



Ankieta HRS4R 2023

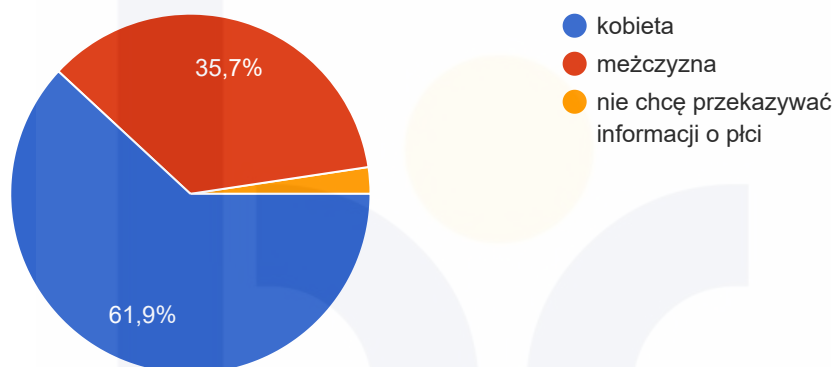
42 odpowiedzi

DANE OSOBY ANKIETOWANEJ

A. Płeć

42 odpowiedzi

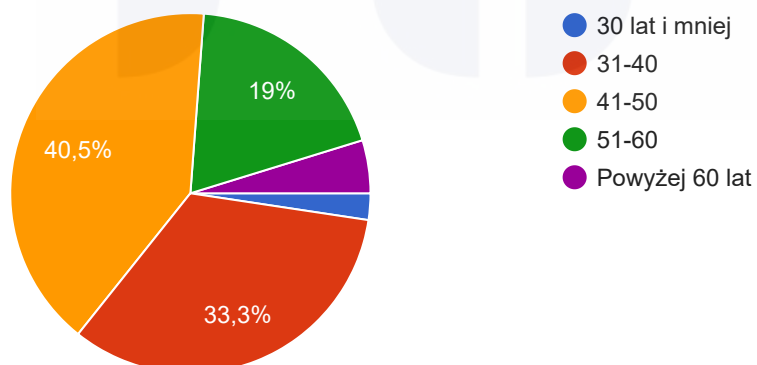
 Kopiuuj



B. Grupa wiekowa

42 odpowiedzi

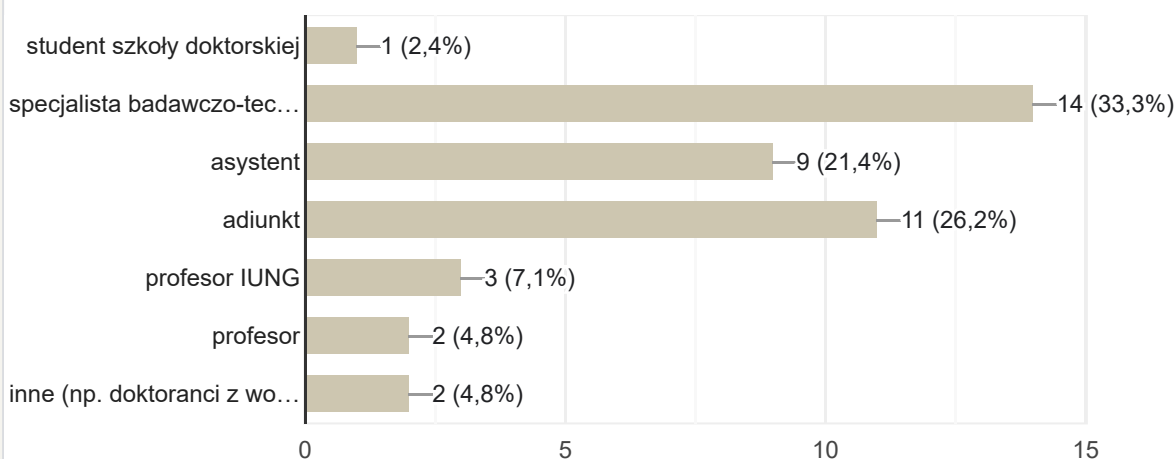
 Kopiuuj



C. Stanowisko

Kopiuuj

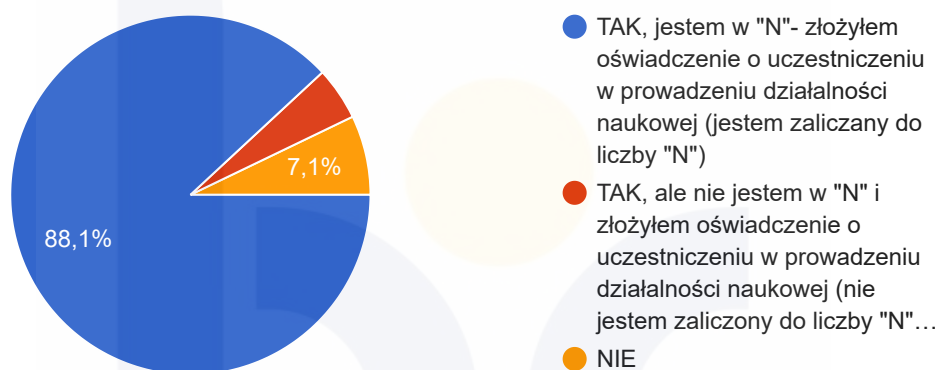
42 odpowiedzi



D. Czy prowadzisz działalność naukową?

Kopiuuj

42 odpowiedzi

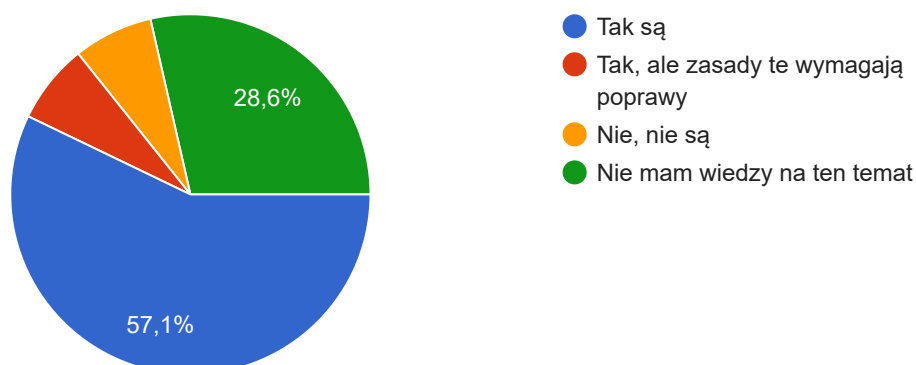


REKRUTACJA

1. Czy w Twojej opinii **zasady rekrutacji** na stanowiska naukowe dla kandydatów z kraju i zza granicy są otwarte, przejrzyste i oparte na kompetencjach kandydata (OTM-R)

Kopiuuj

42 odpowiedzi



1A. Jeśli uważasz, że **rekrutacja na stanowiska naukowe** wymaga poprawy w IUNG-PIB, wskaż proszę obszar, który powinien zostać dopracowany.

4 odpowiedzi

Przede wszystkim kwestia zarobków. Jak już są podawane, to nie są jednolite dla pracowników z kraju i zza granicy. Poza tym ich wysokość jest podawana w nieracjonalnych widełkach, nie ma jasnej ścieżki jak osiągnąć wyższe wynagrodzenie - nie wiadomo co jest determinantą. Nie ma jasnej polityki zatrudniania, albo polityka jest, ale nie jest przestrzegana. Każde ogłoszenie o pracy jest diametralnie inne od poprzedniego (jeśli chodzi o wymagania na stanowisku i dodatkowe kwalifikacje).

w oparciu o cały dorobek naukowy

Rekrutacja powinna być jednakowa dla wszystkich pracowników we wszystkich zakładach. Oczywiście z innym zakresem umiejętności czy znajomości metod/aparatury, ale zasady dotyczące języka obcego (certyfikat), dyplomów, dokumentów poświadczających szkolenia/nagrody/staże, poziom wymaganego dorobku naukowego - powinien być identyczny w każdym konkursie na dane stanowisko naukowe.

Nie mam osobistych doświadczeń, ale z obserwacji w projekcie BIOECON wnioskuję że znaczna część pracowników powinna być zatrudniona na pełen etat. To jest moja osobista opinia, liczę się z jej konsekwencjami ale proszę jej nie przekazywać innym osobom.

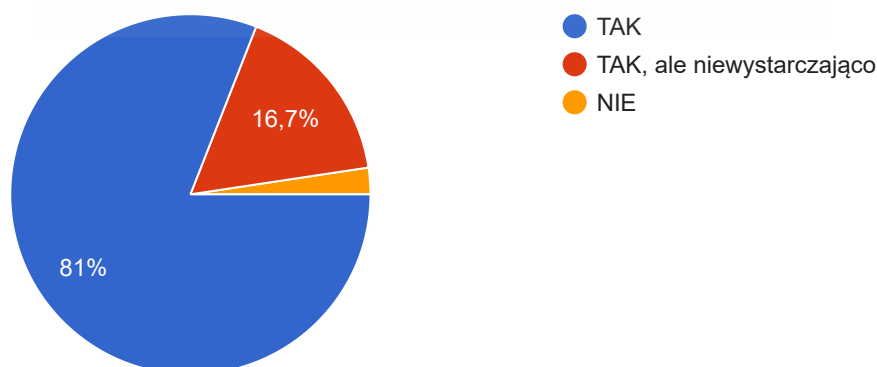
Usunięto na prośbę autora

Zasady HRS4R - dobre praktyki

2. Czy pracownicy po przerwie w karierze naukowej (*urlop macierzyński, tacierzyński, wyjazd naukowy, urlop zdrowotny*) wspiera powrót pracownika/doktoranta.

 [Kopiuuj](#)

42 odpowiedzi



2 A. Jeśli wsparcie IUNG-PIB w powrocie po przerwie do kariery naukowej jest wg Ciebie niewystarczające - co byś zmienił w tym zakresie?

5 odpowiedzi

Cennym byłoby wdrożenie dodatkowych programów (tzw. wewnętrzne minigranty np. na 10 tys) dla pracowników powracających po dłuższych przerwach w pracy, tak by mogli rozpocząć lub kontynuować przerwane badania - a dysponując niewielkimi środkami finansowymi mogliby sprawnie i płynnie rozpocząć pracę naukową

Tak naprawdę, to w pytaniu 2 powinna być odpowiedź "nie wiem", bo ja nie wiem. Nie słyszałam, aby ktoś korzystał z urlopu zdrowotnego czy dłuższego wyjazdu naukowego i był wspierany/nie wspierany przez pracodawcę w tym zakresie.

nic

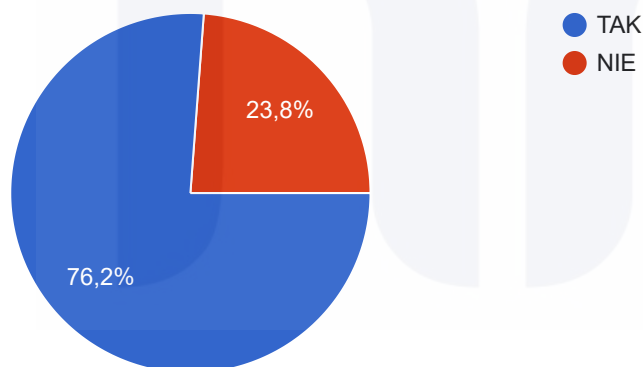
elastyczność czasu pracy

Po powrocie z urlopu macierzyńskiego/tacierzyńskiego czy też dłuższego chorobowego pracownik powinien mieć możliwość przez pewien okres elastycznego czasu pracy czy też pracy zdalnej i nie powinno to być źle widziane przez pracodawcę. Powinny także panować jasne i jednakowe dla wszystkich kryteria takiej pracy.

3. Czy uważasz, że rekrutacja/płaca/rozwój zawodowy w IUNG-PIB są **niezależne od płci** i oparte na kompetencjach pracownika?

 Kopiuj

42 odpowiedzi



3 A. Jeśli na podstawie Twoich doświadczeń rekrutacja/płaca/rozwój zawodowy w IUNG-PIB NIE SĄ **niezależne od płci** - jakie obszary wymagają poprawy?

9 odpowiedzi

Pomimo, że nie znam dokładnych statystyk, to wewnątrznie uważam, że płace w Instytucie są nierówne na poszczególnych stanowiskach i nie zawsze odzwierciedlają kompetencje, wykształcenie i doświadczenie zawodowe pracownika naukowego.

Rekrutacja/płaca i rozwój zawodowy wymagają poprawy. Inaczej są traktowane kobiety i mężczyźni w każdym z tych zakresów.

żadne

Płace i rozwój nie są oparte na kompetencjach pracownika.

Istnieje wyraźna rozbieżność w poziomie wynagrodzeń pomiędzy pracownikami na tym stanowisku

wyrównanie płac

W opracowaniu dotyczącym równowagi płci w IUNG wyraźnie wskazano, że mężczyźni na tych samych stanowiskach zarabiają więcej. Na stanowisku asystenta różnica wynosiła chyba 16% (jeśli dobrze pamiętam). Z czego to wynika? Osoby, które przychodzą do pracy dostają takie samo wynagrodzenie (albo wyższe) w odniesieniu do wieloletnich pracowników.

płaca, na niższych stanowiskach

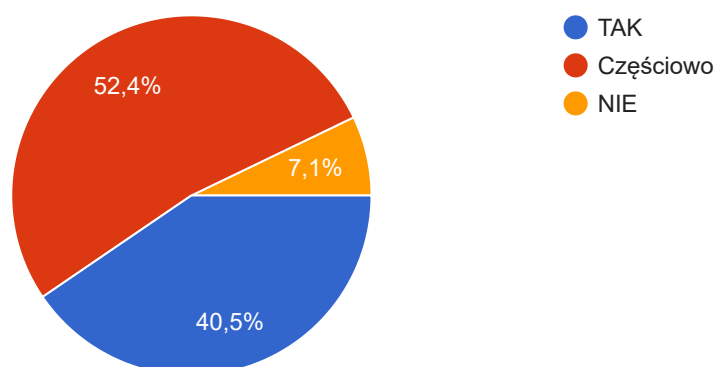
Wielkość wynagrodzenia nie powinna być uzależniona od płci i innych dodatków jakie pracownik może otrzymywać do swojej pensji.

Strategia rozwoju KADRY NAUKOWEJ w IUNG-PIB (HRS4R)

4. Czy zapoznałeś się z **nową strategią rozwoju kariery kadry naukowej** (HRS4R) dostępną na stronie internetowej IUNG-PIB?

 [Kopiuje](#)

42 odpowiedzi



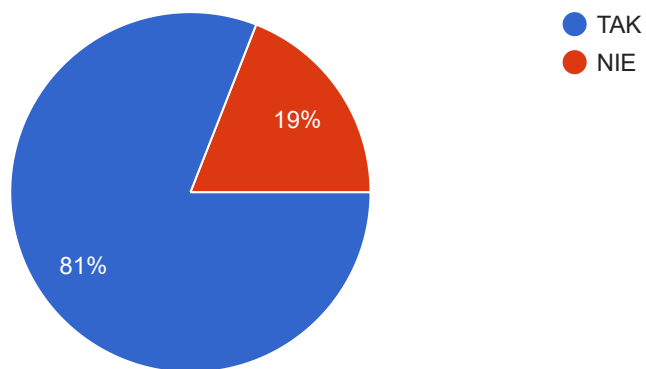
Komunikacja wewnętrzna IUNG-PIB i dot. działalności naukowej



5. Czy **komunikacja** w Instytucie jest dla Ciebie satysfakcjonująca?

 [Kopiuuj](#)

42 odpowiedzi



5A. Jeśli NIE to co byś poprawił w komunikacji wewnętrznej IUNG-PIB, aby była bardziej skuteczna? (niewymagane)

8 odpowiedzi

Ożywienie dyskusji wewnętrznej. Większa aktywność młodych pracowników np. obligatoryjna obecność na obronach prac doktorskich czy seminariach.

Forum i intranet nie są wykorzystywane przez pracowników. W social media nie dyskutuje się spraw dotyczących komunikacji wewnętrznej - ale przyznaję, że coraz więcej można się dowiedzieć z tego kanału o instytucie, aniżeli z innych źródeł w/w. Newslettery funkcjonowały przez chwilę w instytucie, a obecnie każdy sam poszukuje stron i newsletterów dla siebie (o tym z NCBIr dowiedziałam się, kiedy dyrektor wysłał wszystkim pracownikom jeden list, który sam otrzymał - też się zapisałam wtedy do listy mailingowej na stronie NCBIr). Komunikacja wewnątrz zakładów zależy m.in. od osobowości pracowników, w jednych zakładach funkcjonuje dobrze, ale w tych (pewnie) większych zakładach pracownicy pewnie nie mają dobrej komunikacji. Wręcz fatalna jest komunikacja między różnymi zakładami - m.in. DWB, Zamówienia Publiczne i każdy zakład z każdym - nie komunikują się ze sobą. Często jest wręcz też tak, że kiedy są zadawane pytania to pozostają bez odpowiedzi. Niestety obawiam się, że większość pracowników nie wie czym zajmują się pozostali pracownicy - tzn. w czym się specjalizują. Tylko dzięki osobistym rozmowom można się tego dowiedzieć. Kierownicy jednostek zwykle są bardzo zajęci i raczej nie organizują spotkań. A poczta czasami jest nadużywana - sprawy, które powinny być rozstrzygane między pojedynczymi pracownikami są "wyciągane" na forum wszystkich pracowników. I bywa, że zauważalny jest brak kultury w mailach służbowych, a przybiera on czasami formę obrażającą danego pracownika/ów. Wiedzę potrzebę założenia czatów do komunikacji tego typu - nie formalnej. Zarówno czat dla całego instytutu, jak i osobne dla każdego z zakładów - to taka forma szybkiej wymiany pytań/informacji. Konieczne są spotkania w formie integracji instytutu - tak jak to miało miejsce rok temu (z grilem) :-) również integracja z rodzinami pracowników. To jest metoda na przeciwdziałanie konfliktom w pracy i lepszemu zapoznaniu się.

nic

Nie ma Newslettera dot. projektów (od 2 lat), brak też informacji o zmianach zachodzących w przepisach MEiN itp.; często utrudniony kontakt z DWB.

brakuje spotkań, przepływu informacji

Informacja o zatrudnieniu nowych pracowników/ zmianie stanowiska

przejrzystość działań instytutu i pracowników, również na poziomie zakładów. Podział instytutu na centra i zakłady jest sztuczny i nie odzwierciedla faktycznej sytuacji. Brak koordynacji działań w projektach, przez co tematyka badań powiela się, część aktywności nie jest przekazywana do wiadomości innym pracownikom naukowym lub jest wręcz ukrywana. Między zakładami istnieje silna konkurencja, realizowane są podobne tematy np. w ramach programu Horyzont, bez poinformowania innych ekspertów z tego zakresu. Zbyt duża ilość pracy wykonywana w projektach przytłacza oraz zniechęca do prowadzenia dodatkowych działań upowszechnieniowych lub chociażby przygotowawczych w tym celu. Rozwiązaniem może być powołanie komisji analizującej działania projektowe, która czuwałaby nad komunikacją rezultatów (rozsyłany mailowo newsletter, sekcje tematyczne na stronie, spotkania tematyczne ekspertów ?). W skład komisji powinny wchodzić osoby przygotowane merytorycznie, aby mogły wesprzeć w upowszechnieniu kierowników projektów. Zgodnie z hasłem Komisji Europejskiej "nikogo nie pozostawić z tyłu".

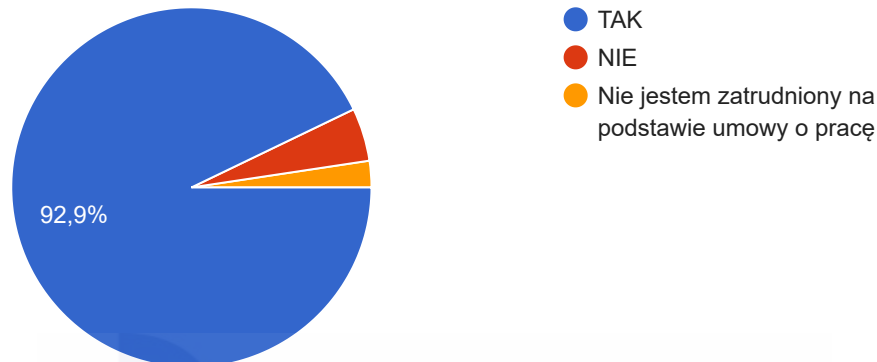


Informacje o konferencjach/szkoleniach trafiające do indywidualnych pracowników powinny być przekazywane wszystkim.

6. Czy pracodawca **udostępnia wymagania dotyczące kolejnych etapów rozwoju kariery** zawodowej na Twoim stanowisku (zasady awansu zawodowego naukowca).

 Kopiuj

42 odpowiedzi



6 A. Jeśli pracodawca NIE udostępnia w sposób wystarczający **informacji nt. awansu naukowca** - jakich informacji Ci brakuje?

2 odpowiedzi

brak przejrzystych informacji na temat przeszeregowania pomiędzy stanowiskami

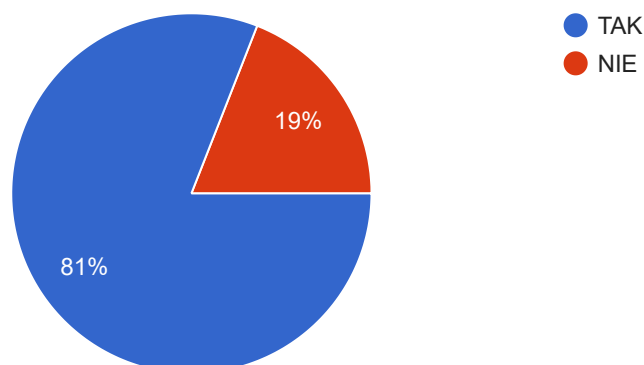
Czasem informacje nie są aktualne.

W przypadku przyjętego w Instytucie relatywnego systemu oceny pracowników przynajmniej graniczna liczba punktów między oceną negatywną a pozytywną powinna być stała lub podawana na początku okresu oceny. Sytuacja, kiedy pracownicy poznają ją w momencie, kiedy nie mają już na nią wpływu, jest niedopuszczalna.

7. Czy uważasz, że **naukowcy są dobrze reprezentowani w organach decyzyjnych Instytutu i mają realny wpływ na kreowanie zmian i polityk?**

 Kopiuj

42 odpowiedzi



7A. Jeśli naukowcy nie są dobrze reprezentowani w organach decyzyjnych Instytutu i/lub nie mają realnego wpływu na kreowanie zmian i polityk co w tej sytuacji mogą zrobić władze Instytutu?

6 odpowiedzi

Wziąć udział w szkoleniu z negocjacji - stać "murem" za swoimi pracownikami przed politykami i nie tylko przed politykami. Uważać, że dobro i rozwój Instytutu (rozumiane jako społeczność, która go tworzy) powinno być na pierwszym miejscu, dbać i brać pod uwagę głosy rolników i instytucji, z którymi Instytut jest związany, na kogo funkcjonowanie ma wpływ. Współpracować i komunikować się. Może należałoby zatrudnić menagera do takich spraw/rzecznika/prawnika?

Czym są organy decyzyjne? Uważam, że warto byłoby wprowadzić spotkania tych osób decyzyjnych choćby z osobami z liczby N w celu bieżących kontaktów i kreowania zmian.

Spotkania z kierownikami zakładów, dotyczące rozwoju kadry, tematyki zakładów

Zbyt mało ważnych informacji, dotyczących polityki i funkcjonowania Instytutu dociera drogą służbową do pracowników naukowych. Często więcej informacji posiadają Związki Zawodowe niż kierownicy i pracownicy naukowcy, którzy nie należą do Związków. Dobrym rozwiązaniem byłyby np. systematyczne spotkania Dyrekcji z kierownikami Zakładów i Działów, aby ważne informacje docierały do załogi "z pierwszej ręki".

Wszelkie zmiany jakie władze Instytutu chcą wprowadzać powinny być najpierw konsultowane z szerokim gronem pracowników różnego szczebla a następnie wprowadzane.

Oddać część decyzji pracownikom przez umożliwienie oddania głosu (elektroniczne referendum). Z wyjątkiem członków Rady Naukowej, obecnie naukowcy nie mają żadnego głosu z obawy przed dyrekcją. Może to jest też odpowiedź na pytanie o niską frekwencję tej ankiety. Lepiej będzie siedzieć cicho - niech będzie tak jak jest.

Informacja końcowa

Ta treść nie została utworzona ani zatwierdzona przez Google. [Zgłoś nadużycie](#) - [Warunki korzystania z usługi](#) - [Ochrona danych osobowych](#)

Formularze Google

