



HR EXCELLENCE IN
RESEARCH

HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS

EUROPEJSKA KARTA NAUKOWCA &
KODEKS POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH



CEL: STWORZENIE KONKURENCYJNEJ I DYNAMICZNEJ GOSPODARKI OPARTEJ NA WIEDZY

- potencjalny **brak naukowców** w kluczowych dziedzinach to poważne **zagrożenie** dla innowacyjnej siły, zasobów wiedzy oraz wzrostu wydajności w UE w bliskiej przyszłości,
- Europa musi znacząco **podnieść swoją atrakcyjność** dla pracowników naukowych oraz zwiększyć udział kobiet w nauce poprzez wspieranie tworzenia niezbędnych warunków do bardziej stabilnych i atrakcyjnych dla nich zawodów w sektorze badań i rozwoju,
- stworzenie atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego **europejskiego rynku pracy dla naukowców**, gdzie warunki ramowe umożliwiają rekrutację i zatrzymanie wysoce wykwalifikowanych pracowników naukowych w środowiskach sprzyjających efektywnym działaniom i wydajności.



EUROPEJSKA KARTA NAUKOWCA

Karta ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie tworzenia, przekazywania, wymiany oraz rozpowszechniania wiedzy oraz rozwoju technologicznego, a także rozwojowi kariery pracowników naukowych.

OTM-R

zbiór praktycznych i przydatnych narzędzi do wdrażania otwartych, przejrzystych i opartych na zasługach praktyk rekrutacyjnych w organizacjach zajmujących się badaniami naukowymi.

KODEKS POSTĘPOWANIA PRZY REKRUTACJI PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

Kodeks obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców.

KARTA & KODEKS

2

adresatów

4

obszary

40

zasad

2 adresatów

Komisja Europejska ustanowiła ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia **pracowników naukowych**, a także ich **pracodawców i/lub grantodawców**.



4 OBSZARY

ETYKA

REKRUTACJA

SZKOLENIA

WARUNKI
PRACY

ETYKA

1. wolność badań naukowych
2. zasady etyczne
3. odpowiedzialność zawodowa
4. profesjonalne podejście
5. zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów
6. odpowiedzialność
7. dobra praktyka w badaniach naukowych
8. upowszechnianie i wykorzystywanie wyników
9. zaangażowanie społeczne
10. niedyskryminacja
11. system oceny pracowników



kierunek badań wyznacza dobro ludzkości

badania mają poszerzać granice wiedzy

wolność przekonań i wypowiedzi

wolność metod

WOLNOŚĆ BADAŃ
NAUKOWYCH

Dopuszczalne ograniczenia wolności:

- wynikające z warunków badań,
 - budżetowe,
 - infrastrukturalne,
- z uwagi na prawa własności intelektualnej.

badania o znaczeniu dla społeczeństwa

badania nie powielają wcześniejszych

poszanowanie praw własności intelektualnej i wspólnej własności danych

delegowanie zadań wyłącznie wykwalifikowanym osobom

ODPOWIEDZIALNOŚĆ
ZAWODOWA

Obowiązek informowania:

- o opóźnieniach badań,
- o przedefiniowaniach badań,
- o ukończeniu badań.

Obowiązek przestrzegania:

- uznanych praktyk etycznych
- fundamentalnych zasad etycznych
- norm etycznych z krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

Obowiązek znajomości:

strategicznych celów swojego środowiska naukowego,
mechanizmów finansowania badań
przepisów dotyczących badań (pozwolenia).

Warunki i bezpieczeństwo pracy:

- wymóg znajomości przepisów prawa dotyczących warunków szkoleń i pracy, w tym własności intelektualnej oraz wymagań sponsorów lub grantowców,
- wymóg stosowania bezpiecznych sposobów wykonywania pracy (ochrona zdrowia, bezpieczeństwo pracy, bezpieczeństwo danych).



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

obowiązek:

- przestrzegania zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami,
- współpracy z organami kontroli.

za efektywne wykorzystanie środków publicznych

wobec:

- pracodawców,
- grantowców,
- organów publicznych/prywatnych
- społeczeństwa

WYNIKI BADAŃ

- doświadczeni pracownicy: inicjatywa owocnych badań dla ogółu społeczeństwa

- dialog ze społeczeństwem: zainteresowania, potrzeby, obawy

- przekazywane innym środowiskom naukowym

- wyniki rozpowszechniane i wykorzystywane

- wyniki zrozumiałe dla niespecjalistów

- komercjalizacja

- ogłaszane

ZASADA NIEDYSKRYMINACJI:

- = płeć,
- = wiek,
- = pochodzenie etniczne, narodowe, społeczne,
- = religia, wyznanie,
- = orientacja seksualna,
- = język,
- = niepełnosprawność,
- = przekonania polityczne,
- = status społeczny/materialny.



OCENA PRACOWNIKÓW:

- wszystkich pracowników,
- regularna i przejrzysta,
- przez niezależną komisję,
- uwzględniająca kreatywność i wyniki badań (publikacje, patenty, zarządzanie, nauczanie, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową i międzynarodową, obowiązki administracyjne, mobilność, szerzenie świadomości naukowej w społeczeństwie).



REKRUTACJA

1. rekrutacja (Karta)
2. rekrutacja (Kodeks)
3. dobór kadr
4. przejrzystość
5. ocena zasług
6. odstępstwa od porządku chronologicznego w zakresie mobilności
7. uznanie doświadczenia w zakresie mobilności
8. uznanie kwalifikacji
9. staż pracy
10. stanowiska pracy dla pracowników ze stopniem doktora

Rekrutacja

STANDARDY PRZYJMOWANIA NAUKOWCÓW DO PRACY:

- jasno określone,
- ułatwiony dostęp dla grup w trudniejszym położeniu lub naukowców powracających do kariery naukowej.

PROCEDURY REKRUTACJI:

- otwarte,
- efektywne,
- przejrzyste
- zapewniające wsparcie,
- porównywalne na poziomie międzynarodowym,
- dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.

OGŁOSZENIA W SPRAWIE ZATRUDNIENIA:

- dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji,
- nie na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów,
- opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego,
- realistycznie oszacowany czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia a ostatecznym terminem nadsyłania podań.



Komisja rekrutacyjna:

- reprezentacja różnorodnych doświadczeń i kwalifikacji,
- równowaga płci,
- w razie konieczności i możliwości:
 - * członkowie różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin,
 - * osoby pochodzące z innych krajów.
- właściwie przeszkolona.

W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednio rozmowy z kandydatem.

Obowiązek informacyjny przed wyborem kandydatów:

o procesie rekrutacji i kryteriach wyboru,
o ilości dostępnych stanowisk
o perspektywach rozwoju zawodowego.

Obowiązek informacyjny po doborze kandydatów:

o mocnych i słabych stronach podań.

Wymagany poziom kwalifikacji:

- odpowiada potrzebom stanowiska,
- nie stanowi bariery w przyjęciu do pracy.

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie

=

ewolucja kariery,

a więc potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery.

Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np.:

- pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym),
 - zmianę dyscypliny lub sektora
- doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej,
NALEŻNY POSTRZEGAĆ JAKO CENNY WKŁAD W ROZWÓJ ZAWODOWY NAUKOWCA.

Uznawanie i ocena kwalifikacji

ocena osiągnięć kandydata a nie jego uwarunkowań lub reputacji,
ocena trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego,
ocena całego zakresu doświadczenia,
ocena ogólnego potencjału naukowego, kreatywności, poziomu niezależności,
ocena jakościowa, nie ilościowa (wskaźniki bibliometryczne zrównoważone szerszym zakresem kryteriów oceny),
ocena kwalifikacji nieformalnych.



Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania, w tym:

- maksymalny okres sprawowania stanowiska
- cele mianowania.

Wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że **status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy**, tak by móc przede wszystkim zapewnić **dotatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej** w kontekście **długoterminowej perspektywy rozwoju**.

WARUNKI PRACY I BEZPIECZEŃSTWO SPOŁECZNE

1. wpływ na organy decyzyjne
2. skargi/apelacje
3. nauczanie
4. współautorstwo
5. prawo własności intelektualnej
6. dostęp do doradztwa zawodowego
7. wartość mobilności
8. rozwój kariery zawodowej
9. równowaga płci
10. finansowanie i wynagrodzenia
11. stabilizacja oraz stałe zatrudnienie
12. warunki pracy
13. środowisko badań naukowych
14. uznanie zawodu



Przedstawiciele naukowców

- > we właściwych organach informacyjnych,
- > w organach konsultacyjnych,
- > w organach decyzyjnych.

CEL: ochrona i reprezentowanie indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywne włączenie się w prace instytucji.

Skargi / apelacje


procedury zapewniające poufność i nieformalna pomoc
np. bezstronna osoba w charakterze rzecznika,

CEL: propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

**Nauczanie = istotny sposób organizacji i upowszechniania wiedzy =
= cenna możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców**

Obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i nie powinny stanowić przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Obowiązki w zakresie nauczania - odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników.
Odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.



Opiekun młodego naukowca - osoba wyznaczona do informowania młodych naukowców o kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków.

Opiekun:

- > wystarczająco biegły w nadzorowaniu prac badawczych,
- > dysponuje czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem,
- > oferuje stażystom odpowiednie wsparcie,
- > zapewnia konieczne procedury monitorowania postępów i oceny,
- > zapewnia niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

Współautorstwo: pozytywna ocena współautorstwa przy ocenie pracownika, jako dowód konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych.

Konieczność opracowania: strategii, praktyk oraz procedur zapewniających pracownikom (w tym młodym naukowcom) możliwość korzystania z **prawa do uznania** oraz **wymienienia** na liście i/lub cytowania, w kontekście **rzeczywistego wkładu**, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z **prawa do publikacji** swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

Zapewnienie na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach lub w ramach współpracy z innymi strukturami, **doradztwa zawodowego** oraz **pomocy w zakresie znalezienia pracy**.



→ zapewnienie korzyści z wykorzystywania

→ na każdym etapie kariery

→ ochrona praw, szczególnie praw własności intelektualnej,
praw autorskich

WARTOŚĆ MOBILNOŚCI

- geograficznej,
- międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej,
- wirtualnej,
- między sektorem państwowym i prywatnym.

Wspieranie mobilności w określonej strategii rozwoju zawodowego.

Uznanie wszelkich doświadczeń związanych z mobilnością
w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników.



SZKOLENIA I ROZWÓJ

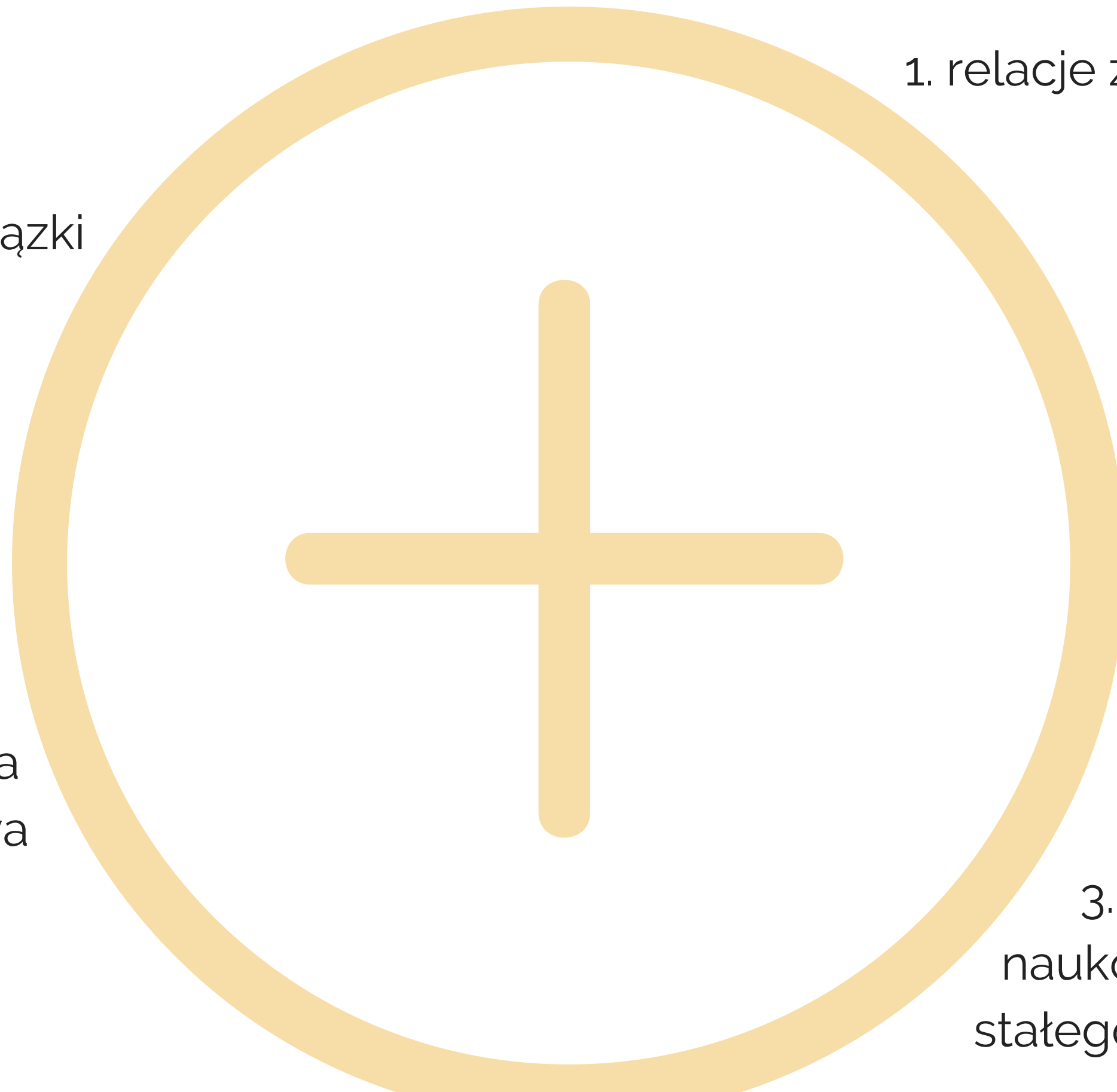
1. relacje z opiekunem naukowym

2. kontynuacja rozwoju zawodowego

3. dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego

4. opieka naukowa

5. nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania

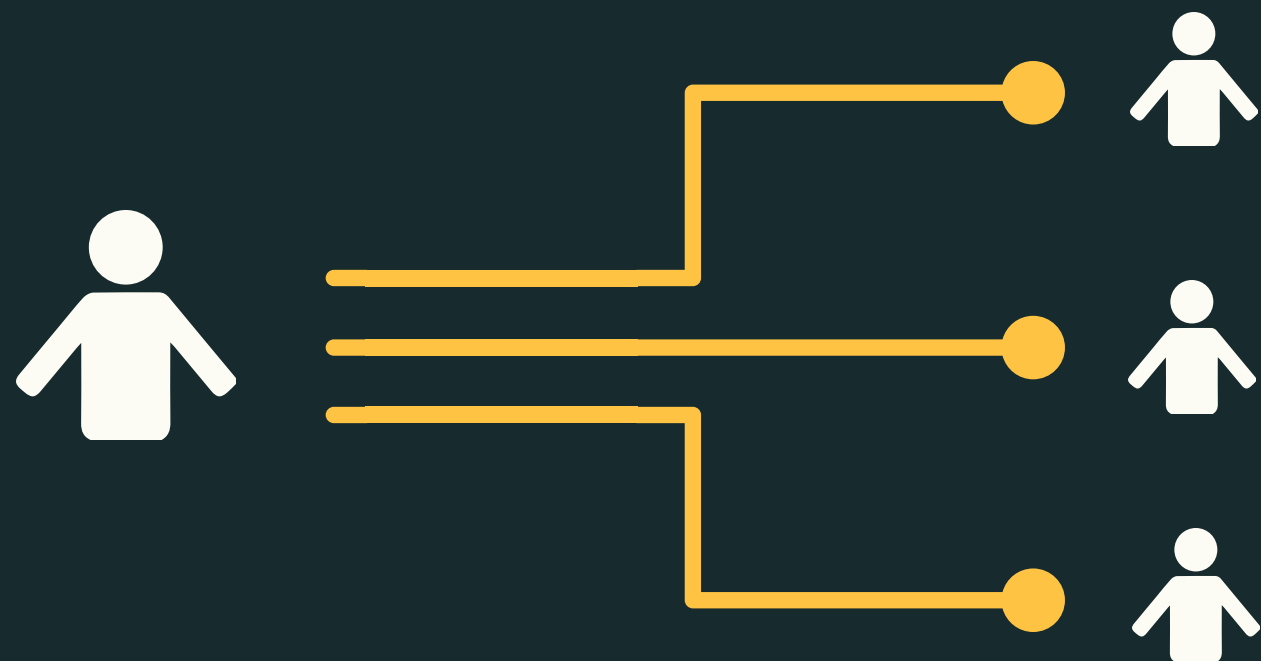


Instytut powinien zapewnić **możliwość rozwoju zawodowego**:

- na każdym etapie kariery zawodowej,
- niezależnie od rodzaju umowy,
- dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.

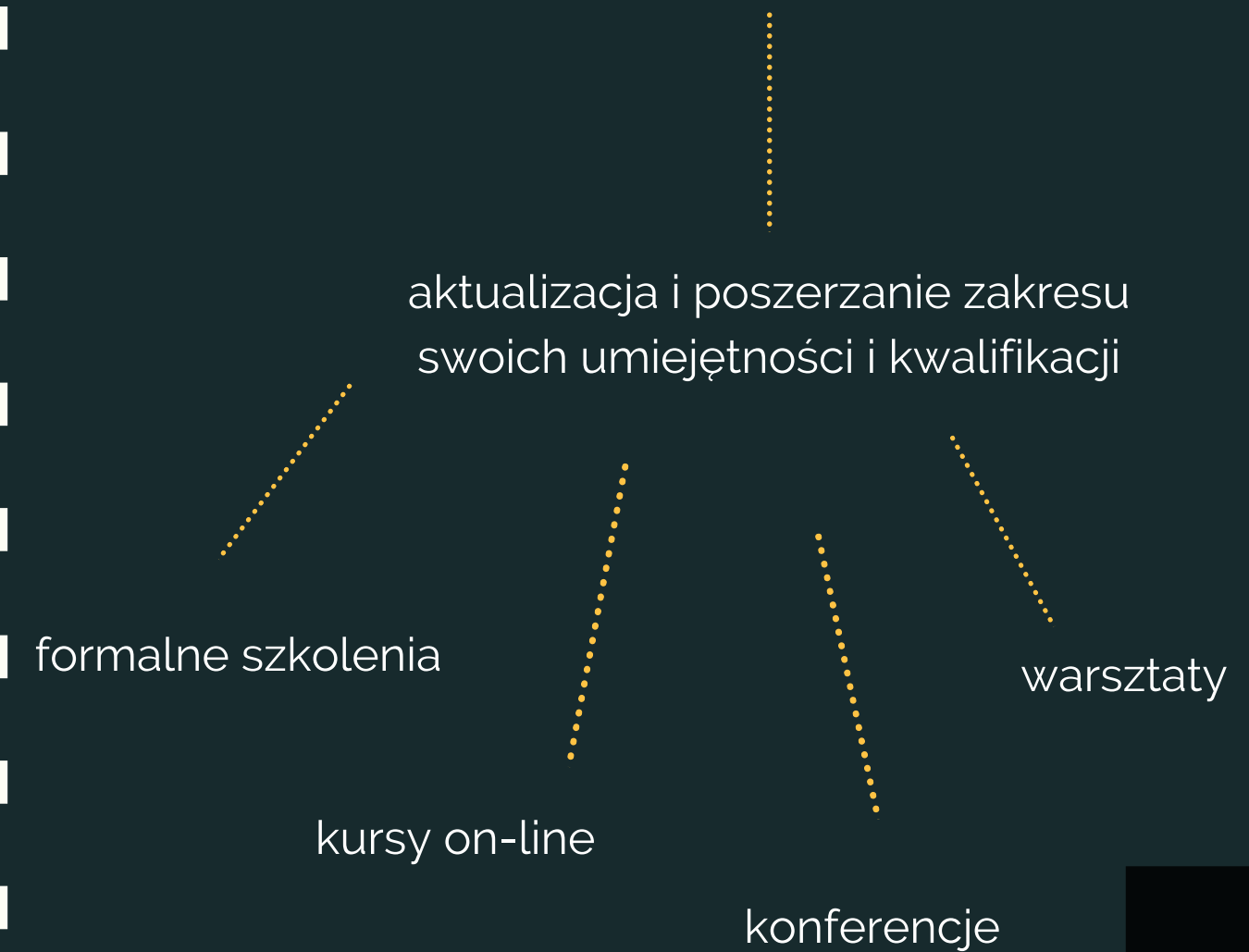
Środki stałego rozwoju umiejętności i kwalifikacji powinny podlegać regularnej ocenie:

- pod kątem dostępności,
- wg zainteresowania,
- wg skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.



ROZWÓJ

Zobowiązanie do poszukiwania możliwości stałego rozwoju.



RELACJE Z OPIEKUNEM NAUKOWYM:

- zorganizowane i regularne formy kontaktu opiekunem,
- dążenie do wykorzystania relacji w pełni,
- zakres relacji:
 - > rejestrowanie postępu badań,
 - > uzyskiwanie informacji zwrotnych (sprawozdania, seminaria),
 - > harmonogramy/terminy/rezultaty.



Odpowiedzialność
starszych pracowników naukowych

--> **świadome pełnienie funkcji:**
opiekunów naukowych, mentorów,
doradców zawodowych, liderów,
koordynatorów projektów,
menedżerów
lub popularyzatorów nauki.

--> **budowanie konstruktywnych i
pozytywnych relacji** z początkującymi
pracownikami naukowymi w celu
określenia warunków efektywnego
transferu wiedzy
oraz z uwagi na przyszły pomyślny
rozwój kariery tych naukowców.



"Lepsze jest wrogiem
dobrego"



"Zawsze może być lepiej"
"Nikt nie jest doskonały"



THANK
YOU!

Zespół Monitorujący