

## C. ANALIZA SWOT

### Streszczenie analizy SWOT

Analiza SWOT UMK została przygotowana na podstawie wyników projektu „Strategia doskonałości – uniwersytet badawczy” w zakresie:

1. Zwiększenie wpływu badań;
2. Wzmocnienie współpracy z instytucjami międzynarodowymi;
3. Poprawa jakości kształcenia studentów;
4. Opracowywanie rozwiązań dla rozwoju kadry uniwersyteckiej;
5. Poprawa jakości zarządzania i kierowania uniwersytetem.

**Mocne strony** Znaczenie i potencjał: UMK jest 5. polskim uniwersytetem pod względem liczebności kadry akad., 10. pod względem liczby stud., 9. ze względu na posiadany budżet. Jest to największa instytucja akademicka w północnej Polsce, która ma potencjał, aby stać się prężnie rozwijającym się uniwersytetem badawczym.

1. Zorganizowaliśmy wewnętrzny konkurs na priorytetowe i interdyscyplinarne zespoły badawcze. Zespoły zostały ocenione na podstawie aktywności na polu badań i umiędzynarodowienia. Większość zwycięskich zespołów tworzy 5 priorytetowych obszarów badawczych.

2. UMK ma coraz więcej opublikowanych artykułów, międzynarodowych grantów, zagranicznych studentów i profesorów wizytujących. Ta tendencja wskazuje na potencjał, który można wzmocnić w ramach uniwersytetu badawczego.

3. UMK spełnia wskaźnik student/personel dla uniwersytetów badawczych. Pracownicy UMK nie są nadmiernie obciążeni obowiązkami dydaktycznymi, mogą ściśle łączyć prowadzenie badań z nauczaniem. Świadczy o tym 1. interdyscyplinarna szkoła doktorancka – Academia Copernicana – założona dzięki środkom pozyskanym z EU POWER.

4. W 2015 r. UMK jako 1. uczelnia w Polsce uzyskał status **HR Excellence in Research**. Oznacza to znaczące przybliżenie do stworzenia przyjaznego środowiska dla pracy naukowej, zgodnie z dyrektywami UE.

5. W kwietniu 2019 r. UMK przyjął nowy statut, zmieniając strukturę i system zarządzania poprzez: unifikację zarządzania; podział naukowej i kierowniczej części administracji; ograniczenie obowiązków organizacyjnych kadry akademickiej.

**Słabe strony** Nieoptymalny przydział zasobów: nieefektywność uniw. administracji i kierownictwa, jak również brak systemów motywacyjnych dla pracowników mogą prowadzić do dysproporcji między zaangażowaniem w intensyfikację badań a wynikami.

1. Przeszkody instytucjonalne w przekazywaniu wiedzy i know-how.

2. Z corocznego badania satysfakcji pracowników wynika, że motywacja do pracy i zadowolenie nauczycieli akademickich zmniejszają się. Brak mobilności akademickiej i biegłej znajomości języka angielskiego może utrudniać współpracę międzynarodową.

3. Kontrole zewnętrzne wykazały słabe strony zarządzania procesami kształcenia: ogromne różnice w lokalnych procedurach dotyczących badań, skomplikowaną strukturę administracyjną, fragmentaryczne i niesynchronizowane programy nauczania.

4. Niekorzystna struktura wieku zagraża sukcesji pokoleniowej w niektórych obszarach badawczych. Struktura wynagrodzeń ma na celu raczej utrzymanie istniejącej hierarchii akademickiej niż promowanie młodych

naukowców.

5. UMK nie posiada wszechstronnego biura ds. zasobów ludzkich, przejrzystej administracji i procedur ułatwiających duże wsparcie dla międzynarodowych inicjatyw badawczych.

**Możliwości** „Uniwersytet ma znaczenie”: UMK jako największy pracodawca w regionie, z liczbą studentów stanowiącą 12% populacji Torunia, określa charakter miasta, cieszy się poparciem władz regionalnych. UMK jest gotowy podążać śladami najślynniejszych zagranicznych uniwersytetów z małych miast, które zyskały światowe uznanie.

1. Nowy ministerialny algorytm oparty m.in. na potencjale akademickim, stosunku studentów/personel oraz liczbę dyscyplin będzie powodował wzrost finansowania UMK.

2. Niskie koszty utrzymania i sprawna sieć transportowa (międzynarodowe lotnisko i autostrada) tworzą środowisko sprzyjające międzynarodowej współpracy.

3. Tradycja kopernikańska i urok Torunia (Stare Miasto jest wpisane na Listę Światowego Dziedzictwa UNESCO) przyczyniają się do jego międzynarodowej atrakcyjności.

4 i 5. Słaby rynek pracy z dużą liczbą dobrze wykształconych pracowników stanowi doskonałą okazję do wzmocnienia kadry akademickiej i administracyjnej.

**Zagrożenia** Degradacja do statusu uczelni dydaktycznej: rywalizacja z regionami o wiele silniejszymi gospodarczo (Poznań, Łódź), oddzielnymi geograficznie (Olsztyn) i gęsto zaludnionymi (Bydgoszcz). Brak statusu uniwersytetu badawczego może spowodować wzrost liczby pracowników akademickich decydujących się na zmianę uczelni.

1 i 2. Nowy system oceny ogranicza współpracę. Zmusza do ewaluacji poszczególnych uczonych, zapobiegając budowaniu zespołów i zniechęcając do projektów wysokiego ryzyka/dużego zysku.

3 i 4. Umieszczenie w jednym z najbiedniejszych regionów o niskich płacach (12. w Polsce) i wysokim wskaźniku bezrobocia (2. w Polsce) przekłada się na słabe otoczenie gospodarcze i niższą atrakcyjność regionalną.

5. Nadzwyczajne tempo i złożoność zmian legislacyjnych oraz instytucjonalnych w szkolnictwie wyższym w ostatnich latach poważnie utrudniły ustanowienie stabilnych, skutecznych i przejrzystych procedur administracyjnych.

Załącznik nr 1, plik: SWOT\_caly\_pl\_v3.pdf

Lp.	PRIORYTETOWE OBSZARY BADAWCZE (POB) ZIDENTYFIKOWANE W ANALIZIE SWOT
-----	---