

STRATEGIA HRS4R

W IFJ PAN



M. Kostecka
28 Marca 2018 r.

HUMAN RESOURCES STRATEGY 4 RESEARCHERS

Karta
Naukowca

OTM-R

Kodeks
Postępowania
przy
rekrutacji

To działanie Komisji Europejskiej dążące do zwiększenia atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie.

Wyróżnienie i **JEGO CEL**

Komisja Europejska przyznaje wyróżnienie instytucjom działającym w sferze B+R (publiczne & prywatne) oraz organizacjom finansującym badania ZA SKUTECZNE WDRAŻANIE ZASAD KARTY I KODEKSU.



- poprawa atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców w Europie
- rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej
- wymiana wiedzy i rozwoju

Wyróżnienie HR Excellence in Research



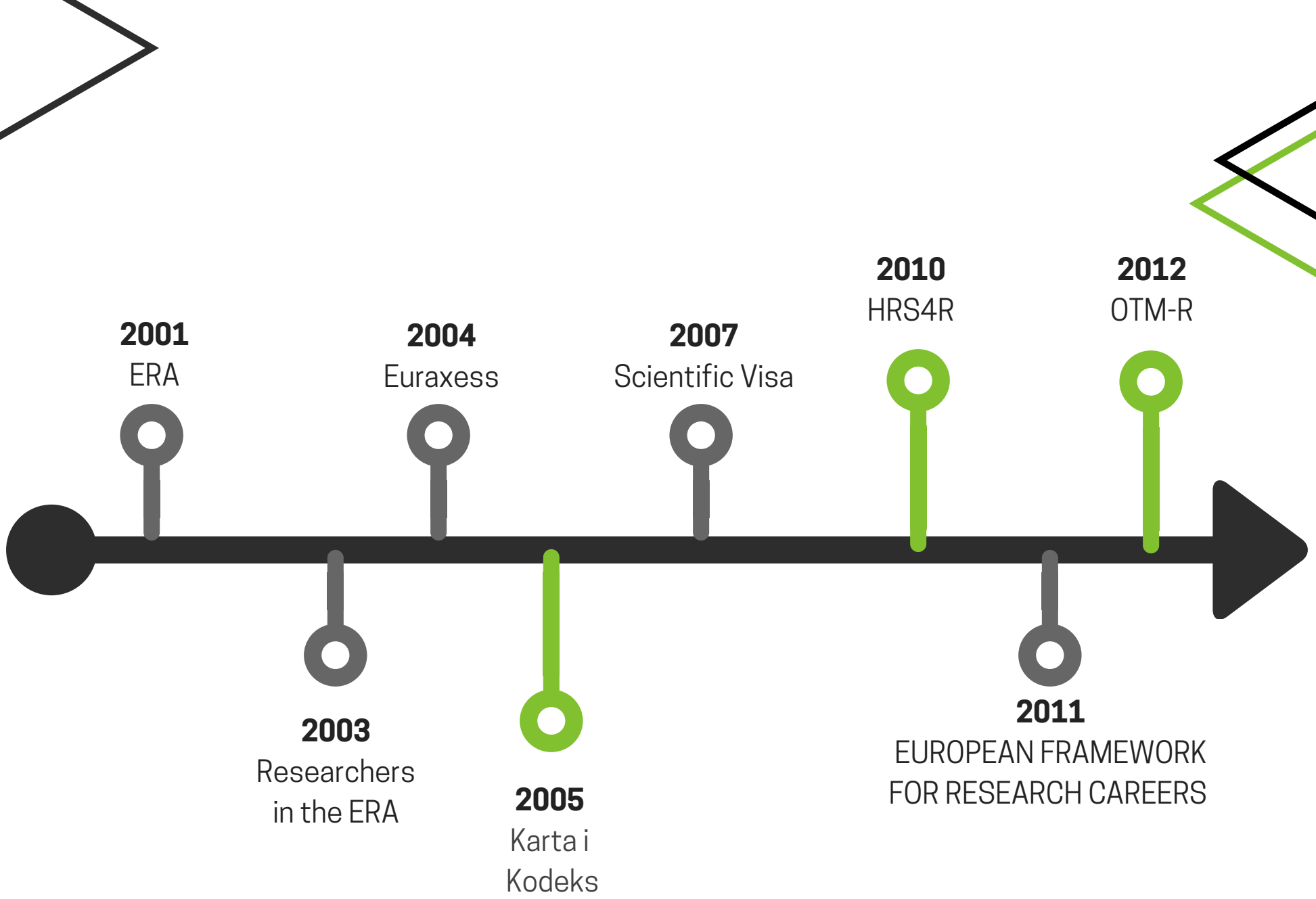
EUROPA
409 jednostek
30 krajów



POLSKA
67 jednostek
25 uczelni
26 Instytutów PAN
13 instytutów badawczych
FNP
2 inne



LIDERZY
102 Wielka Brytania
69 Hiszpania
67 Polska



Korzyści dla **NAUKOWCÓW**

- atrakcyjne, stabilne warunki pracy
- pomoc na każdym etapie rozwoju kariery
- wsparcie mobilności
- opieka naukowa dla młodych naukowców



Korzyści dla JEDNOSTKI

Premiowanie

granty krajowe
NCN, NCBiR i
programy MNiSW

międzynarodowe konkursy
grantowe
HORYZONT 2020

dodatkowe punkty
w ocenie
parametrycznej

Promocja

uatrakcyjnienie
pracodawcy w skali
międzynarodowej

prestż
i rozpoznawalność

Samodoskonalenie

ciągła poprawa
procesów

zaangażowanie wszystkich
pracowników w proces
doskonalenia

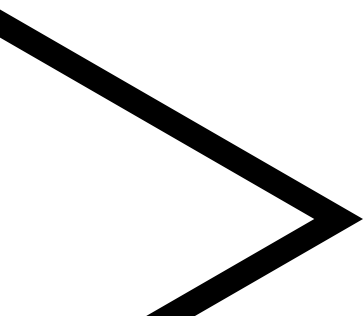
EUROPEJSKA KARTA NAUKOWCA



Prawa i
obowiązki
naukowców



Prawa i
obowiązki instytucji
posiadających
wyróżnienie



Europejska Karta Naukowca & Kodeks postępowania przy rekrutacji

4 OBSZARY

40 ZASAD

Warunki pracy i
bezpieczeństwo
społeczne

Etyka

Rekrutacja

Szkolenia

Aspekty

ETYCZNE

- wolność badań naukowych
- uznanie zasad etycznych
- odpowiedzialność zawodowa
- profesjonalne podejście
- uznanie zobowiązań wynikających z umów lub przepisów
- dobre praktyki w badaniach naukowych
- upowszechnianie i wykorzystywanie wyników badań
- zaangażowanie społeczne
- zasada niedyskryminacji
- równowaga płci

Aspekty **REKRUTACYJNE**

- uznanie zawodu
- system oceny pracowników
- dobór kadr
- przejrzystość
- ocena zasług
- odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysach
- uznawanie mobilności
- uznawanie kwalifikacji
- staż pracy
- stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Aspekty **SZKOLENIOWE**

- relacje z opiekunem naukowym
- nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania
- dostęp do szkoleń i stałego rozwoju zawodowego
- opieka naukowa

Aspekty

WARUNKÓW I BEZPIECZEŃSTWA PRACY

- środowisko badań naukowych
- warunki pracy
- stabilizacja i stałe zatrudnienie
- finansowanie i wynagrodzenie
- równowaga płci
- rozwój kariery zawodowej
- wartość mobilności
- dostęp do doradztwa zawodowego
- prawa własności intelektualnej
- współautorstwo
- nauczanie
- skargi i apelacje
- wpływ na organy decyzyjne

**Europejska
Karta
Naukowca**

**Kodeks
postępowania
przy
zatrudnianiu
pracowników
naukowych**




OTM-R

2005 r.

2012 r.

Open
Transparent
Merit
- based
Recruitment

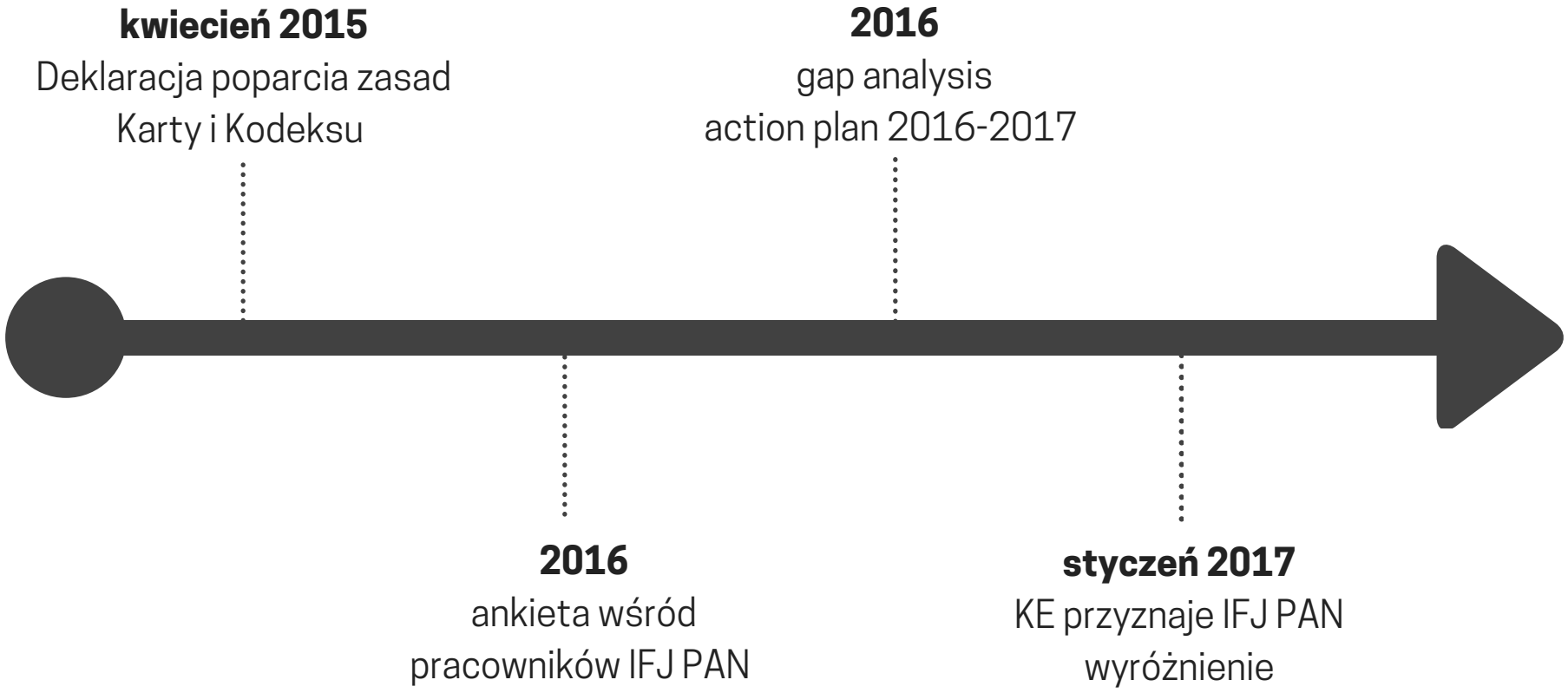


To zestaw praktycznych i przydatnych narzędzi do wdrażania otwartych, przejrzystych i opartych na kwalifikacjach praktyk rekrutacyjnych w jednostkach naukowych.



pozyskanie najlepszych pracowników
otwarty rynek pracy (UE)
równy dostęp
jasny proces naboru
jasne kryteria selekcji
ograniczenie biurokracji
ujednoczenie ogłoszeń, sposobu aplikacji


Wyróżnienie HR Excellence in research **DLA IFJ PAN**

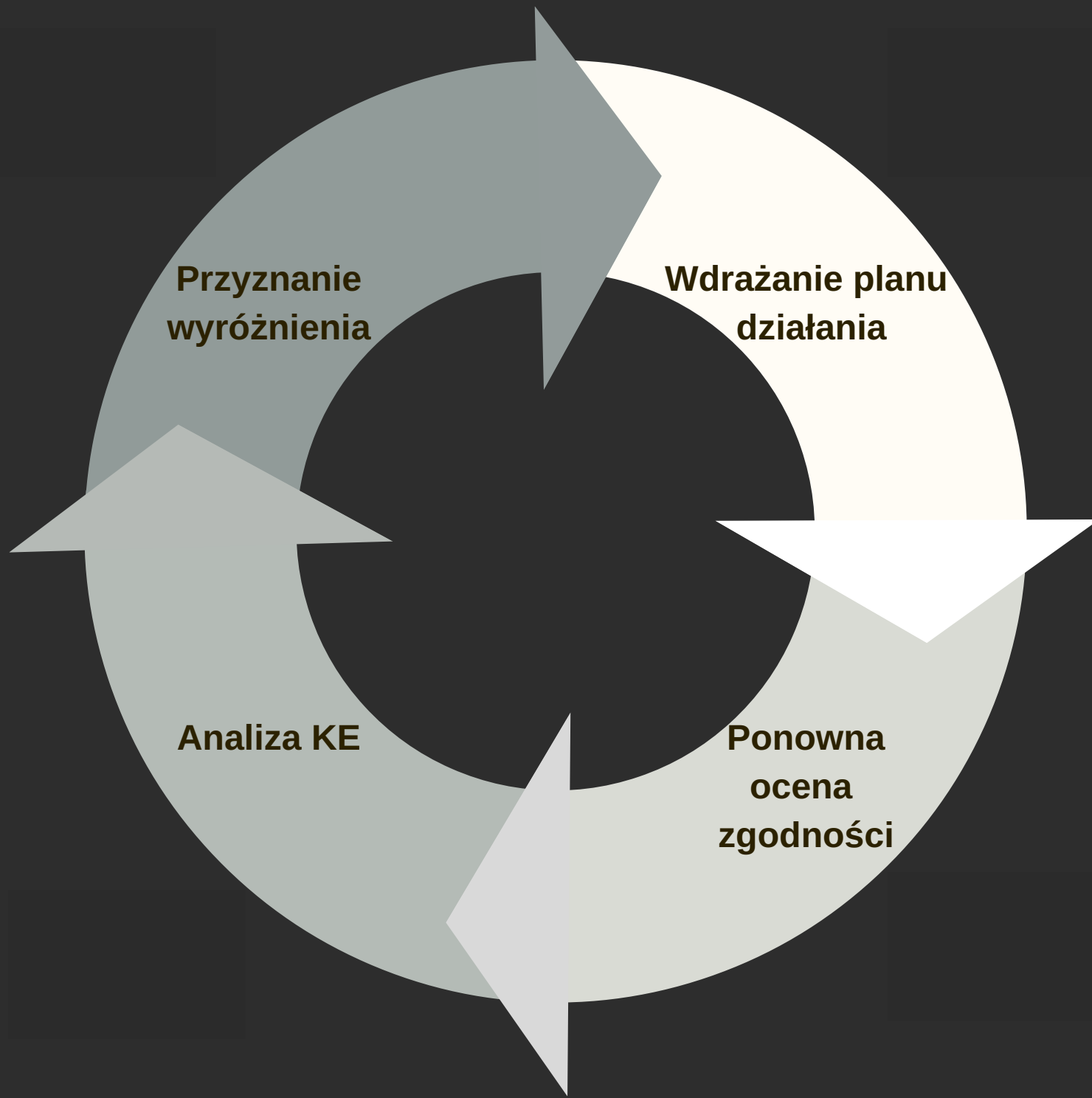




Prawo do posługiwania się
**HR EXCELLENCE
IN RESEARCH**

Posiadanie wyróżnienia wiąże się z ciągłym procesem samodoskonalenia Instytucji w zakresie warunków pracy naukowców i procesów rekrutacyjnych.





**Przyznanie
wyróżnienia**

**Wdrażanie planu
działania**

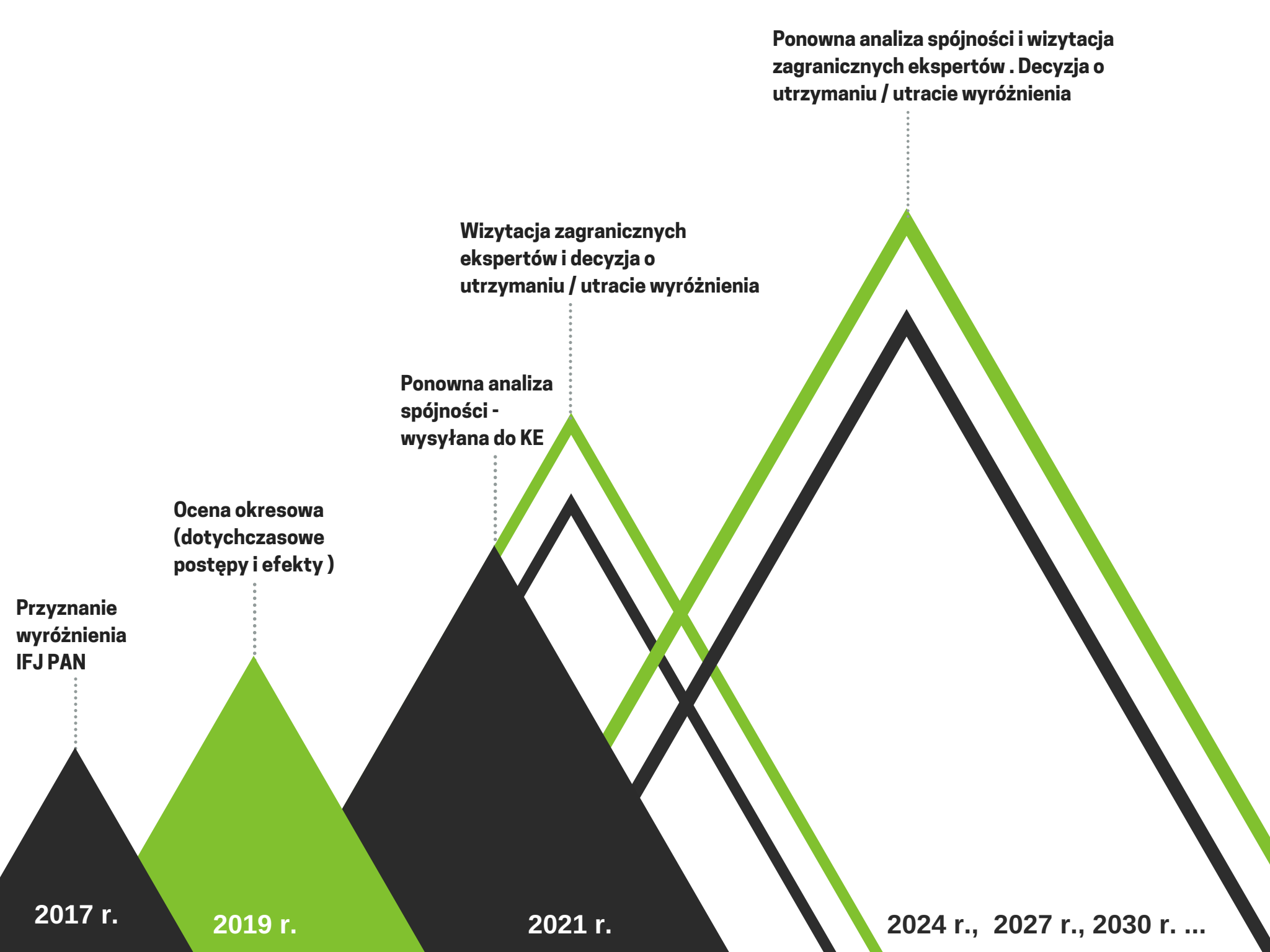
Analiza KE

**Ponowna
ocena
zgodności**



Wyzwania stawiane **IFJ PAN**

- 01** Dokonanie ponownej, kompleksowej samooceny postępów i efektów.
- 02** Opracowanie nowego, aktualnego planu działania.
- 03** Ocena zewnętrzna zagranicznych ekspertów.



Powołanie 26 Zespołów Ekspertkich do identyfikacji aktualnych problemów w danych płaszczyznach funkcjonowania IFJ PAN.

Analiza zidentyfikowanych problemów oraz zaproponowanych rozwiązań i nowych inicjatyw.

Dalsze, pogłębione konsultacje wewnętrzne.

Opracowanie kompleksowego planu działania na następne lata.



Podziękowania OD GRUPY HR

Szanowni Państwo,

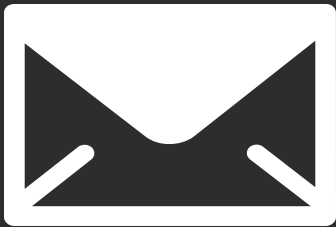
W imieniu całej grupy HR pragnę serdecznie podziękować Wszystkim z Państwa za dotychczasowe zaangażowanie i wszelkie wysiłki włożone w prace nad wdrażaniem zasad Karty i Kodeksu.

Z wyrazami szacunku,
Grupa HRS4R



Kontakt

Koordynator: prof. dr hab. Tadeusz Lesiak



HRS4R@ifj.edu.pl



https://www.ifj.edu.pl/wyd/hr_excellence/

DZIEKUJĘ
ZA UWAGĘ

