WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rzeszów, 15.10.2026 r.

OTM-R - otwarta, przejrzysta i merytoryczna polityka rekrutacji pracowników naukowych w WSIiZ

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie (WSIiZ) jest niepubliczną uczelnią akademicką, która dąży do ciągłego rozwoju zasobów ludzkich i poprawy warunków pracy dla naukowców.

Rozwój kadry naukowej jest traktowany jako jeden z elementów ogólnej misji WSIiZ. Cele szczegółowe Strategii WSIiZ, przyjętej we wrześniu 2024 r., to:

1. Rekrutacja kadry nakierowana na zatrudnianie pracowników o dużym potencjale naukowym
2. Tworzenie warunków do rozwijania zespołów badawczych i podnoszenia ich kompetencji w zakresie organizacji i prowadzenia badań naukowych
3. Doskonalenie systemu oceny i motywacji wspierających rozwój naukowy kadry

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania z siedzibą w Rzeszowie stosuje założenia m.in. Planu Równości Płci wdrożony w Uczelni na lata 2026 – 2029 (Zarządzenie Rektora Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie nr 66/2026 z dnia 13 lipca 2026 r) mającej na celu tworzenie i umacnianie przestrzeni bezpieczeństwa i równości sprzyjających rozwojowi wszystkich członków i członkiń społeczności akademickiej.

Ponadto, wdrożona została Strategia Zrównoważonego Rozwoju WSIiZ na lata 2025-2029, która zakłada m.in. wdrażanie zasad zrównoważonego rozwoju w organizacji pracy i realizacji procesów na Uczelni w zakresie stosowania podejścia integracyjnego i włączającego w środowisko pracy.

WSIiZ otrzymał nagrodę HR Excellence in Research we wrześniu 2017 roku. Nagroda ta potwierdza przestrzeganie przez Uczelnię Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu Postępowania przy rekrutacji.

Od 1 października 2026 r. Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania rozpoczyna realizację trzyletniego projektu ERA-CAREERS (Horyzont Europa, CSA, nr 101292779). Projekt stanowi kolejny etap rozwoju instytucjonalnych rozwiązań wspierających wdrażanie Europejskiej Karty Naukowca, w szczególności w obszarze rozwoju karier, rekrutacji, mentoringu, warunków pracy i rozwoju talentów.

Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania oferuje elastyczny model zatrudnienia. Umowy o pracę są spersonalizowane i w dużym stopniu uzależnione od potencjału badawczego i naukowego kandydata oraz jego indywidualnych osiągnięć.

WSIiZ prowadzi rekrutację kadry akademickiej (zakres: dydaktyka i nauka) i pracowników naukowych (zakres: nauka) na stanowiska: asystenta (PL: asystent), adiunkta (PL: adiunkt) i profesora uczelni (PL: profesor).

WYŻSZA SZKOŁA
INFORMATYKI i ZARZĄDZANIA
z siedzibą w Rzeszowie

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Rekrutacja w WSIiZ prowadzona jest na **przejrzystych, niedyskryminacyjnych zasadach oraz w całkowitej zgodności z prawem unijnym i krajowym oraz wewnętrznymi regulacjami** Uczelni.
Kluczowe wartości i zasady procesu rekrutacji w WSIiZ:

- brak dyskryminacji i równość szans
- przejrzystość
- merytoryczne decyzje
- prosty sposób składania aplikacji

Proces rekrutacji składa się z trzech faz:
1. przygotowywanie oraz dystrybucja ofert pracy
2. rekrutacja i selekcja
3. przedstawienie oferty i zatrudnienie

Oferty pracy oraz ich dystrybucja

Wakaty w WSIiZ są na bieżąco ogłaszane na stronie internetowej WSIiZ oraz w bazie dot. wolnych stanowisk akademickich dostępnej na stronie internetowej Ministerstwa odpowiedniego dla spraw szkolnictwa wyższego i nauki. Ogłoszenia o pracy dystrybuowane są również do wybranych środowisk akademickich (w UE, Azji Środkowo-Wschodniej, Chinach, USA) przez pracowników WSIiZ odwiedzających te społeczności oraz partnerów WSIiZ. Dodatkowo, kanałem pozyskiwania kandydatów jest portal **EURAXESS.** Proces pozyskiwania kandydatów obejmuje również metodę direct search, polegającą na aktywnym identyfikowaniu i bezpośrednim docieraniu do osób, których kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i dorobek naukowy odpowiadają wymaganiom danego stanowiska.

Zgodnie z wewnętrzną procedurą ogłoszenie o konkursie otwartym zawiera:

- nazwa uczelni oraz jednostki organizacyjnej;
- nazwa i rodzaj stanowiska, np. asystent, adiunkt, profesor uczelni;
- nazwę i charakter stanowiska;
- miejsce pracy,
- opis głównych obowiązków;
- wymagane wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje;
- wymagane doświadczenie zawodowe lub naukowe;
- wymagania dotyczące publikacji, projektów badawczych, dydaktyki lub innych osiągnięć — jeśli są istotne dla stanowiska;
- dodatkowe, mile widziane kwalifikacje, wyraźnie odróżnione od wymagań obowiązkowych.
- wykaz wymaganych dokumentów, które powinny być dołączone do zgłoszenia konkursowego,

W ogłoszeniach zamieszczane są odnośniki do formularza zgłoszeniowego, który jest obsługiwany przez system ATS Elevato. Formularz zawiera wszelkie niezbędne zgody oraz oświadczenia kandydata.

Rekrutacja i selekcja

Aplikacje analizowane są przez Biuro Doradztwa Personalnego (BDP) oraz właściwego Dziekana lub Prodziekana. Ze względu na wewnętrzny praktyczny schemat rozpatrywania wniosków naukowców, BDP kontaktuje się z innymi jednostkami uczelni (Dział Nauki, Dział Nauczania) w celu skompletowania wszystkich informacji niezbędnych do wstępnej oceny wniosku i przygotowania spersonalizowanej oferty.

Ocena aplikacji uwzględnia wymagania określone w ogłoszeniu, kwalifikacje i kompetencje kandydata oraz ich zgodność z zakresem obowiązków na danym stanowisku.

Aplikacje niezwiązane z aktualnie prowadzonymi naborami mogą być przechowywane na potrzeby przyszłych procesów rekrutacyjnych, o ile kandydat wyraził zgodę na przechowywanie danych osobowych w celach przyszłych procesów rekrutacyjnych. W tym celu konieczne jest zaznaczenie odpowiedniej zgody w momencie składania aplikacji. Okres przechowywania danych oraz zasady ich dalszego wykorzystania określa się zgodnie z obowiązującymi przepisami o ochronie danych osobowych.

Proces selekcji na stanowiska asystenta i adiunkta obejmuje zasadniczo następujące etapy:

Etap 1. Ocena dokumentów aplikacyjnych

Dokumenty analizowane są przez pracowników BDP oraz właściwego dziekana lub prodziekana. Ocena prowadzona jest na podstawie wymagań i kryteriów określonych w ogłoszeniu o pracę.

Etap 2. Rozmowa kwalifikacyjna

Kandydaci zapraszani są na rozmowę kwalifikacyjną, której celem jest ocena ich kompetencji, doświadczenia, motywacji oraz predyspozycji istotnych dla danego stanowiska. W przypadku stanowisk związanych z działalnością naukową rozmowa obejmuje również zagadnienia dotyczące dotychczasowych osiągnięć badawczych oraz planów dalszego rozwoju naukowego.

W rozmowie kwalifikacyjnej uczestniczą właściwy Dziekan lub Prodziekan oraz przedstawiciel Biura Doradztwa Personalnego (BDP). W uzasadnionych przypadkach do udziału w rozmowie zapraszane są również inne osoby, których wiedza i kompetencje są istotne dla oceny kandydatury, w szczególności przedstawiciele jednostek organizacyjnych związanych z danym stanowiskiem lub specjaliści reprezentujący odpowiednią dziedzinę naukową.

W przypadku stanowisk badawczych oraz badawczo-dydaktycznych ocenie podlegają również dorobek naukowy kandydata, w tym najnowsze publikacje, doświadczenie badawcze oraz plany dalszego rozwoju naukowego. Ocena uwzględnia specyfikę stanowiska oraz reprezentowanej dyscypliny naukowej.

Etap 3. Ocena kompetencji dydaktycznych i/lub badawczych

W przypadku stanowisk badawczo-dydaktycznych ocenie podlegają również kompetencje dydaktyczne. Kandydaci mogą zostać poproszeni o przygotowanie około 10-minutowej prezentacji na wybrany temat. Prezentacja oceniana jest przez komisję obejmującą przedstawiciela władz Uczelni, Dziekana lub Prodziekana oraz przedstawiciela BDP.

Ocena prezentacji uwzględnia w szczególności:

- poprawność i jakość merytoryczną przedstawianych treści;

- umiejętność jasnego i logicznego przekazywania wiedzy;
- dostosowanie sposobu prezentacji do odbiorców;
- umiejętność angażowania odbiorców i organizacji wypowiedzi.

W procesie rekrutacji i selekcji stosowane są kryteria związane z wymaganiami stanowiska, a ocena kandydatów uwzględnia ich kwalifikacje, osiągnięcia i potencjał rozwoju. Wnioski z poszczególnych etapów stanowią podstawę decyzji o wyborze kandydata.

Odstępstwa od standardowego przebiegu postępowania stosowane są w przypadku rekrutacji na stanowiska profesorskie oraz w sytuacjach nadzwyczajnych, z uwzględnieniem charakteru stanowiska, obowiązujących przepisów i wewnętrznych regulacji Uczelni.

Przedstawienie oferty i zatrudnienie

Decyzja o wyborze kandydata podejmowana jest na podstawie wyników przeprowadzonych etapów oceny, stopnia spełnienia wymagań stanowiska oraz zgodności kwalifikacji i osiągnięć kandydata z potrzebami Uczelni.

Wybrany kandydat otrzymuje informację o podjętej decyzji oraz propozycję warunków zatrudnienia. Warunki te ustalane są z uwzględnieniem charakteru stanowiska, zakresu obowiązków, kwalifikacji i doświadczenia kandydata, a także obowiązujących przepisów i regulacji wewnętrznych.

Pozostali kandydaci informowani są o wyniku postępowania rekrutacyjnego. W przypadku gdy wymagane są dodatkowe wyjaśnienia dotyczące decyzji, BDP przekazuje kandydatom informacje zwrotne oparte na merytorycznych przesłankach.

Proces zatrudniania pracowników naukowych odbywa się zgodnie z zasadami HR Excellence in Research, Europejską Kartą Naukowca oraz Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Rekrutacja opiera się na przejrzystych procedurach, jasno określonych kryteriach oceny, równych szansach i zasadzie niedyskryminacji. Kandydaci oceniani są obiektywnie, z uwzględnieniem ich kwalifikacji, kompetencji, doświadczenia, dorobku naukowego i potencjału badawczego. Działania te mają na celu zapewnienie otwartego, sprawiedliwego i konkurencyjnego środowiska pracy, sprzyjającego rozwojowi kariery naukowej.

W przypadku pytań dotyczących polityki OTM-R WSIiZ lub innych zagadnień rekrutacyjnych prosimy o kontakt z Biurem Doradztwa Personalnego (bdp@wsiz.rzeszow.pl).