



REKRUTACJA

INSTYTUT FIZYKI JĄDROWEJ PAN
2020

OTM-R

OPEN, TRANSPARENT,
MERIT-BASED
RECRUITMENT

- zasady opracowane w 2015
 - dla otwartości dostępu do rynku pracy dla naukowców w UE
- zwiększenie atrakcyjności kariery naukowej
 - ułatwienie mobilności
 - zapewnia równe szanse

OPEN

T

M

R

- pełna informacja o procesie rekrutacji, etapach i kryteriach
 - publikacja ogłoszenia w języku polskim i angielskim na stronach IFJ PAN, MNiSW, Euraxess
- odpowiednio długi czas na aplikację
 - możliwość rozmów zdalnych
 - minimum dokumentów

O

TRANSPARENT

M

R

- informowanie o statusie aplikacji i etapach
- pełna informacja - opis stanowiska, obowiązków, możliwości rozwoju, linki
 - jawny skład komisji
 - możliwość zażaleń i odwołania od decyzji
 - informacja zwrotna o mocnych i słabych stronach kandydata

O
T
MERIT-BASED
R

- ocena obiektywna i sprawiedliwa
 - określony sposób weryfikacji kandydatów
 - ocena jakościowa i ilościowa
 - zróżnicowane kryteria i wagi
- (wyniki, potencjał, mobilność, nauczanie, doświadczenie poza naukowe, przerwy w karierze)

ZASADY OTM-R



świadomi
członkowie
komisji



szczegółowe
ogłoszenie -
kwalifikacje,
obowiązki,
warunki pracy,
rozwój



proces
aplikowania -
konkretne ramy
czasowe



proces rekrutacji
komunikacja z
kandydatem,
odwołania



jasne kryteria
oceny -
karty oceny,
schemat
rozmowy

Obowiązkowa komunikacja z kandydatami



POTWIERDZENIE
OTRZYMANIA APLIKACJI



ZAPROSZENIE NA
ROZMOWY/ DALSZE ETAPY



ODRZUCENIE KANDYDATA



ZAKOŃCZENIE PROCESU
podziękowanie
informacja o możliwości odwołania

PODZCZAS ROZMOWY

NA CO ZWRÓCIĆ UWAGĘ
+ ZACHOWANIE POUFNOŚCI

KWALIFIKACJE

wymagane

pożądane

ZESPÓŁ

czy kandydat
pasuje do
zespołu

jakie przyniesie
korzyści

ROZWÓJ

czy będzie się
mógł rozwijać,
jakie ma plany

INNE

przedstawienie
komisji

wyjaśnienie
niejasnych
kwestii

O CO NIE PYTAĆ

sfera prywatna
rodzina
religia
polityka
stan zdrowia
orientacja
seksualna

PRACE KOMISJI

- upoważnienia do danych osobowych
- ustalenie kryteriów oceny kandydatów
 - ustalenie harmonogramu
 - stosowanie formularzy i kart oceny
- prowadzenie (z DSP) bieżącej komunikacji (potwierdzenie otrzymania aplikacji, kolejne etapy)
 - analiza dokumentów
 - rozmowy (wg schematu)
- odrzucenie/wybór kandydata (wraz z mocnymi i słabymi stronami podania jako wskazówki)
 - sporządzenie protokołu

Świadomość wyzwań przy rekrutacji



KLUCZOWE

UMIEJĘTNOŚCI

empatia, komunikacja,
rozwiązywanie
konfliktów, negocjacje,
autorefleksja



BŁĘDY POZNAWCZE

uprzedzenia, stereotypy,
błąd atrybucji, ukryte
teorie osobowości



MOŻLIWE EFEKTY

aureoli, świeżości,
kontrastu, tendencji
centralnej



Jak z nimi walczyć podczas rekrutacji?

świadomość wyzwań,
standaryzacja procesu (osoby, miejsce, czas),
traktowanie wszystkich w taki sam sposób (bez okazywania
sympatii, antypatii),
ten sam zestaw pytań

DOKUMENTY W IFJ PAN

REGULAMINY

na stanowiska naukowe

- asystentów i

adiunktów (statutowe)

- profesora i profesora

instytutu

- spoza subwencji

statutowej

POLITYKA OTM-R

wersja polska

i angielska

ZARZĄDZENIA

ogłoszenie

skład komisji

terminy

KONTAKT

DODATKOWE PYTANIA

EMAIL

magdalena.kostecka@ifj.edu.pl