

**Politechnika
Warszawska**



**Centrum
Zarządzania Innowacjami
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA



Raport badawczy

Logo HR Excellence
in Research
w Politechnice
Warszawskiej

Realizacja badań i opracowanie raportu Zespół Działu Badań i Analiz CZłiTT PW:
dr Aleksandra Wycisk, Mateusz Kałamarz, Małgorzata Płaszczyca
Opieka merytoryczna Katarzyna Modrzejewska, Kierownik DBA CZłiTT PW

Autorzy opracowania pragną serdecznie podziękować Członkom i Członkiniom Zespołu Rektorskiego za wszelkie propozycje oraz konstruktywną krytykę, umożliwiające doprecyzowanie narzędzi i procesu badawczego, a także Wydziałowym Pełnomocnikom ds. wdrożenia w Politechnice Warszawskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca, którzy przez cały okres prowadzenia badania dbali o popularyzowanie tematu w swoich jednostkach.

Zespół Rektorski ds. wdrożenia w Politechnice Warszawskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:

dr hab. Małgorzata Sidor-Rządkowska, Przewodnicząca Zespołu,
prof. dr hab. inż. Roman Barlik
mgr Agnieszka Dymicka
dr Katarzyna Dzieniszewska-Naroska
mgr inż. Maciej Kachniarz
mgr Grażyna Kosikowska
mgr Agata Kujawa
prof. dr hab. inż. Roman Z. Morawski
dr hab. Sylwester Robak
dr Aleksandra Wycisk

KONTAKT DZIAŁ BADAŃ I ANALIZ CZłiTT PW

tel.: 22 234 59 78; 22 234 55 68;
e-mail: badania.cziitt@pw.edu.pl

Projekt okładki: Marcin Karolak

ISBN: 978-83-955545-8-2
DOI: 10.32062/20201106

Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii, Politechnika Warszawska
Warszawa 2020



**Centrum
Zarządzania Innowacjami
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

Spis treści

Kontekst badania.....	4
1. Realizacja badań	7
1.1. Populacja i próba	7
1.2. Techniki i narzędzia badawcze.....	11
1.3. Przebieg procesu badawczego	13
2. Wyniki.....	16
2.1. Pracownicy PW.....	16
2.2. Doktoranci PW.....	20
3. Podsumowanie	26
4. Załączniki.....	26

Kontekst badania

Przyznawanie wyróżnienia Logo HR Excellence in Research ma na celu przyczynienie się do zwiększenia atrakcyjności warunków pracy i karier naukowców w Europie, w tym mobilności naukowców. Uczelnie posiadające takie wyróżnienie stosują zalecenia sformułowane w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Zalety wynikające z wyróżnienia Excellence in Research to przede wszystkim:

- prestiż dla jednostki naukowej jako instytucji stwarzającej naukowcom najlepsze i zgodne z europejskimi standardami warunki przy realizacji działalności naukowej i/lub badawczo-rozwojowej (B+R);
- podniesienie poziomu atrakcyjności zatrudnienia w jednostce naukowej, stwarzającej przyjazne środowisko pracy naukowej i respektującej transparentne zasady przy rekrutacji naukowców;
- premiowanie jednostki naukowej w międzynarodowych konkursach grantowych Komisji Europejskiej
- premiowanie jednostki naukowej w krajowych konkursach grantowych NCN, NCBR, a także w konkursach i programach MNiSW.

Europejska Karta Naukowca określa zasady i wymagania związane z obowiązkami i uprawnieniami naukowców i ich pracodawców (w tym grantodawców). Zbiór reguł ma na celu wspieranie tworzenia przyjaznego i transparentnego środowiska współpracy oraz postrzegania siebie wzajemnie jako profesjonalistów dążących do wykonania pracy wysokiej jakości w określonych warunkach pracy. Zasady przedstawione w karcie dotyczą naukowców wszystkich dyscyplin, zatrudnionych w podmiotach państwowych i prywatnych, niezależnie od etapu rozwoju kariery czy pełnionych funkcji.

*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. Karta uznaje także wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.
(Europejska Karta Naukowca 2006: 9)*

Karta określa dwanaście ogólnych zasad i wymagań obowiązujących naukowców: dotyczących prowadzenia badań naukowych (wolność badań, etyka, odpowiedzialność zawodowa), postaw naukowca (profesjonalizm, doskonalenie zawodowe, odpowiedzialność), organizacji współpracy naukowo-badawczej (zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów) czy roli społecznej naukowca (upowszechnianie wyników, zaangażowanie społeczne).

Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców lub grantodawców zawarte w Karcie obejmują 19 kryteriów skupionych głównie na: regulowaniu współpracy w przejrzysty sposób (uznanie zawodu, środowisko badań naukowych, finansowanie i wynagrodzenie, system oceny pracowników, skargi/apelacje, rekrutacja, stabilizacja oraz stałe zatrudnienie), umożliwianiu rozwoju zawodowego (rozwój kariery, realizacja mobilności, szkolenia, doradztwo zawodowe, własność intelektualna i współautorstwo, opieka naukowa, nauczanie), poszanowaniu praw (zasada niedyskryminacji, równowaga płci) oraz zapewniania przyjaznych warunków pracy (warunki pracy, wpływ na organy decyzyjne).

Osobnym dokumentem, choć bezpośrednio powiązanym z Kartą, jest Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, w którym sprecyzowano standardy rekrutacji, w trosce o zapewnienie większej przejrzystości procesu (m.in. ocena zasług, uznawanie doświadczenia i kwalifikacji, stażu pracy).

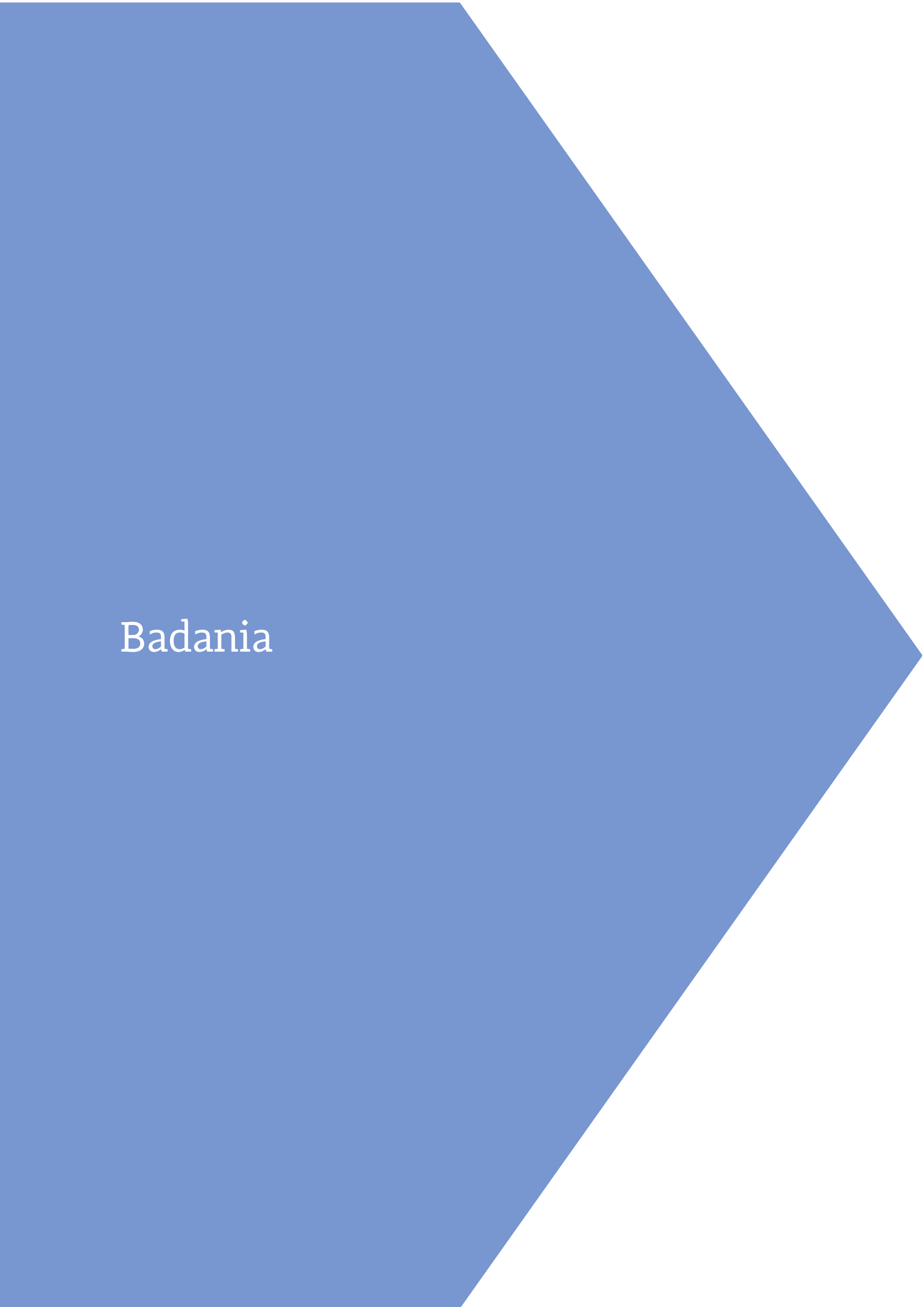
Badania w Politechnice Warszawskiej

Dbając o wysoką jakość pracy naukowej oraz zachowywanie standardów etycznych, Politechnika Warszawska wystąpiła o przyznanie prestiżowego wyróżnienia Logo HR Excellence in Research. Komisja Europejska pozytywnie zaopiniowała inicjatywę PW.

Wśród etapów ubiegania się o przyznanie wyróżnienia Excellence in Research wymienić należy przeprowadzenie wewnętrznej analizy zgodności zasad Karty i Kodeksu z zasadami obowiązującymi w PW. Prowadzona była ona w dwóch obszarach:

- a) przegląd dokumentów prawnych regulujących pracę w PW,
- b) badanie opinii pracowników naukowych, naukowo-dydaktycznych, naukowo-badawczych i naukowo-technicznych PW na temat zgodności zapisów Karty i Kodeksu z praktykami uczelni.

Raport prezentuje wyniki prac badawczych dot. opinii pracowników PW na temat zgodności zasad przedstawionych w Karcie i Kodeksie z praktykami stosowanymi w uczelni. Badania pozwoliły określić nie tylko dobrze oceniane, sprawnie realizowane procesy ale także zdiagnozować obszary do doskonalenia.

The background of the slide is a solid blue color, split diagonally from the top-left corner to the bottom-right corner. The upper-left portion is a slightly darker shade of blue, while the lower-right portion is a lighter shade, creating a subtle gradient effect.

Badania

1. Realizacja badań

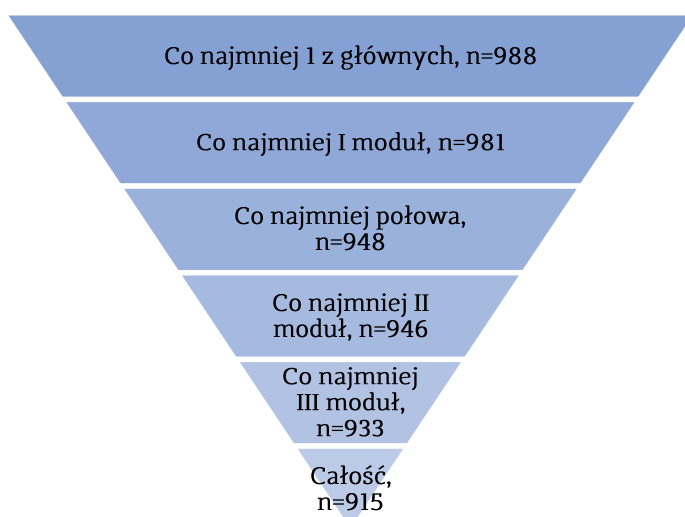
Celem badania było określenie zgodności zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, z praktykami stosowanymi w Politechnice Warszawskiej w opinii pracowników naukowych uczelni.

1.1. Populacja i próba

Badanie przeprowadzono wśród pracowników PW oraz doktorantów uczelni.

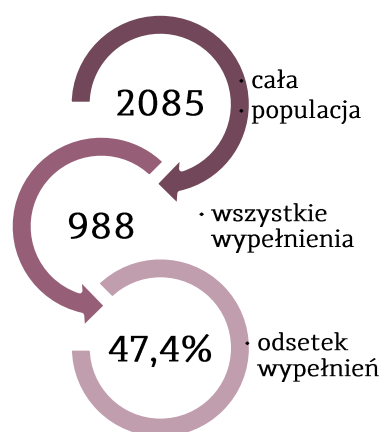
PRACOWNICY NAUKOWI PW są zatrudnieni na etatach określających ich zaangażowanie w procesy naukowe, dydaktyczne i inne działania. Badanie realizowane było na całej populacji o liczebności 2085 osób zatrudnionych w PW na stanowisku: pracownika naukowego, naukowo-dydaktycznego, naukowo-badawczego, naukowo-technicznego. W badaniu wzięło udział 988 pracowników naukowych PW, co oznacza 47,4% zwrotu.

Rysunek 1 Liczba respondentów wypełniających kolejne części kwestionariusza.



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

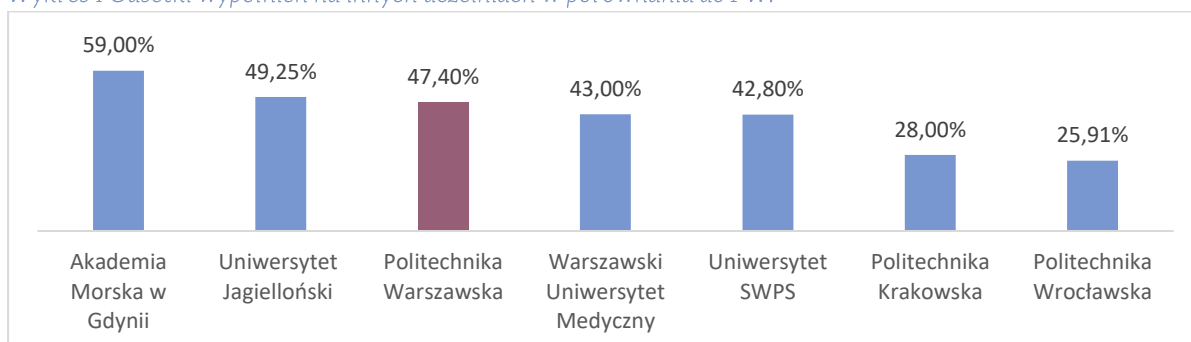
Rysunek 2 Liczba wypełnień w odniesieniu do populacji oraz odsetek wypełnień.



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

W porównaniu do odsetek wypełnień osiągniętych na innych uczelniach, w których prowadzono podobne badania, można uznać taki poziom zwrotu za satysfakcjonujący (por. Wykres 1).

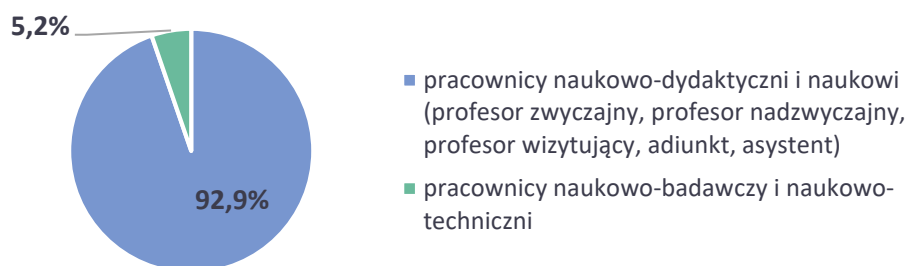
Wykres 1 Odsetki wypełnień na innych uczelniach w porównaniu do PW.



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Znakomitą większość pracowników PW biorących udział w badaniu stanowili pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz naukowci, pracujący jako profesorowie, adiunkci, asystenci (blisko 93%). Pracownicy naukowo-badawczy oraz naukowo-techniczni tworzyli 5,2% próby (Wykres 2).

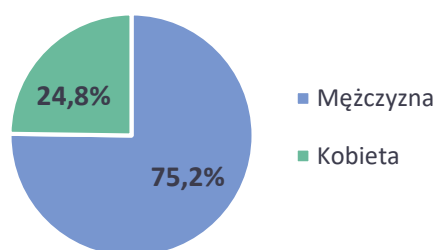
Wykres 2 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – zajmowane stanowisko (typ) (n=1122).



Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

W badaniu odnotować można przewagę liczebną respondentów (75,2%) nad respondentkami (24,8%) (Wykres 3). Taka proporcja może stanowić konsekwencję nie tylko stopniowo przemijających stereotypów kulturowych związanych z zawodem inżyniera oraz społeczną recepcją wykładanych na Politechnice dyscyplin, ale również innymi, słabnącymi zjawiskami mającymi wpływ na obecność kobiet w nauce (tzw. efekt Matyldy¹ czy tzw. leaking pipeline²).

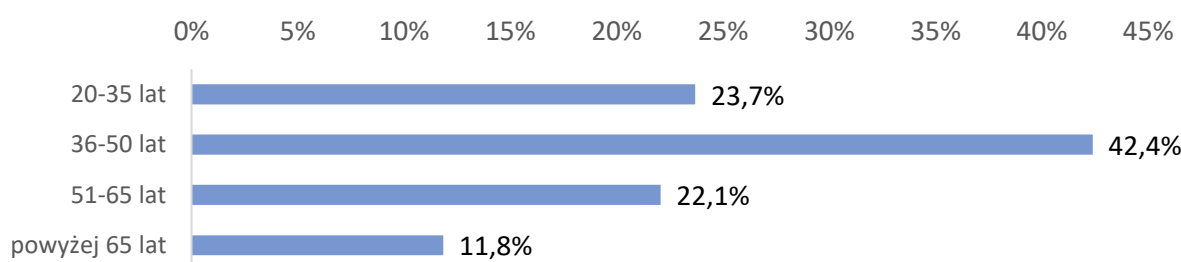
Wykres 3 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – płeć respondentów (n=920) odpowiada proporcji ogółu populacji.



Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

Blisko połowę respondentów (pracowników PW) stanowią naukowcy będący w wieku 36-50 lat. Niemal co czwarty spełnia kryterium „młodego naukowca”, tj. osoby przed 35. rokiem życia. Pełny rozkład wieku badanych przedstawiono na Wykresie 4.

Wykres 4 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – wiek respondentów (n=920).



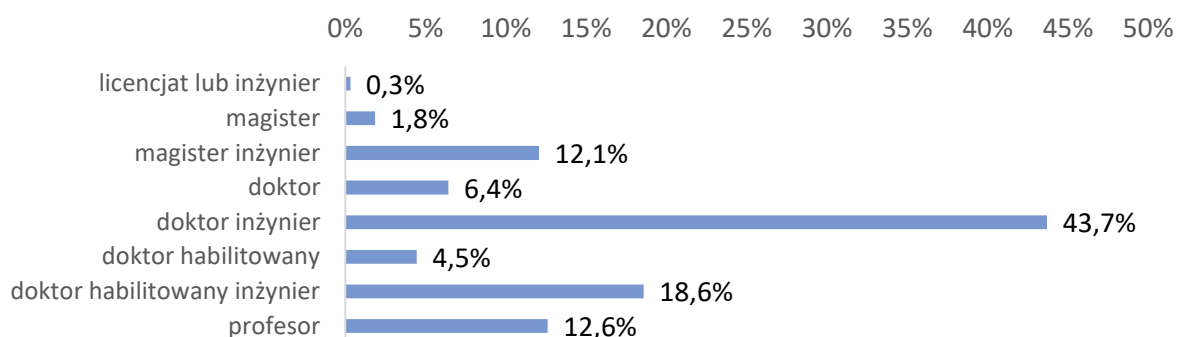
Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

¹ Por. Lincoln, A.E., Pincus, S., Bandows Koster J., Leboy, P. S. (2012). The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science*, 42, 2. <https://doi.org/10.1177/0306312711435830>

² Por. Miller, D. I., & Wai, J. (2015). The bachelor's to Ph.D. STEM pipeline no longer leaks more women than men: a 30-year analysis. *Frontiers in Psychology*, 6, 37. <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00037>

Wśród pracowników naukowych PW będących respondentami najczęściej odnotowano naukowców ze stopniem doktora inżyniera (43,7%) oraz doktora habilitowanego inżyniera (18,6%), por. Wykres 5.

Wykres 5 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – posiadany tytuł lub stopień naukowy lub zawodowy (n=920).

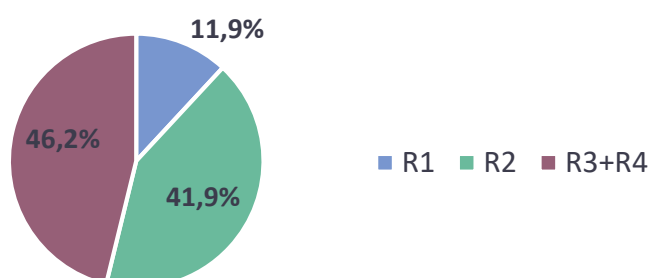


Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

Stopnie i tytuły naukowe i zawodowe pogrupowano w przedziały określające stopień zaawansowania i niezależności naukowca w karierze. Ze względu na specyfikę stopnia R4, który identyfikuje wyjątkowe w skali uczelni jednostki, zdecydowano się wyróżnić trzy – możliwie najogólniejsze – grupy, które jednak wyraźnie wskazują na moment w karierze oraz związane z tym wyzwania w pracy:

- przed doktoratem (lic., inż., mgr, mgr inż.), pokrewny kategorii First Stage Researcher (R1), tj. przed uzyskaniem stopnia naukowego doktora;
- po doktoracie, przed habilitacją (dr, dr inż., docent), pokrewny kategorii Recognised Researcher (R2), tj. posiadacz stopnia naukowego doktora lub jego odpowiednika, nie będący samodzielnym pracownikiem naukowym;
- po habilitacji (dr hab., dr hab. inż., prof.), pokrewny kategorii Established Researcher (R3), tj. naukowcy, którzy osiągnęli poziom samodzielności³.

Wykres 6 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – stanowiska w podziale na stopień zaawansowania i niezależności naukowca w karierze (n=1100).



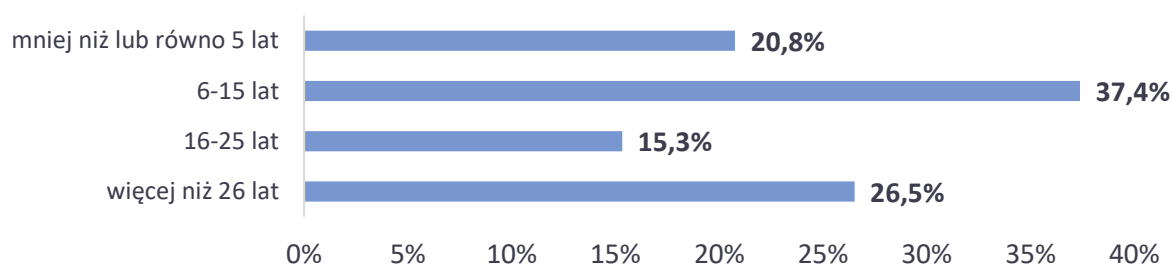
Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

Interesującym punktem odniesienia jest staż pracy w Politechnice. Liczba lat przepracowanych w danej instytucji pozwala na dodatkowe interpretacje wyjaśniające.

³ Ze względu na specyfikę stopnia R4, który identyfikuje wyjątkowe w skali uczelni jednostki, zdecydowano się wyróżnić jedynie trzy ogólne. Nie gromadzono danych umożliwiających zidentyfikowanie naukowców odpowiadających definicji R4, wobec czego należy założyć, iż R3 obejmuje R3 i R4 łącznie.

Pozytywne odpowiedzi respondentów pracujących można tłumaczyć większym zrozumieniem kultury organizacji i zasad nią rządzących, co może sprzyjać pewnego rodzaju wyrozumiałości dla jej ewentualnych niedociągnięć. Z drugiej strony, ten sam wskaźnik wielu lat przepracowanych w instytucji, przy negatywnych odpowiedziach można interpretować wręcz odwrotnie – jako brak cierpliwości dla przyjętych (potencjalnie niesatysfakcjonujących) rozwiązań.

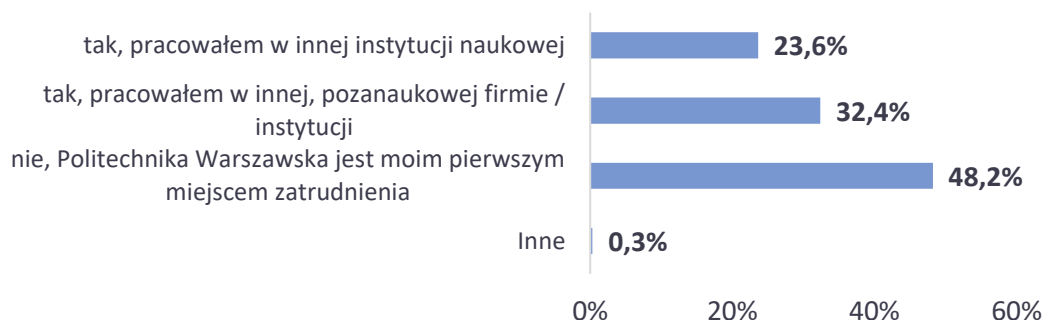
Wykres 7 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – staż pracy w Politechnice Warszawskiej (n=920).



Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

Kolejną zmienną pozwalającą na wspieranie interpretacji danych może być fakt posiadania doświadczenia pracy w innej jednostce naukowej lub pozanaukowej, przed rozpoczęciem pracy w PW. Większość respondentów pracowała wcześniej w innych podmiotach (56%), z czego 24% w innych instytucjach naukowych a 32% w innych instytucjach pozanaukowych. Dla 48% badanych Politechnika Warszawska jest pierwszym miejscem zatrudnienia.

Wykres 8 Charakterystyka próby (pracownicy PW) – praca wykonywana przed zatrudnieniem w Politechnice Warszawskiej? (n=920)



Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

W badaniu uzyskano wypowiedzi z większości zaangażowanych w badania naukowe podmiotów Politechniki Warszawskiej: wydziałów i kolegium oraz centrów badawczych.

DOKTORANCI PW. W badaniu wzięło udział 84 doktorantów niezatrudnionych w PW, co oznacza 7,4% zwrotu. Większość doktorantów biorących udział w badaniu stanowili mężczyźni (64,2%). Odpowiedzi udzieliły osoby realizujące doktoraty w 14 jednostkach PW. W badaniu brali udział doktoranci niezatrudnieni w Politechnice Warszawskiej. Na podstawie odpowiedzi dotyczących statusu zawodowego wyróżniono dwie grupy: pracujących (72,5%) oraz niepracujących (27,5%). Doktoranci biorący udział w badaniu najczęściej byli zatrudnieni na podstawie umowy o pracę (40,0%) lub umowy zlecenie /

dzieło (31,3%). Poszukujący pracy stanowili 13,8% próby, taki sam był też odsetek niepracujących i nie poszukujących pracy.

Większość doktorantów biorących udział w badaniu nie posiadała grantu na badania do doktoratu (70,0%), natomiast otwarty przewód doktorski zadeklarowała mniej niż połowa ankietowanych (41,3%). Niemal wszyscy biorący udział w badaniu doktoranci przed rozpoczęciem doktoratu studiowali w PW (91,3%).

1.2. Techniki i narzędzia badawcze

Ze względu na efektywność oraz wygodę techniki, zdecydowano się zastosować rozwiązanie w formie ankiety on-line (ang. Computer-Assisted Web Interview).

Tabela 1 Badania społeczne: próba i metodyka badawcza.

Populacja	Metoda badawcza	Dobór próby	Liczebność próby	Technika	Narzędzie
Pracownicy PW: naukowcy, naukowo-dydaktyczni, naukowo-badawczy, naukowo-techniczni	Ilościowa	Badanie całej populacji	988	ankieta on-line	Kwestionariusz CAWI
Doktoranci PW	Ilościowa	Badanie całej populacji	84	ankieta on-line	Kwestionariusz CAWI

Źródło: Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Europejska Karta Naukowca opisuje prawa i obowiązki, jakim podlegają naukowcy, instytucje ich zatrudniające oraz organizacje zapewniające finansowanie badań naukowych. Dokument składa się z dwóch części, dotyczącej pracowników oraz instytucji. Kartę uzupełnia Kodeks, który opisuje wymagania dotyczące rekrutacji, gwarantujące równe traktowanie wszystkich naukowców w Europie. Sformułowania w Karcie i Kodeksie dostosowano do kontekstu Politechniki Warszawskiej, precyzując dokładnie, jak należy rozumieć dane kryterium.

W kwestionariuszu poproszono respondentów o określenie, w jakim stopniu zgadzają się ze stwierdzeniami dotyczącymi Politechniki Warszawskiej oraz zagadnień opisanych w Karcie i Kodeksie. Stwierdzenia, zgodnie ze strukturą dokumentów, obejmowały opis warunków pracy naukowców oraz uczelni, a także procesów rekrutacji kandydatów do pracy naukowej (por. Tabela 2).

Należy odnotować, że w przypadku doktorantów nie oceniano kryteriów: Uznanie zawodu, Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie oraz Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

Tabela 2 Europejska Karta Naukowca oraz Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych – kryteria oceny oraz sformułowania dot. PW poddane badaniu

Europejska Karta Naukowca: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców	
Kryterium	Stwierdzenie poddane badaniu
Wolność badań naukowych	Politechnika Warszawska zapewnia pracownikom naukowym wolność przekonań i wypowiedzi oraz wolność wyboru tematyki naukowej i metody badawczej.
Zasady etyczne	Działalność naukowa w PW jest prowadzona z poszanowaniem zasad etyki obowiązujących w nauce i z uwzględnieniem specyfiki uprawianej dyscypliny naukowej.

Odpowiedzialność zawodową	W działalności naukowej, prowadzonej w PW, są przestrzegane prawa własności intelektualnej, także te dotyczące wspólnej własności danych w badaniach prowadzonych we współpracy z innymi naukowcami.
Profesjonalne podejście	Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, znają cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań naukowych.
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	Pracownicy PW przestrzegają krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów regulujących warunki szkoleń i/lub pracy.
Odpowiedzialność	Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, mają poczucie odpowiedzialności przed pracodawcą i zewnętrznym sponsorem badań, a także znają i rozumieją zasady efektywnego i zgodnego z prawem gospodarowania środkami finansowymi na badania.
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, przestrzegają przepisów prawa i wewnętrznych aktów normatywnych Uczelni, dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa i poufności danych.
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	Pracownicy PW, prowadzący badania naukowe, Podejmują działania na rzecz rozpowszechniania i wykorzystania wyników swoich badań.
Zaangażowanie społeczne	Pracownicy PW Prowadzący działalność naukową, podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie.
Relacje z opiekunem naukowym	Nowy pracownik PW, prowadzący działalność naukową, może liczyć na wszechstronną opiekę i doradztwo ze strony doświadczonych pracowników tej Uczelni.
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Doświadчени pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, wypełniają swoje funkcje zawodowe (opiekunów naukowych, koordynatorów projektów, managerów i popularyzatorów nauki) zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi.
Kontynuację rozwoju zawodowego	Pracownicy PW, prowadzący działalność naukową, dbają o własny rozwój naukowy, uczestnicząc m.in. w seminariach i konferencjach naukowych oraz w różnych formach szkoleń.

Europejska Karta Naukowca: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców

Kryterium	Stwierdzenie poddane badaniu
Uznanie zawodu	Pracownicy naukowci Politechniki Warszawskiej są uznawani za profesjonalistów i są traktowani zgodnie z tym faktem.
Zasada niedyskryminacji	Pracownicy PW nie są w żaden sposób dyskryminowani ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, orientację polityczną lub seksualną, religię, niepełnosprawność, język lub status.
Środowisko badań naukowych	PW zapewnia pracownikom naukowym odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych.
Warunki pracy	PW umożliwia pracownikom godzenie pracy naukowej z wypełnianiem obowiązków rodzinnych.
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	PW zapewnia stabilne warunki zatrudnienia i przestrzega zasad opisanych w dyrektywie UE w sprawie zatrudnienia na czas określony.
Finansowanie i wynagrodzenie	Pracownicy PW otrzymują wynagrodzenie za pracę oraz wszystkie przysługujące zgodnie z prawem świadczenia.
Równowaga płci	PW, nie obniżając kryteriów jakości i kwalifikacji, dba o zachowanie równowagi płci we wszystkich organach funkcjonujących w strukturze organizacyjnej Uczelni.
Rozwój kariery zawodowej	Zasady obowiązujące w PW obligują przełożonego do wspierania rozwoju naukowego jego podwładnych.
Wartość mobilności	PW umożliwia i wspiera prowadzenie przez swoich pracowników badań w różnych jednostkach naukowych w kraju i za granicą, w tym także przy wykorzystaniu nowoczesnych środków komunikacji informatycznej.
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	PW wspiera rozwój kariery pracowników zapewniając możliwość stałego rozwoju zawodowego, np. poprzez dostęp do szkoleń, seminariów i innych form podnoszenia kwalifikacji.
Dostęp do doradztwa zawodowego	PW zapewnia dostęp do doradztwa zawodowego za pośrednictwem Biura Karier oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy zgodnej z kwalifikacjami i zainteresowaniami pracownika.
Prawa własności intelektualnej	PW zapewnia pracownikom naukowym, na każdym etapie ich kariery, ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

Współautorstwo	PW pozytywnie odnosi się do zespołowych osiągnięć pracowników naukowych – uwzględnia dzieła współautorskie w ocenie ich dorobku w proporcji do rzeczywistego wkładu pracy.
Opieka naukowa	PW zapewnia młodym pracownikom nauki opiekę ze strony doświadczonych pracowników naukowych.
Nauczanie	Działalność dydaktyczna pracowników nauki PW nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych i jest uwzględniana w ocenie pracowniczej.
Systemy oceny pracowników	Pracownicy naukowcy Politechniki Warszawskiej podlegają okresowej ocenie, gdzie weryfikowane są: kreatywność naukowa oraz wyniki badań, dydaktyka, w tym opieka naukowa, doradztwo, współpraca krajowa lub międzynarodowa oraz obowiązki organizacyjne.
Skargi/apelacje	W każdej podstawowej jednostce organizacyjnej Politechniki Warszawskiej działa wybierany przez pracowników Rzecznik Zaufania, do którego pracownicy mogą się zwrócić o pomoc w przypadku konfliktu związanego z zatrudnieniem.
Wpływ na organy decyzyjne	Pracownicy naukowcy, także młodzi, mają swoich przedstawicieli w radach wydziałów i Senacie Politechniki Warszawskiej, a także w komisjach tych organów.
Rekrutacja	W Politechnice Warszawskiej obowiązują jasno określone zasady zatrudniania pracowników naukowych.

Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Kryterium	Stwierdzenie poddane badaniu
Rekrutacja	Konkursy na wolne miejsca pracy w Politechnice Warszawskiej są otwarte, zawierają opis wiedzy i kwalifikacji oraz publikowane są odpowiednio wcześniej, aby potencjalni kandydaci mieli czas na skompletowanie dokumentów.
Dobór kadr	Komisje konkursowe w PW mają skład zróżnicowany pod względem doświadczeń i kwalifikacji, dyscyplin oraz płci.
Przejrzystość	Zasady rekrutacji na wolne stanowiska pracy w PW oraz terminy i procedura są podane do publicznej wiadomości w sposób umożliwiający kandydatom zapoznanie się z nimi.
Ocenę zasług	Ocena kandydatów na wolne stanowiska pracy w PW uwzględnia zarówno ilościową jak i jakościową wartość ich dorobku.
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	Komisje konkursowe w PW analizują wszystkie załączniki potwierdzające przebieg kariery zawodowej kandydatów, którzy mogą składać dowolną ich liczbę, z uwzględnieniem możliwych wielowymiarowych ścieżek kariery.
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	Komisje konkursowe w PW doceniają mobilność przestrzenną, międzydyscyplinarną i międzysektorową kandydatów.
Uznawanie kwalifikacji	Komisje konkursowe w PW zapewniają właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej.
Staż pracy	Dokumenty konkursowe w PW zawierają opis kwalifikacji wymaganych i adekwatnych do potrzeb na danym stanowisku.
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	PW, zatrudniając naukowców ze stopniem doktora, określa jasne zasady i wskazówki w zakresie rekrutacji, w tym maksymalny czas zajmowania stanowiska.

Źródło: Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

Odpowiedzi można było udzielić w pięciostopniowej skali: zgadzam się, raczej się zgadzam, trudno powiedzieć, raczej się nie zgadzam, nie zgadzam się. Użycie skali zapewnia większy stopień uszeregowania dzięki uwzględnieniu intensywności wskaźników. Celem zastosowanej skali Likerta jest zbadanie natężenia postaw, bez ujmowania rzeczy w skrajności⁴.

1.3. Przebieg procesu badawczego

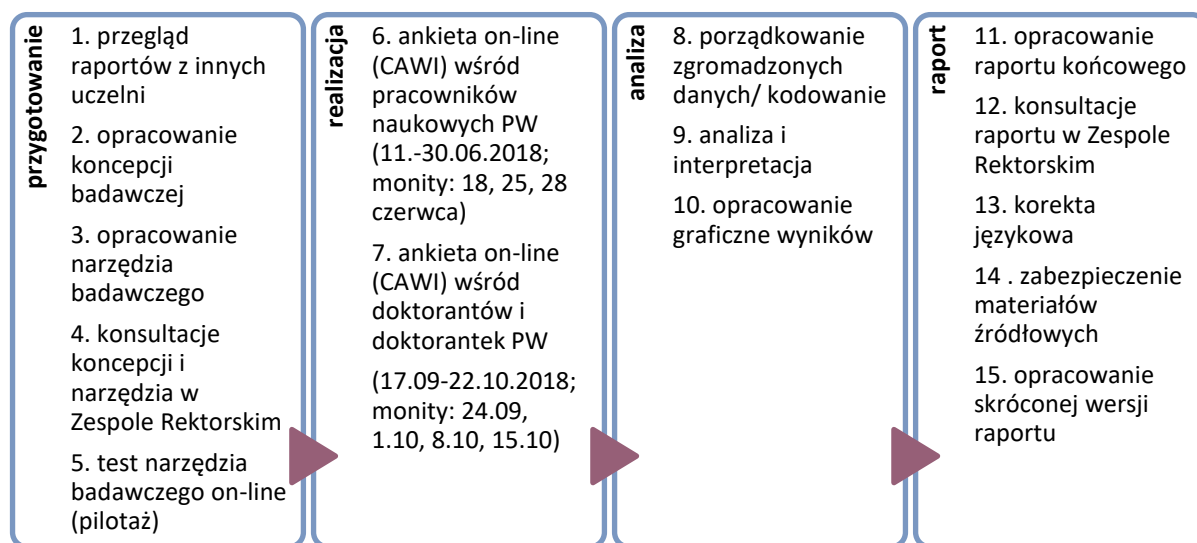
Badanie społeczne zostało zrealizowane przez Dział Badań i Analiz CZliTT PW w okresie od maja do listopada 2018 r. z wykorzystaniem infrastruktury badawczej CZliTT PW

⁴ Por. Babbie E. (2003). *Badania społeczne w praktyce*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

(Laboratorium przetwarzania danych i analiz). **Przygotowanie badania.** W oparciu o zapisy dokumentów Karty oraz Kodeksu i analizę dotychczasowych badań prowadzonych przez inne polskie uczelnie, opracowano kwestionariusz uwzględniający kluczowe kryteria ujęte w zapisach oraz specyfikę Politechniki Warszawskiej. Kwestionariusz konsultowany był w Zespole Rectorskim, a następnie przeprowadzono pilotaż badania, zapraszając do testowego wypełnienia Zespół oraz wydziałowych Pełnomocników ds. wdrożenia logo HR w Politechnice Warszawskiej.

Udział w badaniu był dobrowolny – osoby, które chciały podzielić się swoją opinią mogły przejść do kwestionariusza klikając odpowiedni odnośnik.

Rysunek 3 Harmonogram prac w badaniu.



Źródło: Opracowanie własne DBA CZłiT PW.

Zgromadzone odpowiedzi i przeprowadzone analizy umożliwiły opracowanie wniosków z badania, mających na celu wsparcie procesu opracowania strategii HR dla PW, elementem której ma być plan działań ukierunkowanych na określenie najważniejszych zadań dla uczelni w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w kontekście pracowników naukowych.

Wyniki

2. Wyniki

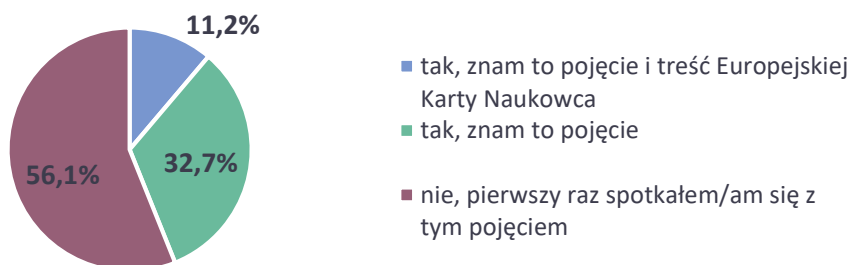
Na kolejnych stronach omówiono główne wyniki i wnioski z badania opinii pracowników i doktorantów PW nt. zgodności zasad opisanych w Karcie i Kodeksie z praktykami stosowanymi w uczelni. Przedstawiono najlepiej i najsłabiej ocenione kryteria (Rysunek 4 dla pracowników i Rys. 5 dla doktorantów) oraz szczegółowe oceny z uwzględnieniem podziału na Kartę i Kodeks:

- Karta: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców - przedstawienie opinii pracowników i doktorantów PW nt. zasad prowadzenia badań naukowych (wolność badań, etyka, odpowiedzialność zawodowa), postaw naukowca (profesjonalizm, doskonalenie zawodowe, odpowiedzialność), organizacji pracy (zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów) oraz roli naukowca (upowszechnianie wyników, zaangażowanie społeczne) por. Tabela 3 dla pracowników i Tabela 6 dla doktorantów;
- Karta: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców - przedstawienie opinii pracowników i doktorantów PW dotyczących kryteriów nt. regulowania współpracy (m.in. uznanie zawodu, środowisko badań naukowych, finansowanie i wynagrodzenie, system oceny pracowników, rekrutacja, stałe zatrudnienie), rozwoju zawodowego (m.in. kariery, mobilności, szkoleń i doradztwa, a także własności intelektualnej i współautorstwa), poszanowania praw (zasada niedyskryminacji, równowaga płci) oraz zapewniania przyjaznych warunków pracy (w tym: warunki pracy, wpływ na organy decyzyjne), por. Tabela 4 dla pracowników i Tabela 7 dla doktorantów;
- Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych - przedstawienie opinii pracowników i doktorantów PW nt. standardów rekrutacji (m.in. ocena zasług, uznawanie doświadczenia i kwalifikacji, stażu pracy), por. Tabela 5 dla pracowników i Tabela 8 dla doktorantów.

2.1. Pracownicy PW

Spośród wszystkich respondentów większość nie miała wcześniej styczności ani z pojęciem ani z treścią Europejskiej Karty Naukowca przed rozpoczęciem badania. Niewiele mniej niż 1/3 badanych zna pojęcie z nazwy, a jedynie 11% badanych zna pojęcie i treść Karty.

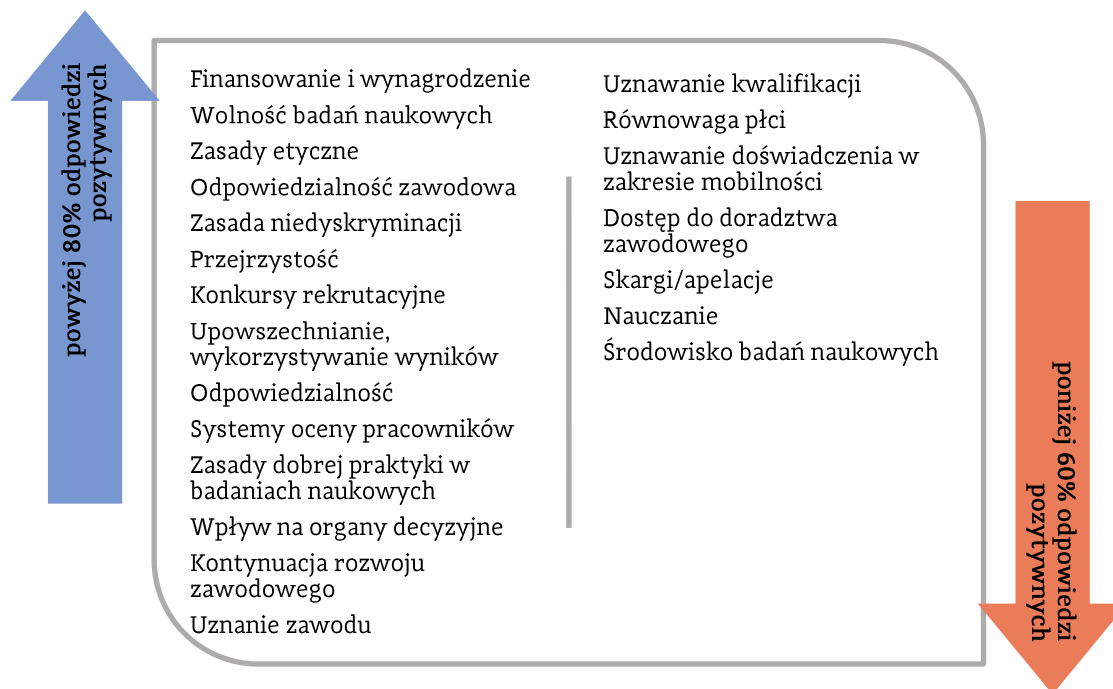
Wykres 9 Charakterystyka próby: znajomość pojęcia i treści Europejskiej Karty Naukowca przed rozpoczęciem badania? (n=920)



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Spośród wszystkich 40 kryteriów najwięcej pozytywnych odpowiedzi zgromadziły standardy PW dotyczące finansowania, wolności badań naukowych, stosowanych zasad etycznych, odpowiedzialności zawodowej oraz braku dyskryminacji. Najmniej pozytywnych odpowiedzi dotyczyło infrastruktury (środowisko badań naukowych), relacji dydaktyki w odniesieniu do nauki, mechanizmów apelacyjnych oraz dostępu do doradztwa zawodowego (por. Rysunek 4).

Rysunek 4 Zestawienie najlepiej i naj słabiej ocenionych kryteriów.



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

W module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” najwyżej oceniono wolność badań naukowych, zasady etyczne i odpowiedzialność zawodową. Zwraca uwagę 60% pozytywnych odpowiedzi najniższy ich odsetek w tym module, dotyczących relacji z opiekunem naukowym. Warto zauważyć, że kryteria dotyczące realizacji pracy naukowej ocenione zostały korzystniej w porównaniu do dotyczących spraw organizacyjnych (por. Tabela 3).

Tabela 3 Oceniane kryteria w module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka).

Kryterium: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców	suma % odpowiedzi pozytywnych
Wolność badań naukowych	90
Zasady etyczne	87,1
Odpowiedzialność zawodowa	86
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	84
Odpowiedzialność	83,8
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	83,5
Kontynuacja rozwoju zawodowego	82
Zaangażowanie społeczne	74,3

Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	73,8
Profesjonalne podejście	71,8
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	68,6
Relacje z opiekunem naukowym	60,9

Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

W module oceniającym pracodawcę (por. Tabela 4) najwięcej pozytywnych odpowiedzi zgromadziły kryterium finansowania i wynagrodzenia. Kolejnymi najkorzystniej ocenionymi były: zasada niedyskryminacji, systemy oceny pracowników, wpływ na organy decyzyjne. Warto odnotować, że zasada niedyskryminacji, sformalizowana Zarządzeniem Rektora nr 59/2014 w sprawie przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w PW, została wypracowana udziałem pracowników PW w ramach projektu „Podniesienie jakości zarządzania Politechniką Warszawską” (2010-2012)⁵.

Mniej pozytywnych odpowiedzi - na rzecz „trudno powiedzieć” - uzyskała w tym module infrastruktura badawcza (środowisko badań naukowych), oceniana wyraźnie słabiej przez pracowników przed doktoratem (R1).

Kolejnym kryterium, któremu warto się przyjrzeć jest nauczanie. Jedna trzecia respondentów nie odnosi się pozytywnie do stwierdzenia, że działalność dydaktyczna nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych i jest uwzględniana w ocenie pracowniczej.

Warto zwrócić uwagę na odpowiedzi w obszarze skargi/apelacje, gdzie w odniesieniu do stwierdzenia dot. wybieranego przez pracowników Rzecznika Zaufania, do którego można zwrócić się o pomoc w przypadku konfliktu związanego z zatrudnieniem, aż 40% odpowiedzi respondentów to „trudno powiedzieć”. Oznacza to, że pracownicy PW nie są zaznajomieni z funkcjonującą od czterech lat instytucją powołaną we wspomnianym już Zarządzeniu dotyczącym przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji w PW.

Respondenci w swoich odpowiedziach odnośnie równowagi płci wykazywali często niezdecydowanie. „Trudno powiedzieć” było dominującą odpowiedzią niezależnie od płci, dominowało wśród pracowników przed doktoratem (R1), grupach wiekowych 20-35 oraz 36-50 lat.

Tabela 4 Oceniane kryteria w module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka).

Kryterium: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców	suma % odpowiedzi pozytywnych
Finansowanie i wynagrodzenie	92,1
Zasada niedyskryminacji	85,6
Systemy oceny pracowników	83,7
Wpływ na organy decyzyjne	83,1

⁵Projekt był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach poddziałania 4.1.1. Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (UDA-POKL-04.01.01-00-100/11-00). Projekt był realizowany przez Biuro Rozwoju i Projektów Strategicznych Politechniki Warszawskiej od października 2012 r. do końca września 2014 r.

Uznanie zawodu	81,5
Współautorstwo	75,8
Warunki pracy	75
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	73,1
Współautorstwo	71,8
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	70,3
Wartość mobilności	68,9
Opieka naukowa	67,8
Rozwój kariery zawodowej	64,6
Prawa własności intelektualnej	61,3
Równowaga płci	58,6
Dostęp do doradztwa zawodowego	50,8
Skargi/apelacje	49,4
Nauczanie	49,1
Środowisko badań naukowych	47,9

Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

W odniesieniu do procesów rekrutacji (Tabela 5), badani najkorzystniej ocenili przejrzystość oraz jasne zasady. Najmniej odpowiedzi pozytywnie odnoszących się do podanych stwierdzeń dotyczyło uznawania kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych oraz uznawania doświadczenia w zakresie mobilności przestrzennej, międzydyscyplinarnej i międzysektorowej.

Tabela 5 Oceniane kryteria w module „Kodeks” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka).

Kryterium: Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	suma % odpowiedzi pozytywnych
Przejrzystość	84,6
Rekrutacja	84,2
Staż pracy	79,5
Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	74,2
Ocena zasług	73,5
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	66,9
Dobór kadr	65,6
Uznawanie kwalifikacji	59,1
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	54,1

Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Pracownicy naukowo-dydaktyczni oraz naukowcy odpowiadali w sposób wskazujący na większą zgodność w badanych zakresach niż pracownicy naukowo-badawczy i naukowo-techniczni. Może się to wiązać z różnicą miejsc zatrudnienia (np. wydział a centrum badawcze) i wynikającą z tego ustrukturyzowaną organizacją pracy. Warto pamiętać, że typ pracownika wiąże się z poziomem decyzyjności (innym w przypadku profesora a innym w przypadku pracownika naukowo-technicznego). Częściej z wypowiedziami zgadzali się samodzielni pracownicy (R3) niż pracownicy naukowcy przed habilitacją (R2) lub naukowcy u progu kariery (R1).

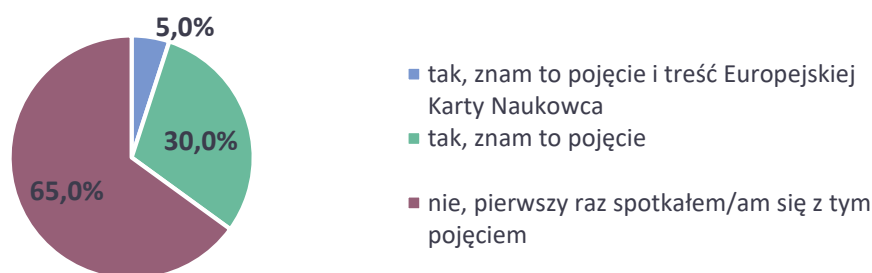
Odnotowano również tendencje dotyczące wieku i stażu. W przypadku wieku zauważono, iż zgodność ze stwierdzeniami jest najczęściej niższa w przypadku młodszych pracowników i stopniowo wzrasta wraz z grupą wiekową. Może to wynikać z wielu czynników wewnętrznych i zewnętrznych dla organizacji, a także cech osobowych. Co ciekawe, można wyróżnić dwa charakterystyczne wzory odpowiedzi ze względu na staż: w pierwszym odnotowuje się zgodność ze stwierdzeniami wzrastającą wraz ze stażem, a w drugim – spadek zgodności ze stwierdzeniami dla pracowników o stażu 6-15 lat. O ile pierwszy wzorzec łatwo wyjaśnić internalizacją kultury organizacji, o tyle drugi wskazuje na początkową pozytywną ocenę, po czym jej spadek w kolejnych latach. Na podstawie zgromadzonych danych trudno określić, czy jest to spadek wynikający ze zmiany statusu, a przez to i obowiązków, czy wynik głębszego poznania instytucji i zrozumienia sposobów jej funkcjonowania.

Cechą charakterystyczną odpowiedzi udzielanych przez respondentów w podziale na płeć jest częstsze korzystanie ze zdecydowanych odpowiedzi na skraju skali (zgadzam się, nie zgadzam się) przez kobiety i częstsze korzystanie ze środka skali (raczej się zgadzam, trudno powiedzieć) przez mężczyzn.

2.2. Doktoranci PW

Nieco więcej niż co trzeci ankietowany doktorant znał pojęcie lub zarówno pojęcie jak i treść Europejskiej Karty Naukowca (35,0%, w tym 5,0% wskazań na odpowiedź: „Tak, znam to pojęcie i treść Europejskiej Karty Naukowca”).

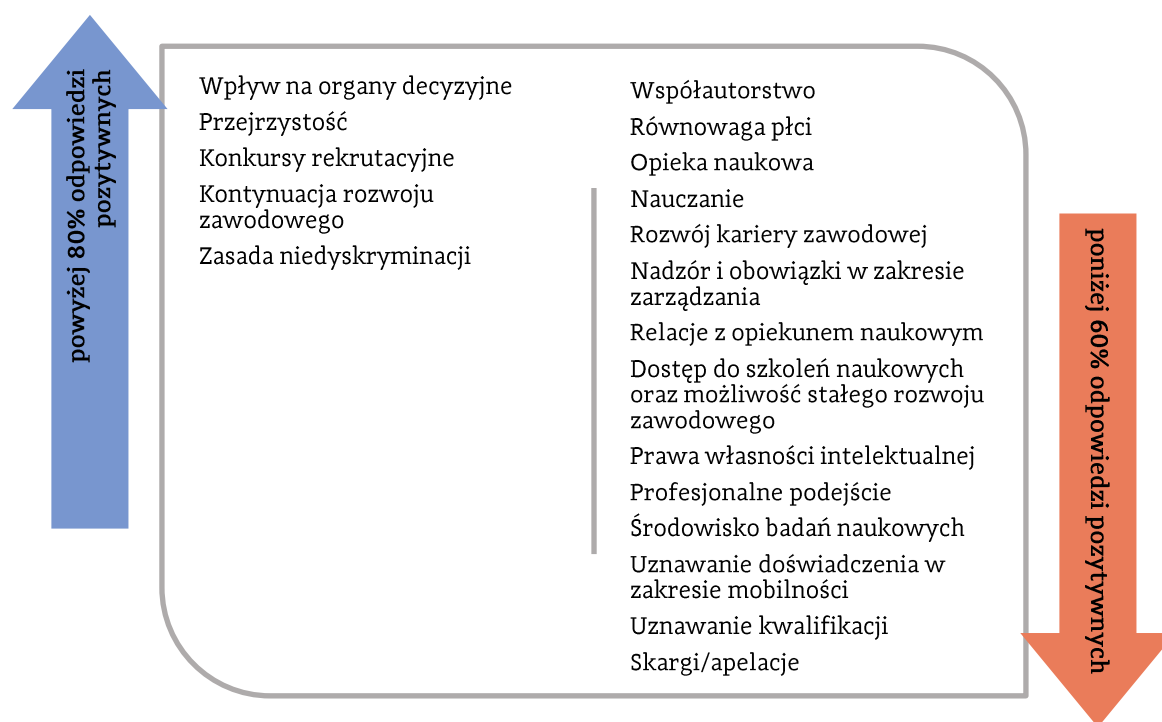
Wykres 10 Charakterystyka próby: znajomość pojęcia i treści Europejskiej Karty Naukowca przed rozpoczęciem badania (doktoranci, n=80).



Opracowanie własne DBA CZłITT PW

Niemal wszyscy badani doktoranci zgadzali się ze stwierdzeniami dotyczącymi posiadania swoich przedstawicieli w radach wydziałów i Senacie Politechniki Warszawskiej, a także w komisjach tych organów (wpływ na organy decyzyjne).

Rysunek 5 Zestawienie najlepiej i najgłębiej ocenionych kryteriów (doktoranci PW).



Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

Wysoko oceniane były obszary dotyczące zasad rekrutacji na studia doktoranckie w PW (tj. przejrzystość - terminy i procedura są podawane do publicznej wiadomości w sposób umożliwiający kandydatom na doktorantów zapoznanie się z nimi, a także otwartość rekrutacji (tj. konkursy rekrutacyjne zawierające opis wymagań i dokumentów a informacja o naborze publikowana jest odpowiednio wcześniej). Doktoranci PW dbają o własny rozwój naukowy, uczestnicząc w seminariach i konferencjach naukowych oraz w różnych formach szkoleń (kontynuacja rozwoju zawodowego).

Doktoranci PW nie są w żaden sposób dyskryminowani ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, orientację polityczną lub seksualną, religię, niepełnosprawność, język lub status (zasada niedyskryminacji). Badania pokazały, że doktoranci nie są zaznajomieni z procedurami wspierającymi w przypadku konfliktu na tle dyskryminacji i mobbingu (ponad połowa odpowiedzi „trudno powiedzieć” w kryterium: skargi i apelacje). Jest w tym pewna logika – nie doświadczając dyskryminacji, nie szuka się procedur wspierających. Jednocześnie jest to wyraźny wskaźnik dla Uczelni by wzmocnić świadomość doktorantów istnienia narzędzi zapewniających pomoc w przypadku konfliktu.

W module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” najwyżej oceniono kontynuację rozwoju zawodowego, zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych, wolność badań naukowych i zasady etyczne. Wartym podkreślenia jest fakt, że najniższy odsetek wskazań pozytywnych zaobserwowano w przypadku:

- nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania (doktoranci PW mogą liczyć na wszechstronną opiekę i doradztwo ze strony doświadczonych pracowników tej uczelni),

- relacji z opiekunem naukowym (doświadczeni pracownicy PW wypełniają swe funkcje zawodowe (opiekunów naukowych, koordynatorów projektów, managerów i popularyzatorów nauki) zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi),
- profesjonalnego podejścia (doktoranci PW znają cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań).

W tych trzech przypadkach w module I odnotowano stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi negatywnych (ok. 1/3).

Tabela 6 Oceniane kryteria w module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka) – doktoranci PW.

Kryterium: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców	suma % odpowiedzi pozytywnych
Kontynuacja rozwoju zawodowego	84,5%
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	79,8%
Wolność badań naukowych	77,4%
Zasady etyczne	75,0%
Odpowiedzialność	73,8%
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	73,8%
Odpowiedzialność zawodowa	72,6%
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	71,4%
Zaangażowanie społeczne	65,5%
Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	54,8%
Relacje z opiekunem naukowym	53,6%
Profesjonalne podejście	50,0%

Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

W ramach modułu II (Tabela 7) prawie wszyscy ankietowani doktoranci oceniają, że mają wpływ na organy decyzyjne, a zdecydowana większość uznaje, że w PW obowiązuje zasada niedyskryminacji, stosowane są jasne zasady rekrutacji, a doktoranci otrzymują wszystkie przysługujące im zgodnie z prawem świadczenia (finansowanie i wynagrodzenie).

Uwagę zwraca brak wiedzy na temat tego, czy w PW działa doktorancki Rzecznik Zaufania, do którego można zwrócić się o pomoc w przypadku konfliktu (skargi/apelacje): ponad połowa badanych wybiera odpowiedź „trudno powiedzieć”. Ponadto warto odnotować, że ponad 1/4 badanych niekorzystnie ocenia:

- dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego,
- nauczanie (działalność dydaktyczna pracowników nauki PW nie stanowi przeszkody w prowadzeniu badań naukowych i jest uwzględniana w ocenie pracy doktoranta),
- środowisko badań naukowych (PW zapewnia doktorantom odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych).

Tabela 7 Oceniane kryteria w module „Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka) – doktoranci PW.

Kryterium: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców ⁶	suma % odpowiedzi pozytywnych
Wpływ na organy decyzyjne	93,9%
Zasada niedyskryminacji	81,7%
Jasne zasady rekrutacji	79,3%
Finansowanie i wynagrodzenie	78,0%
Systemy oceny pracowników	69,5%
Warunki pracy	63,4%
Dostęp do doradztwa zawodowego	63,4%
Wartość mobilności	61,0%
Współautorstwo	59,8%
Równowaga płci	57,3%
Opieka naukowa	57,3%
Nauczanie	57,3%
Rozwój kariery zawodowej	54,9%
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	52,4%
Prawa własności intelektualnej	51,2%
Środowisko badań naukowych	50,0%
Skargi/apelacje	28,0%

Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

W odniesieniu do kryteriów związanych z Kodeksem Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (por. Tabela 8), najwyżej oceniono przejrzystość i konkursy rekrutacyjne. Mniej niż połowa badanych doktorantów pozytywnie odnosi się do stwierdzeń dotyczących uznawania doświadczenia w zakresie mobilności oraz uznawania kwalifikacji, jednak w obu tych przypadkach stosunkowo duża grupa wybiera odpowiedź „trudno powiedzieć” (39,5%). Warto zaznaczyć, że w tym module rzadko udzielano odpowiedzi negatywnych (maksymalnie 13,6%).

Tabela 8 Oceniane kryteria w module „Kodeks” oraz suma % odpowiedzi pozytywnych dla każdego kryterium (w kolejności od najwyższego do najniższego odsetka) – doktoranci PW.

Kryterium: Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	suma % odpowiedzi pozytywnych
Przejrzystość	88,9%
Konkursy rekrutacyjne	87,7%
Staż pracy	72,8%
Ocena zasług	71,6%
Dobór kadr	66,7%
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	60,5%
Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	48,1%
Uznawanie kwalifikacji	46,9%

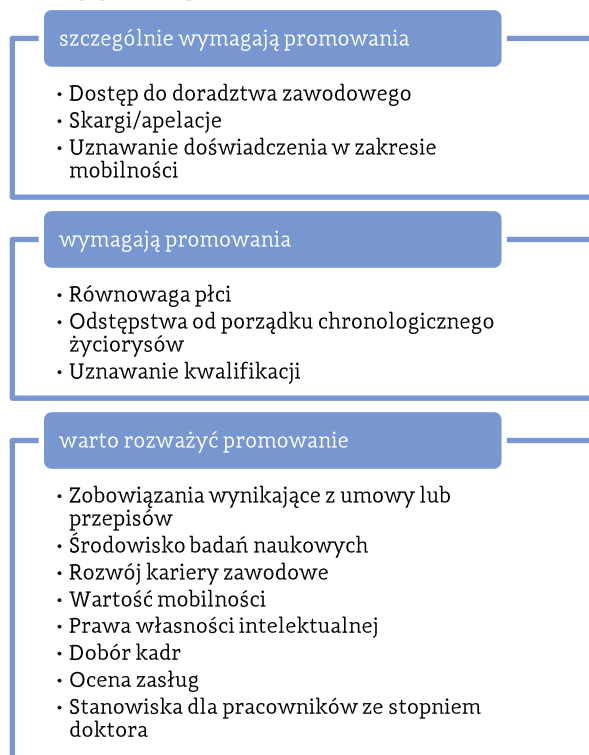
Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

⁶ W przypadku doktorantów nie oceniano kryteriów: Uznanie zawodu, Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie oraz Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

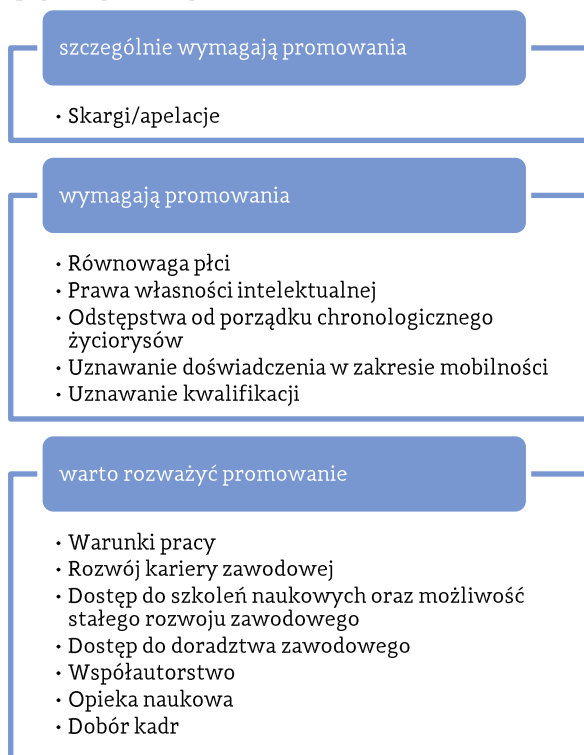
Poniżej zaprezentowano zestawienie dominujących obszarów odpowiedzi „trudno powiedzieć”, zarówno w przypadku pracowników naukowych PW, jak i doktorantów PW (Rysunek 6).

Rysunek 6 Obszary wymagające promowania. Kryteria uporządkowano z zachowaniem porządku: szczególnie wymagają promowania (wskazania "trudno powiedzieć" powyżej 40%); wymagają promowania (wskazania "trudno powiedzieć" powyżej 30%); warto rozważyć promowanie ("trudno powiedzieć" powyżej 20%).

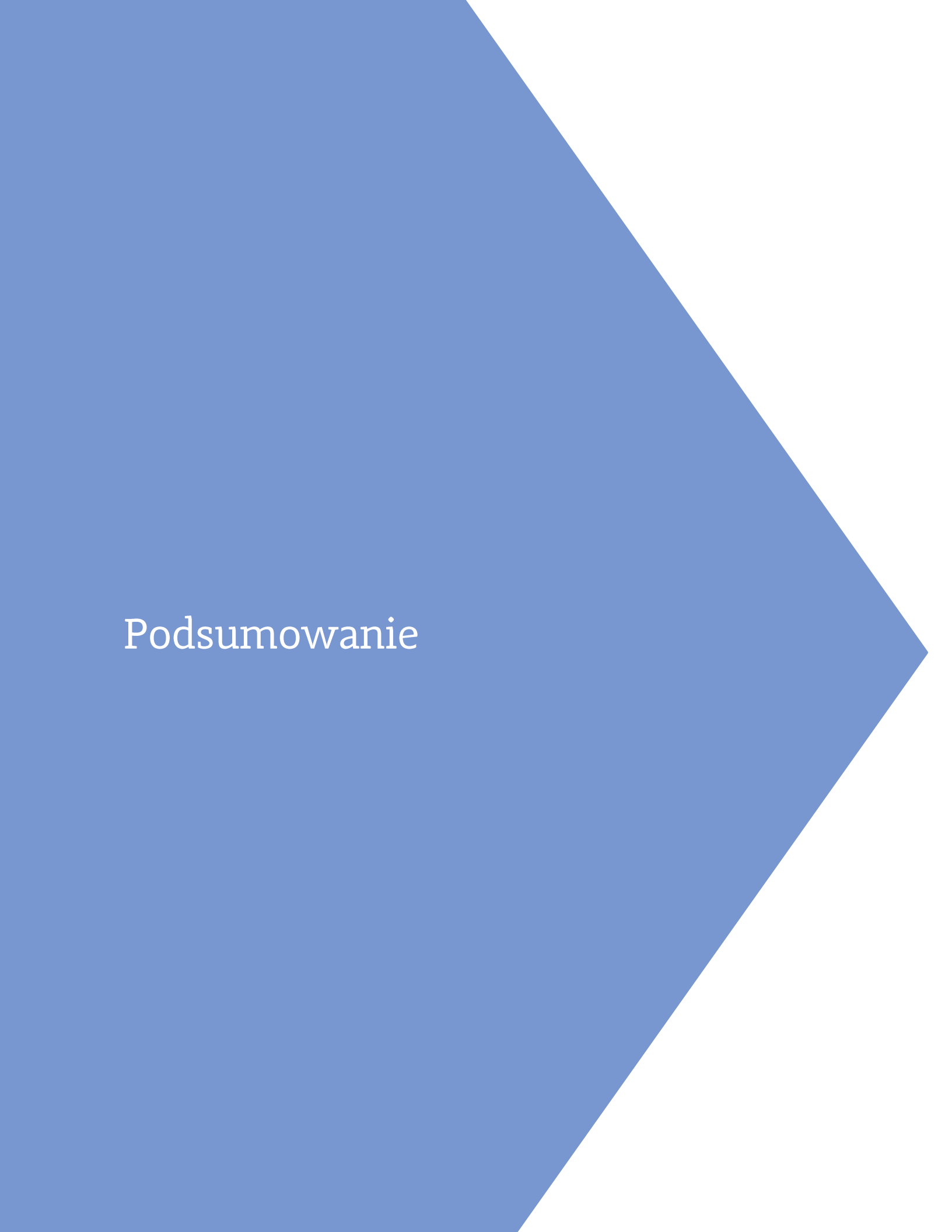
PRACOWNICY PW



DOKTORANCI PW



Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

The background of the slide is a solid blue color, split diagonally from the top-left corner to the bottom-right corner. The upper-left portion is a slightly darker shade of blue, while the lower-right portion is a lighter shade, creating a subtle gradient effect.

Podsumowanie

3. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza służyła dwóm celom:

1. opracowaniu strategii HR dla Politechniki Warszawskiej poprzez identyfikację obszarów wymagających szczególnej uważności w projektowaniu działań strategicznych, operacyjnych i szczegółowego planu wdrożenia
2. sformułowaniu rekomendacji przez Członków Zespołu rektorskiego ds. wdrożenia w Politechnice Warszawskiej zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Najwięcej pozytywnych odpowiedzi pracowników zgromadziły standardy odnoszące do zjawisk budujących **kulturę prowadzenia badań naukowych**: wolność badań naukowych, stosowane zasady etyczne, odpowiedzialność zawodowa, warunki finansowe i brak dyskryminacji. To istotna informacja dla rozwoju uczelni badawczej, gdzie możliwość rozwoju naukowego i wysoka jakość badań są kluczowe zarówno dla jednostki jak i całej organizacji.

Główne obszary doskonalenia to przede wszystkim infrastruktura (środowisko badań naukowych), ale także zagadnienia dot. równowagi płci, nauczania oraz procesów związanych z rekrutacją (tj. uznawanie kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych oraz uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności przestrzennej, międzydyscyplinarnej i międzysektorowej). W przypadku doktorantów PW dopracowania wymagają rozwiązania ocenianie w kryteriach: nauczanie, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, relacje z opiekunem naukowym oraz infrastruktura (środowisko badań naukowych).

Na podstawie badań, można określić dwa rodzaje działań dla PW. Pierwszym jest dopracowanie obszarów niekorzystnie ocenionych w badaniu natomiast drugim: promowanie istniejących już rozwiązań (szczególnie tam, gdzie pracownicy i doktoranci wskazywali odpowiedź „trudno powiedzieć”, nie znając do końca procedury). Propozycje usprawnień dot. m.in. przepisów wewnętrznych PW, natomiast promowania wymagają już wprowadzone rozwiązania wspierania w obszarze mediacji (Rzecznik Zaufania), ochrony własności intelektualnej i komercjalizacji wyników badań a także dostępu do szerokiej palety szkoleń.

4. Załączniki

Na kolejnych stronach przedstawiono zestawienia zbiorcze ocenianych kryteriów w podziale na opinie pracowników PW oraz doktorantów PW.

Tabela 9 Oceniane kryteria: zestawienie zbiorcze (kolejność zgodna z EKN oraz Kodeksem) – pracownicy PW.

		Kryterium	suma % odpowiedzi pozytywnych
Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców	1	Wolność badań naukowych	90,0
	2	Zasady etyczne	87,1
	3	Odpowiedzialność zawodowa	86,0
	4	Profesjonalne podejście	71,8
	5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	73,8
	6	Odpowiedzialność	83,8
	7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	83,5
	8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	84,0
	9	Zaangażowanie społeczne	74,3
	10	Relacje z opiekunem naukowym	60,9
	11	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	68,6
	12	Kontynuacja rozwoju zawodowego	82,0
Ogólne zasady i wymagania obowiązujące przy pracownikach i grantodawców	1	Uznanie zawodu	81,5
	2	Zasada niedyskryminacji	85,6
	3	Środowisko badań naukowych	47,9
	4	Warunki pracy	75,0
	5	Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	73,1
	6	Finansowanie i wynagrodzenie	92,1
	7	Równowaga płci	58,6
	8	Rozwój kariery zawodowej	64,6
	9	Wartość mobilności	68,9
	10	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	70,3
	11	Dostęp do doradztwa zawodowego	50,8
	12	Prawa własności intelektualnej	61,3
	13	Współautorstwo	75,8
	14	Opieka naukowa	67,8
	15	Nauczanie	49,1
	16	Systemy oceny pracowników	83,7
	17	Skargi/apelacje	49,4
	18	Wpływ na organy decyzyjne	83,1
	19	Jasne zasady rekrutacji	71,8
Kodeks rekrutacji naukowych	1	Konkursy rekrutacyjne	84,2
	2	Dobór kadr	65,6
	3	Przejrzystość	84,6
	4	Ocena zasług	73,5
	5	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	66,9
	6	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	54,1
	7	Uznawanie kwalifikacji	59,1
	8	Staż pracy	79,5
	9	Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	74,2

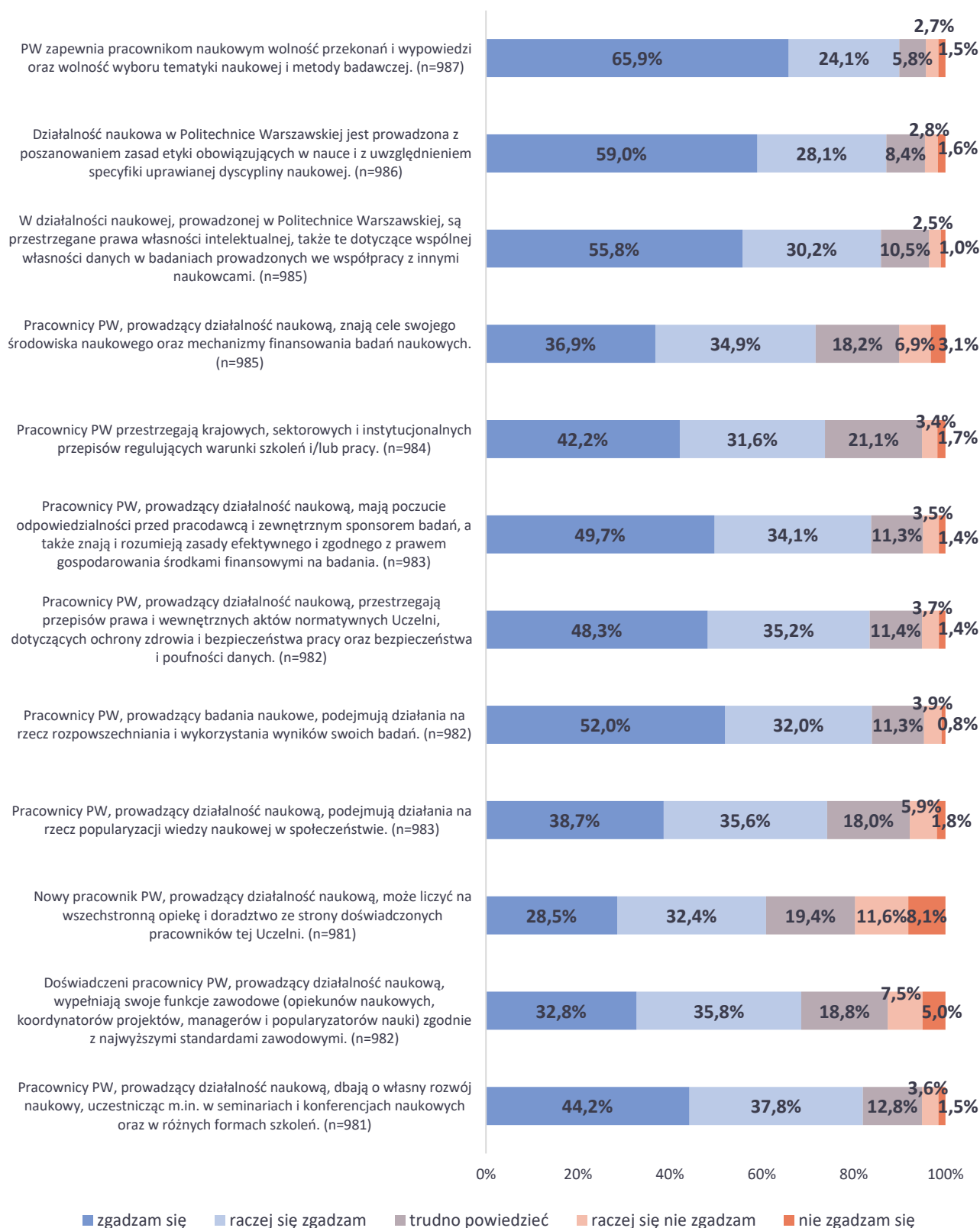
Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Tabela 10 Oceniane kryteria: zestawienie zbiorcze (kolejność zgodna z EKN oraz Kodeksem) – doktoranci PW. W przypadku doktorantów nie oceniano kryteriów: Uznanie zawodu, Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie oraz Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

		Kryterium	suma % odpowiedzi pozytywnych
Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców	1	Wolność badań naukowych	77,4%
	2	Zasady etyczne	75,0%
	3	Odpowiedzialność zawodowa	72,6%
	4	Profesjonalne podejście	50,0%
	5	Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	71,4%
	6	Odpowiedzialność	73,8%
	7	Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	79,8%
	8	Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	73,8%
	9	Zaangażowanie społeczne	65,5%
	10	Relacje z opiekunem naukowym	53,6%
	11	Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	54,8%
Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców	12	Kontynuacja rozwoju zawodowego	84,5%
	2	Zasada niedyskryminacji	81,7%
	3	Środowisko badań naukowych	50,0%
	4	Warunki pracy	63,4%
	6	Finansowanie i wynagrodzenie	78,0%
	7	Równowaga płci	57,3%
	8	Rozwój kariery zawodowej	54,9%
	9	Wartość mobilności	61,0%
	10	Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	52,4%
	11	Dostęp do doradztwa zawodowego	63,4%
	12	Prawa własności intelektualnej	51,2%
	13	Współautorstwo	59,8%
	14	Opieka naukowa	57,3%
	15	Nauczanie	57,3%
	16	Systemy oceny pracowników	69,5%
	17	Skargi/apelacje	28,0%
	18	Wpływ na organy decyzyjne	93,9%
Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych	19	Jasne zasady rekrutacji	79,3%
	1	Konkursy rekrutacyjne	87,7%
	2	Dobór kadr	66,7%
	3	Przejrzystość	88,9%
	4	Ocena zasług	71,6%
	5	Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	60,5%
	6	Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	48,1%
	7	Uznawanie kwalifikacji	46,9%
	8	Staż pracy	72,8%

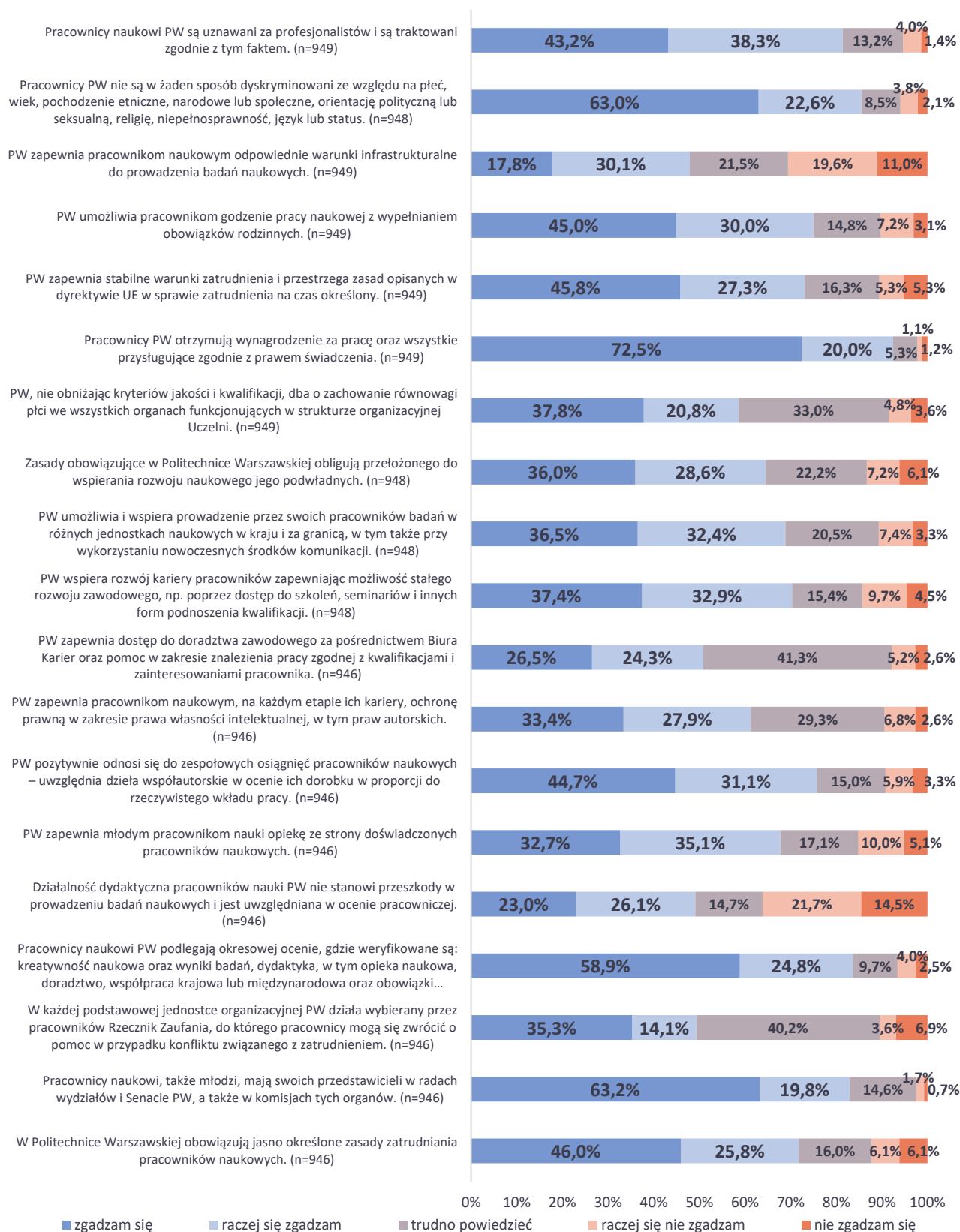
Opracowanie własne DBA CZliTT PW.

Wykres 11 Moduł I: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące naukowców (odpowiedzi pracowników PW).



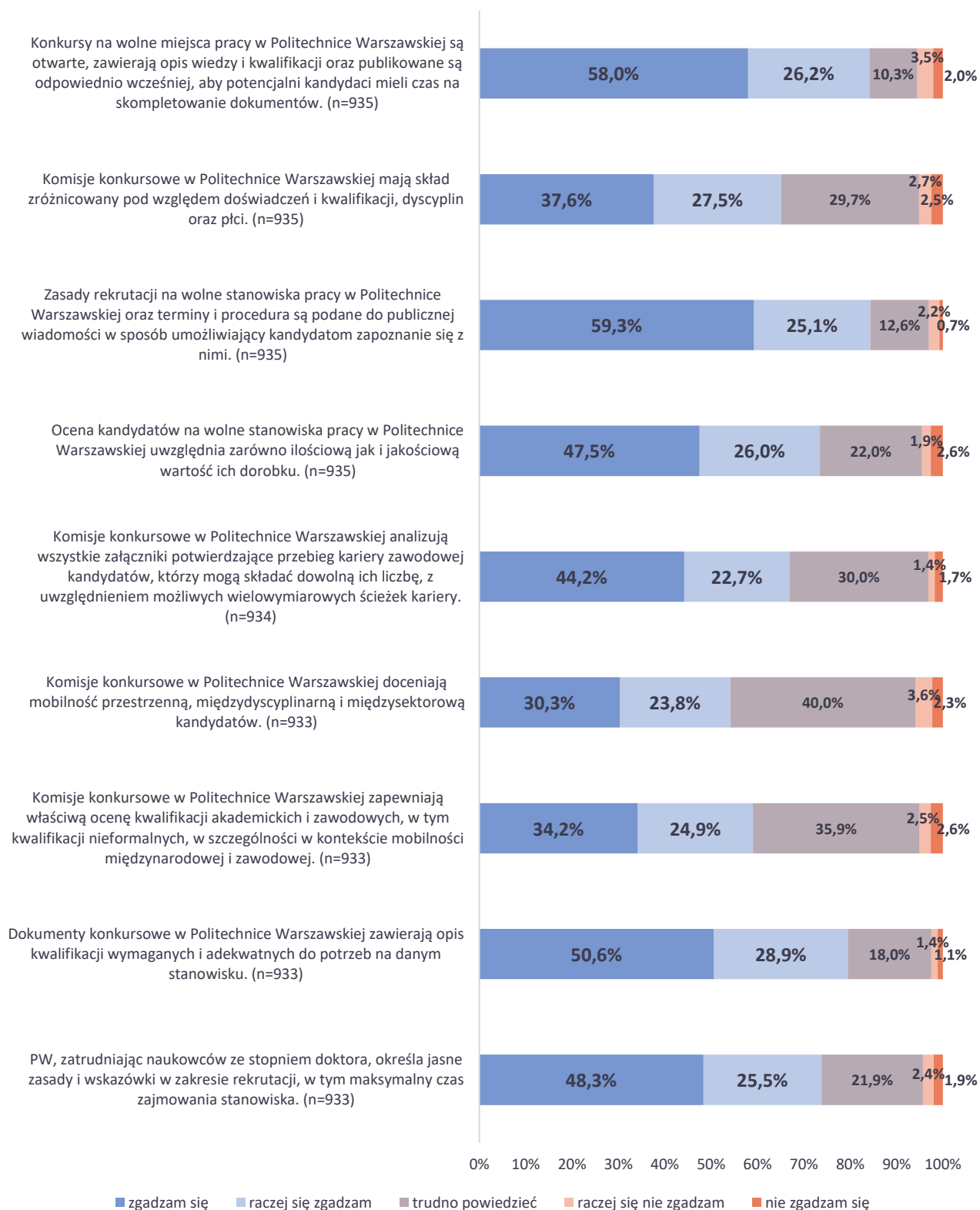
Opracowanie własne DBA CZłITT PW.

Wykres 12 Moduł II: Ogólne zasady i wymagania obowiązujące pracodawców i grantodawców (pracownicy PW).



Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

Wykres 13 Moduł III: Kodeks Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (odp. pracowników PW).



Opracowanie własne DBA CZłiTT PW.

Politechnika Warszawska



**Centrum
Zarządzania Innowacjami
i Transferem Technologii**

POLITECHNIKA WARSZAWSKA

