

**REGULAMIN organizacyjny
Interdyscyplinarnego Centrum Rozwoju Kadr**

I. POSTANOWIENIA OGÓLNE

§ 1

1. Interdyscyplinarne Centrum Rozwoju Kadr, zwane dalej Centrum, stanowi jednostkę organizacyjną Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach prowadzącą działalność naukową i wdrożeniową.
2. Centrum współpracuje z Działem HR i Komunikacji z Pracownikami, pracownikami będącymi nauczycielami akademickimi tworzącymi zespoły badawcze oraz innymi interesariuszami zaangażowanymi w rozwój kadr, w tym kadr akademickich.
3. W Centrum prowadzone są, koordynowane i wspierane przedsięwzięcia badawcze i wdrożeniowe wspomagające zwiększanie wiedzy na temat roli kapitału ludzkiego w funkcjonowaniu organizacji, doskonalenie procesów zarządzania ludźmi, a w szczególności HR Excellence in Research, oferowanie rozwiązań i usług dotyczących HR adresowanych do wewnętrznych i zewnętrznych odbiorców.

§ 2

Centrum działa na podstawie:

- 1) § 50 ust. 1 statutu Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- 2) regulaminu organizacyjnego Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach;
- 3) niniejszego regulaminu;
- 4) innych przepisów wewnętrznych Uniwersytetu.

II. ZAKRES DZIAŁANIA CENTRUM

§ 3

Do zakresu działania Centrum należy:

- 1) prowadzenie badań w zakresie roli kapitału ludzkiego w organizacji, procesów zarządzania wspierających efektywność ludzi w organizacji:
 - a) opracowywanie nowych rozwiązań związanych z zarządzaniem ludźmi i wykorzystaniem nowych technologii,
 - b) analiza procesów kadrowych i wspomaganie Działu HR i Komunikacji z Pracownikami w zakresie nowoczesnych narzędzi kadrowych, nowej wiedzy i rozwiązań kadrowych oraz wdrożenia EKN i utrzymania logo HR Excellence in Research,
 - c) pozyskiwanie funduszy na realizację badań w postaci grantów, sponsoringu, finansowania projektów,
 - d) wspomaganie uczelni w zakresie polityki kadrowej i wskazywania kierunku rozwoju zarządzania ludźmi, wskazywanie obszarów wymagających doskonalenia;

- 2) ścisła współpraca z otoczeniem akademickim, instytucjami administracji publicznej, otoczeniem gospodarczym i samorządowym w zakresie doskonalenia kapitału ludzkiego i zarządzania kadrami:
 - a) nawiązanie ścisłej współpracy z otoczeniem akademickim (uczelnie na Śląsku i w całej Polsce) w celu upowszechniania najlepszych praktyk z zakresu HR i doskonalenia kapitału ludzkiego wyższych uczelni,
 - b) nawiązanie ścisłej współpracy z otoczeniem gospodarczym w celu współpracy przy wypracowywaniu nowych rozwiązań w zakresie HR i znaczenia kapitału ludzkiego w pracy,
 - c) współpraca międzynarodowa z partnerami zajmującymi się wykorzystaniem roli kapitału ludzkiego i zarządzaniem ludźmi oraz doskonaleniem zarządzania kadrami,
 - d) realizowanie wspólnych inicjatyw z jednostkami badawczymi zajmującymi się problematyką doskonalenia kadr,
 - e) realizacja przedsięwzięć badawczych, organizacyjnych, wdrożeniowych (w tym konferencji i seminariów naukowych) oraz projektów w ramach współpracy z otoczeniem;
- 3) komercjalizacja wyników badań i wypracowanych rozwiązań związanych z doskonaleniem kadr w otoczeniu Uniwersytetu poprzez stworzenie odpowiednich form (SPIN-US, start-up).

III. STRUKTURA CENTRUM

§ 4

1. Działalnością Centrum kieruje dyrektor Centrum, którego powołuje rektor po zasięgnięciu opinii senatu.
2. Do kompetencji dyrektora Centrum należy:
 - 1) podejmowanie kluczowych decyzji związanych z funkcjonowaniem Centrum i organizacją jego pracy, w porozumieniu z władzami Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach oraz kluczowymi badaczami współpracującymi z Centrum;
 - 2) wyznaczanie i koordynowanie zadań i kierunków rozwoju Centrum;
 - 3) opracowywanie i nadzorowanie wdrażania wewnętrznych zasad i procedur działania Centrum;
 - 4) zawieranie, na podstawie pełnomocnictwa udzielonego przez rektora, umów i porozumień z badaczami o realizację zadań powierzanych im przez Centrum;
 - 5) tworzenie i wspomaganie działalności zespołów badawczych w zakresie badawczym, organizacyjnym, wdrożeniowym i projektowym;
 - 6) reprezentowanie i promowanie osiągnięć badawczych i wdrożeniowych Centrum na zewnątrz;
 - 7) zarządzanie zasobami materialnymi Centrum i opracowywanie kosztorysów Centrum;
 - 8) sporządzanie rocznych sprawozdań z działalności Centrum dla rektora.

§ 5

1. Dyrektora Centrum wspomaga zastępca dyrektora Centrum, będący koordynatorem działalności organizacyjnej, naukowej i wdrożeniowej Centrum.

2. Zastępcę dyrektora Centrum powołuje i odwołuje rektor, na wniosek dyrektora Centrum.
3. Do zadań zastępcy dyrektora Centrum należy koordynacja działalności organizacyjnej, naukowej i wdrożeniowej Centrum, zastępowanie dyrektora Centrum w przypadku jego nieobecności oraz realizacja innych zadań powierzonych przez dyrektora Centrum.

§ 6

1. Zadania Centrum są wykonywane także za pomocą:
 - 1) zespołów badawczych i badaczy realizujących zadania badawcze na podstawie umów i porozumień o realizacji takich zadań;
 - 2) ciał kolegialnych, o ile takie zostaną powołane przez dyrektora Centrum.
2. W Centrum można utworzyć Radę Ekspertów złożoną z uznanych specjalistów naukowych lub przedstawicieli interesariuszy zewnętrznych, także z zagranicy.

§ 7

Badania naukowe prowadzone w Centrum mogą być realizowane przy współudziale doktorantów przygotowujących rozprawy doktorskie z tematyki znaczenia kapitału ludzkiego w pracy oraz zarządzania kadrami (za zgodą ich promotorów).

IV. GOSPODARKA FINANSOWA CENTRUM

§ 8

1. Koszty związane z działalnością Centrum pokrywane są ze środków zewnętrznych (projekty naukowo-badawcze, zlecenia) oraz ze środków będących w dyspozycji rektora.
2. Przychody i koszty ujęte są w planie rzeczowo-finansowym, który sporządza dyrektor Centrum i sprawuje nadzór nad prawidłową realizacją planu rzeczowo-finansowego.
3. Wydatki Centrum dokonywane są z zachowaniem przepisów prawa oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących w Uniwersytecie Śląskim w Katowicach.

V. NADZÓR NAD DZIAŁALNOŚCIĄ CENTRUM

§ 9

Nadzór nad działalnością Centrum sprawuje rektor.