**Informacja bieżąca**

Informacja z spotkania i prac Rektorskiej Komisji ds. Opracowania Reformy Struktury Uczelni

z dnia 19 maja 2015 roku

Członkowie komisji:

dr hab. inż. Marcin Pietrzykowski - przewodniczący

**prof. dr hab. inż. Florian Gambuś - Prorektor ds. OiRU**

**dr hab. inż. Stanisław Małek, prof. UR - Prorektor ds. NWiWM**

**dr hab. inż. Sylwester Tabor, prof. UR - Prorektor ds. DiS**

mgr inż. Tomasz Szanser - Kanclerz UR

prof. dr hab. Dorota Zięba-Przybylska

prof. dr hab. inż. Jan Pawełek

dr hab. inż. Agnieszka Filipiak-Florkiewicz

prof. dr hab. inż. Dariusz Grzebelus

prof. dr hab. inż. Tadeusz Juliszewski

prof. dr hab. Teofil Łabza

prof. dr hab. inż. Andrzej Suchman

 Tematem kolejnego cyklu spotkań Komisji, zapoczątkowanego 19 maja 2015 roku była analiza aktualnego potencjału kadrowego szczególnie w kontekście możliwości pozyskania nowych uprawnień do nadawania stopni naukowych. Przeprowadzona analiza wykonana była na podstawie danych uzyskanych z Działu Spraw Pracowniczych i Socjalnych UR na dzień 31 marca 2015.

 Na podstawie analizy zatrudnienia z rozbiciem na Wydziały i UCMW, stwierdzono, że widoczne są duże różnice pomiędzy wydziałami (od 87 do 219 zatrudnionych pracowników). Podkreślono, że ocena różnic w tym zakresie powinna być korelowana z liczbą studentów, osiągnięciami w zdobywaniu grantów i środków na badania, osiągnięciami w zakresie publikacji.

 Zwrócono uwagę, na aspekt "odnowienia" kadry w grupie profesorów. Można przewidywać, że do 2020 roku ubędzie 50 pracowników samodzielnych, w tym 41 profesorów tytularnych.

 Z analizy stanu zatrudnienia w grupie pracowników niesamodzielnych wynika, że liczba starszych wykładowców i asystentów ze stopniem mgr na wydziałach nie jest jednakowa.

 Zwrócono uwagę, na różnice pomiędzy wydziałami w zakresie stosunku liczby pracowników "niesamodzielnych" do "samodzielnych". Niekorzystnym zjawiskiem jest "spłaszczenie" struktury i zagrożenie zastępowalności kadry samodzielnych pracowników. Z drugiej jednak strony duża liczba pracowników samodzielnych prowadzących zajęcia ćwiczeniowe wpływa na kosztochłonność dydaktyki.

 Stan zatrudnienia w grupie pracowników personelu pomocniczego wskazuje, że 10 % pracowników tej grupy posiada stopień doktora, a więc grupę tę można i należałoby również wykorzystywać do zwiększenia potencjału naukowego.

 Stwierdzono także, że istnieje bardzo duża rozpiętość wartości stosunku liczbowego pracowników technicznych do nauczycieli na poszczególnych wydziałach.

 Z przeprowadzonej analizy wynika między innymi, że w najbliższym czasie zabezpieczone jest utrzymanie uprawnień do nadawania stopni doktorskich i habilitacji w istniejącym zakresie, ale należy rozpatrzeć sprawę uzyskania uprawnień w dziedzinie nauk biologicznych z biologii. W skali uczelni istnieje bowiem zabezpieczenie dla spełnienia tego celu pod względem liczby pracowników samodzielnych i pomocniczych.

 Przeprowadzono także analizę dorobku naukowego kadry Uniwersytetu Rolniczego, w oparciu o powszechnie uznane wskaźniki bibliometryczne. Analiza wskazała na ogólnie niezadowalający poziom aktywności samodzielnych pracowników nauki, choć wyraźnie istnieją dziedziny i dyscypliny nauki, w których istnieją liderzy i zespoły o największym potencjale rozwoju, są to:

* technologia żywności i żywienia;
* biologia i biotechnologia w naukach rolniczych i biologicznych;

 Analiza dorobku naukowego w odniesieniu do wieku pracowników samodzielnych wskazała, że najlepszym dorobkiem charakteryzowała się grupa młodszych pracowników samodzielnych, urodzonych pomiędzy rokiem 1965 a 1975.

 Powyższą analizę uzupełnią między innymi dane w zakresie aktualnych trendów w pozyskiwaniu środków na badania (granty). Kolejne przewidziane bloki tematyczne poddawane analizie dotyczyć będą spraw dydaktyki i zarządzania administracyjnego.

Sporządził

Marcin Pietrzykowski

 Przewodniczący Komisji