
	2) wzmocnić coroczną rewizję treści kształcenia w ramach studiów wyższych i aktualizować te treści zgodnie z przewidywanymi potrzebami rynku pracy oraz oczekiwaniami i opiniami interesariuszy		
	3) rozbudować ofertę kierunków studiów lub ścieżek specjalizacyjnych kształcących w kierunku zawodów przyszłości, w tym studiów dualnych		
	4) rozbudować ofertę ścieżek specjalizacyjnych dedykowanych specyfice UPP w ramach tzw. kierunków konkurujących		
	5) wdrożyć system badań kohortowych, obejmujących ankietyzację tych samych osób tuż po rozpoczęciu studiów (badanie oczekiwań) i po ich zakończeniu (badanie oceny i opinii)		
	6) zapewniać kompatybilność oferowanych treści kształcenia z celami zrównoważonego rozwoju		
	7) opracować i wdrożyć długofalową koncepcję kształcenia zdalnego i hybrydowego		
	8) monitorować i analizować możliwości wdrożenia blokowego systemu prowadzenia zajęć dydaktycznych na Uniwersytecie		
	9) rozbudowywać i unowocześniać bazę dydaktyczną odpowiadającą na potrzeby aktualizowanej oferty studiów, z uwzględnieniem zapewnienia dostępności dla studentów i słuchaczy o szczególnych potrzebach		
	10) zrewidować i zwiększyć dostępność wysokiej jakości, nowoczesnych materiałów dydaktycznych, w tym podręczników i baz danych oraz infrastruktury sportowej, niezbędnych do realizacji kształcenia na wysokim poziomie		
3.3. Stworzenie nowoczesnej oferty kształcenia podyplomowego, kursów i szkoleń oraz aktywności sportowej	1) zdefiniować jasne wymogi dotyczące tworzenia i prowadzenia kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, w tym szczegółowych wytycznych technicznych, proceduralnych, finansowych itp.	Liczba uruchomionych studiów podyplomowych	Co najmniej 12/rok
	2) zbudować ofertę na podstawie dokonanej diagnozy potencjału szkoleniowego kadry akademickiej UPP w zestawieniu z diagnozą potrzeb otoczenia społecznego i gospodarczego		
	3) wprowadzić ofertę kursów i szkoleń w formie zdalnej, również z uwzględnieniem bardziej zaawansowanych form (np. MOOC) oraz wdrożyć elektroniczną rekrutację w ramach kształcenia podyplomowego	Liczba uruchomionych kursów i szkoleń	Co najmniej 5/rok
	4) zapewnić wsparcie dla dydaktyków w postaci pomocy proceduralnej, technicznej, metodycznej oraz możliwości uzupełnienia niezbędnych kompetencji dydaktycznych		
	5) wdrożyć mechanizmy ewaluacji jakości kształcenia podyplomowego oraz określić jasne zasady dodatkowego wynagradzania za prowadzenie kursów i szkoleń przez pracowników UPP		

	6) wdrożyć system aktywnej sprzedaży kursów, szkoleń i innych form kształcenia podyplomowego, z uwzględnieniem systemu typu CRM (Customer Relationship Management) i działań penetracyjnych rynku		
	7) wykorzystać i rozwijać potencjał kadry oraz bazę materialną Zespołu Szkół Przyrodniczych w Poznaniu		

Cel strategiczny 4. Wzmacnianie współpracy międzynarodowej oraz zwiększenie udziału i zaangażowania zagranicznych studentów, doktorantów i naukowców w życie Uniwersytetu poprzez ułatwienia językowe, kulturowe oraz atrakcyjną ofertę dydaktyczną i badawczą		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
4.1. Zwiększenie międzynarodowej oferty dydaktycznej i badawczej Uniwersytetu	1) rozwinąć obcojęzyczną ofertę kształcenia (studia wyższe i podyplomowe) w każdej z dyscyplin wiodących na UPP	Odsetek kierunków studiów prowadzonych w języku angielskim	Co najmniej 30%
	2) przygotować kompletne ścieżki aplikacji na studia i formy kształcenia podyplomowego w języku obcym		
	3) poprawić jakość obsługi studentów i pracowników zagranicznych, w tym podnieść kompetencje językowe kadry administracyjnej	Odsetek doktorantów lub pracowników naukowych uczestniczących w programach międzynarodowych (np. Erasmus +, staże zagraniczne, udział w międzynarodowych projektach, NAWA, współautorstwo publikacji)	Co najmniej 20%
	4) wprowadzić mechanizmy ewaluacji kształcenia dedykowane cudzoziemcom (w języku obcym), w tym ocenę całościową kształcenia dla absolwentów itp.		
	5) rozwinąć potencjał kadrowy do realizacji prac magisterskich i doktorskich przez studentów zagranicznych		
	6) zainicjować nowe i zwiększyć liczbę międzynarodowych projektów badawczych z czołowymi instytucjami naukowymi, szczególnie w zakresie perspektywicznej tematyki		
	7) włączyć młodych badaczy z zagranicy do pozyskiwania grantów naukowych m.in. przez przygotowanie kompletnej ścieżki aplikacji (instrukcji) w języku obcym		
	8) wdrożyć program utrzymywania kontaktów oraz relacji z absolwentami i byłymi pracownikami będącymi cudzoziemcami	Liczba absolwentów cudzoziemców subskrybujących newsletter	Co najmniej 750 subskrybentów
4.2. Wdrożenie systemu wsparcia dla studentów, słuchaczy i doktorantów zagranicznych w zakresie ich międzykulturowej adaptacji do wspólnoty UPP	1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz związanych ze studiowaniem w Polsce	Utworzenie Welcome Point lub dedykowanego, merytorycznie zasadnego stanowiska pracy	1
	2) wzmocnić integrację międzykulturową przez regularne spotkania i eventy, poznawanie innych kultur (kuchni itp.), promocję polskiej kultury i lekcje języka polskiego		
	3) wdrożyć program ambasadorski wśród studentów cudzoziemców		
	4) wprowadzić oznakowanie kampusu uczelni w językach obcych		
	5) przetłumaczyć na język angielski i na bieżąco aktualizować wzory dokumentów, regulaminów itp. oraz zapewnić bieżące tłumaczenie ważnych tekstów, komunikatów lub ogłoszeń (także w social mediach)		

	6) zagwarantować tworzenie międzynarodowych grup studentów i doktorantów (mieszane grupy w ramach studiów)		
	7) usprawnić procedury wyjazdowe dla studentów i doktorantów UPP, w tym procedury związane z opieką nad tymi studentami i doktorantami		
4.3. Wdrożenie systemu wsparcia mobilności dla przyjeżdżającej kadry zagranicznej i wyjeżdżającej kadry akademickiej UPP	1) rozszerzyć rolę opiekunów cudzoziemców na UPP pomagających w sprawach administracyjnych oraz bytowych związanych z pracą w Polsce	Wprowadzenie regulaminu mobilności wraz z wzorami formularzy w języku polskim i angielskim	1
	2) opracować i wdrożyć pakiety relokacyjne dla zagranicznych kadr akademickich (gwarancja tymczasowego mieszkania, wsparcie w organizacji pobytu, szkół dla dzieci, komfort aklimatyzacji itp.)		
	3) opracować i aktywnie wyjść z ofertami stażu lub pracy do zagranicznej kadry		
	4) usprawnić procedury wyjazdowe dla kadr UPP, w tym procedury związane z opieką nad kadrą wyjeżdżającą		

Cel strategiczny 5. Zapewnienie wyróżniającej się jakości pracy kadr Uniwersytetu przez wdrożenie kompleksowej polityki kadrowej, uwzględniającej naukową, dydaktyczną i administracyjną ścieżkę rozwoju		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
5.1. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej w zakresie ścieżki naukowej i dydaktycznej	1) udoskonalić reguły procesu bieżącego monitorowania postępów, stymulowania i nagradzania osiągnięć pracowników	Opracowanie systemu monitorowania i nagradzania osiągnięć pracowników Liczba przeprowadzonych diagnoz potrzeb wsparcia doktorantów i młodych badaczy UPP	1 1/dwa lata
	2) rozwinąć efektywne zasady oceny okresowej nauczyciela akademickiego – dopracować wymagania i kryteria oceny spójne z politykami wewnętrznymi UPP i zewnętrznymi, np. ewaluacja jakości działalności naukowej		
	3) rozwinąć kompetencje kadr akademickich (w tym kadry zarządzającej) przez krótko- i długoterminowe staże, szkolenia i warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia realizowane w sposób systematyczny i skoordynowany		
	4) stworzyć system identyfikowania, pozyskiwania i wspierania młodych badaczy, m.in. w ramach aplikowania o granty i efektywnej pracy naukowej		
	5) przeprowadzić diagnozę potrzeb wsparcia wśród doktorantów i innych młodych badaczy UPP		
	6) rozwijać model działania Szkoły Doktorskiej i zapewniać w niej wysoką jakość kształcenia młodych badaczy		
	7) aktywnie wspierać realizację doktoratów wdrożeniowych dzięki szerokim i bliskim relacjom z partnerami z otoczenia gospodarczego		
5.2. Zapewnienie efektywności polityki kadrowej	1) dostosować strukturę zatrudnienia do celów Uczelni – przeprowadzić weryfikację i standaryzację opisu stanowisk (kadra wspierająca = pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi)	Opracowanie podstawy dla polityki kadrowej uczelni, w tym rozwoju pracowników	1

w zakresie ścieżki administracyjnej	2) stworzyć modele kompetencyjne dla kluczowych grup stanowisk ścieżki administracyjnej	Powołanie zespołu ds. oceny okresowej	1
	3) określić kompetencje i ścieżki rozwoju dla pracowników administracji specjalizujących się we wspieraniu badań		
	4) wprowadzić efektywne zasady oceny okresowej pracowników wspierających – określić jasne wymagania i kryteria oceny		
	5) wprowadzić reguły procesu ewaluacji oraz systemu monitorowania postępów i nagradzania indywidualnych oraz zespołowych osiągnięć pracowników		
	6) wdrożyć standard bezpośredniej pracy liderów z podległymi zespołami oraz wspierania indywidualnych planów rozwoju		
	7) rozwinąć kompetencje pracowników administracji (w tym kadry zarządzającej) przez szkolenia, warsztaty oraz inne efektywne formy doskonalenia		
5.3. Przeprowadzenie zmiany kultury instytucjonalnej UPP w zakresie dbałości o relacje z interesariuszami	1) wdrożyć system zachęt i doceniania kadr promujących zaangażowanie w relacje z interesariuszami	Liczba działań skierowanych do interesariuszy (spotkania, konsultacje, warsztaty, panele) zorganizowanych przez UPP w ciągu roku	Co najmniej 4/rok
	2) wprowadzić jednolity schemat komunikacji na Uczelni (standardy komunikowania, wzory korespondencji i inne dobre praktyki)		
	3) przeprowadzić cykle warsztatów dla kadr, zapewniające zrozumienie oraz wdrożenie dobrych praktyk i wartości kultury zorientowanej na interesariuszy		
	4) zorganizować wydarzenia integracyjne dla wybranych grup interesariuszy oraz określić i wdrożyć praktyki promowania sukcesów interesariuszy UPP		
	5) zwiększyć efektywność mechanizmów przeciwdziałania mobbingowi i wszelkim przejawom dyskryminacji na Uczelni		

Cel strategiczny 6. Zbudowanie modelu i kultury wsparcia administracyjnego spełniającego warunki uczelni przyjaznej, profesjonalnej i opartej o najnowsze technologie zarządzania		Wskaźnik	Miernik
Cele operacyjne	Kluczowe działania		
6.1. Wprowadzenie dobrych praktyk profesjonalnego zarządzania administracją w kulturze instytucjonalnej UPP	1) wprowadzić niezbędne usprawnienia w zakresie komunikacji i kooperacji między administracją a kadrą akademicką	Liczba spotkań między działami administracji i kadrą akademicką	Co najmniej 2/rok
	2) wdrożyć program angażowania kadry wspierającej w proces rozwoju i doskonalenia działania Uczelni jako element standardu zarządzania Uniwersytetem	Odsetek jednostek administracyjnych UPP, w których wdrożono zdefiniowane standardy i procedury profesjonalnego zarządzania	Co najmniej 80%
	3) zunifikować wzorce postępowania administracyjnego, dokumentacji i procedur stosowanych na Uniwersytecie		
	4) zapewnić zarządzanie wiedzą organizacyjną w administracji Uczelni – zastępowalność osób w ich funkcjach oraz dostępność potrzebnej informacji		

	5) stworzyć platformę oraz zorganizować spotkania umożliwiające wymianę doświadczeń między różnymi działami administracji centralnej oraz administracją wydziałową i katedralną		
	6) wprowadzić mechanizm cyklicznej oceny funkcjonowania administracji		
	7) zabezpieczyć stabilny budżet Uczelni dzięki zdywersyfikowanym źródłom dodatkowych funduszy pozasubwencyjnych		
	8) usprawnić gospodarkę finansową na poziomie Uczelni i wszystkich jej jednostek organizacyjnych		
6.2. Wdrożenie nowoczesnych narzędzi i platform ICT wspierających zarządzanie Uniwersytetem	1) sformułować politykę informatyzacji systemu wsparcia na UPP – określić cele, zakresy i spójny sposób wykorzystania narzędzi informatycznych oraz zapewnić ich dostępność	Wdrożenie dokumentu „Polityka informatyzacji”	1
	2) opracować założenia organizacyjne oraz wymagania procesowe i funkcjonalne systemów	Kompletność dokumentacji przedwdrożeniowej: % systemów posiadających zatwierdzoną specyfikację wymagań funkcjonalnych	100%
	3) zidentyfikować i opisać wybrane procesy wewnętrzne Uniwersytetu w celu dostosowania wsparcia informatycznego lub automatyzacji		
	4) pozyskać i zaangażować partnerów technologicznych i merytorycznych oraz przeprowadzić implementację wybranych rozwiązań na Uczelni	Lista zidentyfikowanych i opisanych procesów przeznaczonych do dostosowania wsparcia informatycznego i automatyzacji	100%
	5) rozbudować system wsparcia informatycznego UPP i uzyskać zdolność rozwijania i utrzymania wdrażanych systemów ICT, powołać struktury koordynacyjne (zespoły stałe, zespoły projektowe oraz pełnomocników)		
6.3. Zapewnienie integracji cyfrowego wsparcia w zarządzaniu Uczelnią	1) wdrożyć zintegrowany system informatyczny (system klasy ERP) w funkcjach intranetu (księgowość, finanse, zakupy, podatki itp.) oraz moduł kadrowy	Odsetek modułów wdrożonych i uruchomionych produkcyjnie (księgowość, finanse, zakupy, podatki, kadry, płace, delegacje, budżetowanie itd.)	100%
	2) przygotować i wdrożyć koncepcję funkcjonalności cyfrowego „dashboardu” (jeden punkt dostępu do wszystkich danych) użytkownika w ramach Zintegrowanego Systemu Informatycznego		
	3) wdrożyć system elektronicznego obiegu dokumentów	Odsetek spraw (wnioski, delegacje, faktury, etc) procedowanych wyłącznie w ścieżce cyfrowej	Co najmniej 60%
	4) wdrożyć system CRM w zakresie back office CRM (wsparcie zarządzania wiedzą), front office CRM (promocja, komercjalizacja) oraz interakcyjnego CRM (relacje, komunikacja)		
	5) przygotować i wdrożyć system informatyczny wspierający uczelniany system zapewnienia i doskonalenia jakości kształcenia	Stopień wdrożenia zintegrowanych systemów wspierających zarządzanie działalnością naukową	100%
	6) przygotować i wdrożyć system wspierający zarządzanie działalnością naukową		
	7) wdrożyć narzędzia umożliwiające systemowe zarządzanie infrastrukturą i finansami Uczelni z uwzględnieniem jej zakładów doświadczalnych	Kompetencja użytkowników wdrożonych systemów	100%
	8) przygotować i wdrożyć aplikację mobilną dla interesariuszy (wirtualny spacer po UPP, komunikacja wewnętrzna, plany zajęć, rezerwacje sal itp.)		

	9) przeprowadzić szkolenia dla użytkowników oraz zaangażować kluczowe grupy interesariuszy w proces wdrożenia	wyrażona % przeszkolonych pracowników	
	10) zapewnić transparentny system uprawnień i dostępu interesariuszy Uczelni do jej zasobów cyfrowych		