



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI  
W KRAKOWIE

---

# Założenia działań strategicznych HRS4R UJ na lata 2023-2026 w kontekście analizy wyników ankiety średokresowej

# HRS4R

lipiec 2023

# Spis treści



03.

Wprowadzenie

04.

Frekwencja

06.

Wyniki ankiety -  
spojrzenie ogólne

07.

"Etyka i profesjonalizm"

10.

"Rekrutacja i selekcja"

13.

"Warunki i bezpieczeństwo  
pracy"

16.

"Rozwój i szkolenia"

19.

Podsumowanie

20.

Rekomendacje

21.

Zespół LOGO HR UJ

*Uniwersytet Jagielloński kontynuuje proces przekształcania się w nowoczesny uniwersytet badawczy. Prowadzi badania na najwyższym poziomie, w tym promuje badania interdyscyplinarne i międzydziedzinowe. Stale rozwija przyjazny naukowcom ekosystem badawczy, w tym sprawnie realizuje zadania w ramach programu „Inicjatywa Doskonałości - Uczelnia Badawcza”.  
(Strategia Rozwoju UJ do 2030 r.)*

Wraz z przyznaniem w 2016 r. wyróżnienia Human Resource Excellence in Research, Uniwersytet Jagielloński potwierdził swoje zobowiązania do przestrzegania zasad określonych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji naukowców. Uniwersytet respektuje standardy etyczne pracy naukowej, przeciwdziała nieuczciwości w działalności naukowej. Dbą o obecność głosu nauki w debacie publicznej oraz popularyzację nauki.

Zobowiązanie Uniwersytetu do przestrzegania zasad Karty i Kodeksu odzwierciedlają zapisy zawarte w dokumentach strategicznych (Strategia Rozwoju UJ do 2030 r.) oraz działania podejmowane przez uczelnię m.in. w ramach współpracy sojuszu europejskich uczelni badawczych Una Europa (Strategia Rozwoju Una Europa do 2030 r.).

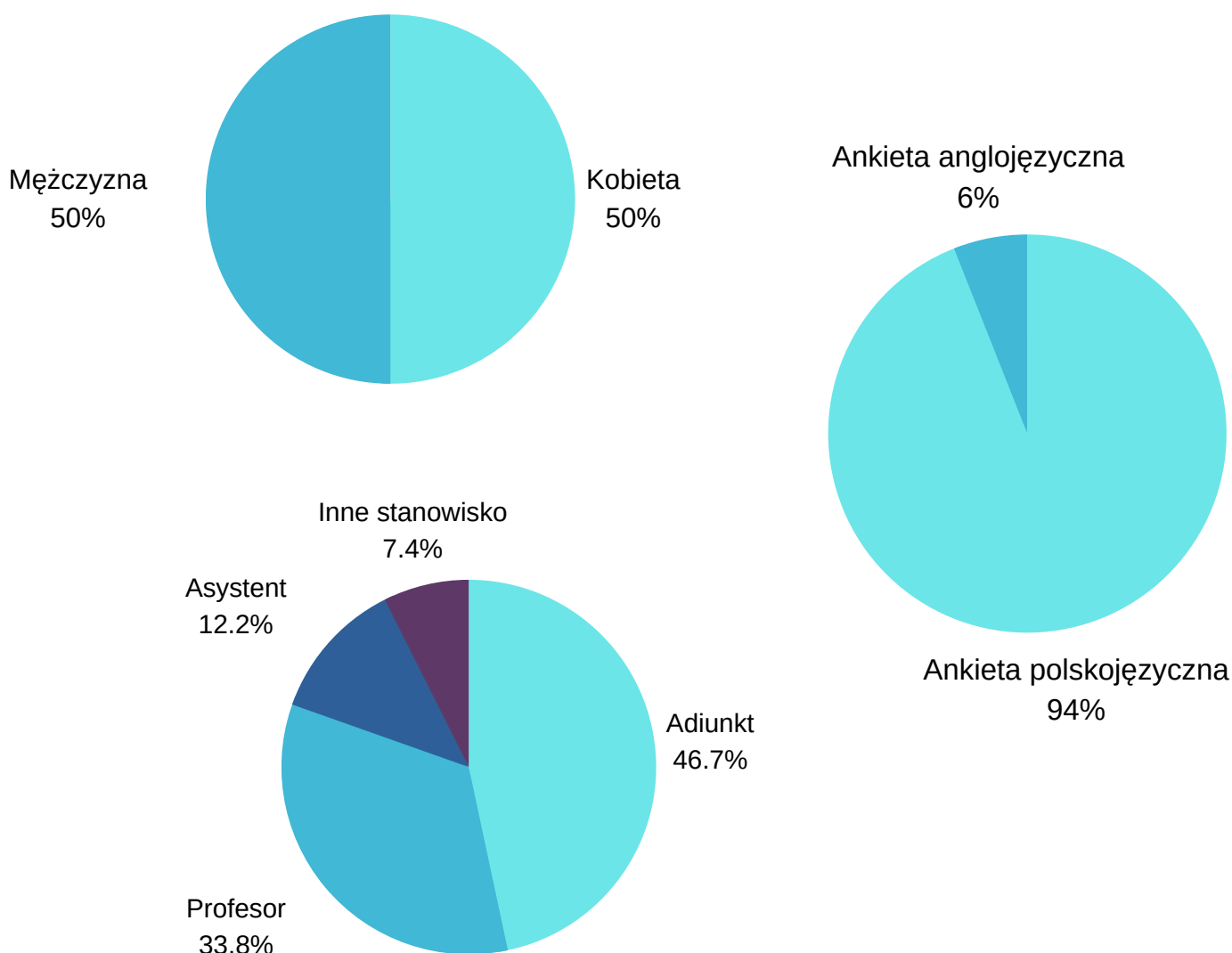
*Uniwersytet Jagielloński prowadzi aktywną, przyjazną, prorozwojową politykę kadrową w stosunku do wszystkich swoich pracowników, zarówno nauczycieli akademickich, jak i osób niebędących nauczycielami. Polityka ta jest realizowana zgodnie z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.  
(Strategia Rozwoju UJ do 2030 r.,)*

Uniwersytet na bieżąco monitoruje realizację założeń EKN, analizuje mocne i słabe strony obecnych praktyk i oczekiwania społeczności akademickiej, podejmuje wysiłek na rzecz doskonalenia procesów i wdrażania działań w obszarach, które wymagają wsparcia.

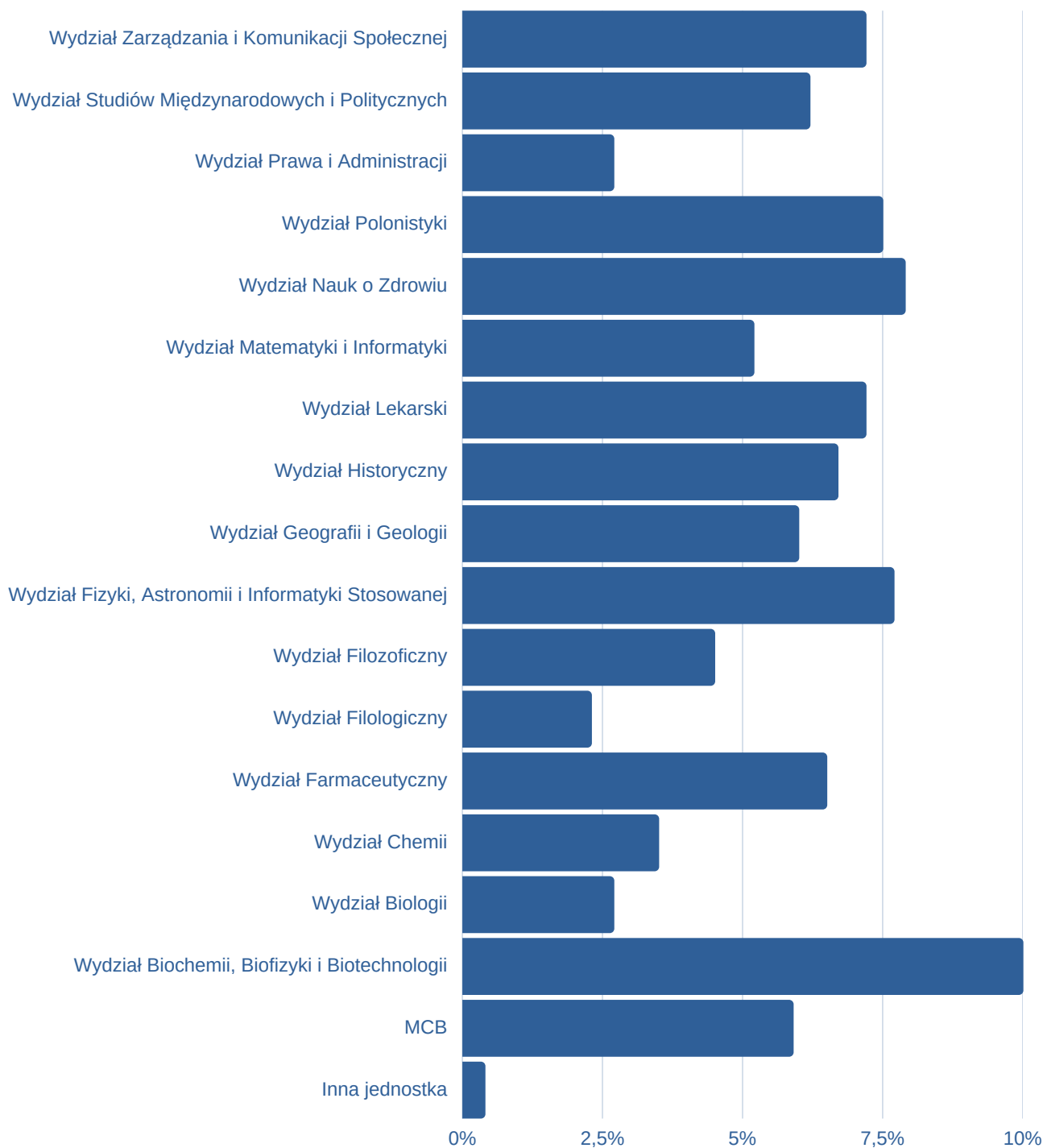
Poniższy raport z przeprowadzonej w maju br. analizy wytycza kierunki działań w obszarze HR Excellence in Research na kolejne lata.

# FREKWENCJA

Ankieta przygotowana została w dwóch wersjach językowych (polskiej i angielskiej) i została skierowana do pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych zatrudnionych na UJ. W ankiecie wzięło udział 598 osób (564 osoby wypełniły wersję polskojęzyczną, 34 anglojęzyczną) co stanowi około 15% grupy, do której została skierowana ankieta.



# FREKWENCJA



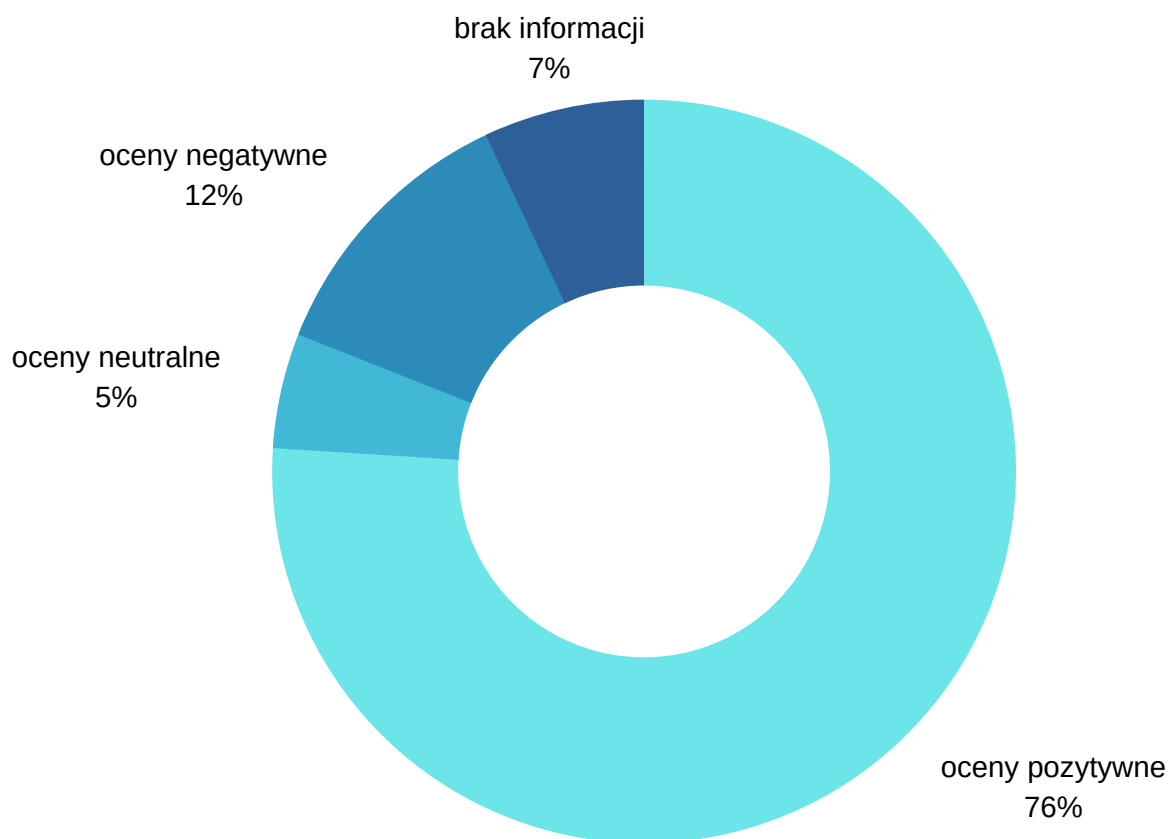
# WYNIKI ANKIETY – SPOJRZENIE OGÓLNE

W 35 pytaniach zamkniętych (na 44) procent odpowiedzi pozytywnych jest większy niż negatywnych. Pytania pogrupowane były w czterech obszarach tematycznych:

- 01. Etyka i profesjonalizm**  
Największy procent odpowiedzi pozytywnych – 76%.
- 02. Rekrutacja i selekcja**  
Największy procent odpowiedzi o braku informacji lub braku zdania – 19%.
- 03. Warunki i bezpieczeństwo pracy**  
Największy procent odpowiedzi negatywnych – 33%.
- 04. Rozwój i szkolenia**  
Największy procent odpowiedzi neutralnych - 16%.

Respondenci mieli możliwość uzupełnić swoją ocenę w pytaniach otwartych, w których można było zamieścić dłuższą wypowiedź pisemną.

# "ETYKA I PROFESJONALIZM"



2023	pyt. 1	pyt. 2	pyt. 3	pyt. 4	pyt. 5	pyt. 6	pyt. 7	pyt. 8	pyt. 9	pyt. 10	pyt. 11
negatywne	9%	5%	9%	6%	15%	10%	12%	15%	18%	23%	7%
pozytywne	89%	88%	83%	79%	70%	83%	84%	57%	62%	61%	87%
brak informacji	2%	6%	9%	14%	14%	7%	4%	8%	5%	4%	1%

# "ETYKA I PROFESJONALIZM"

- wolność w wyborze problemów i metod badawczych (pyt.1)
- stosowanie się w badaniach do zasad etycznych swoich dyscyplin (pyt.2)
- unikanie wszelkich wykroczeń wobec praw i zasad własności intelektualnej oraz uczciwości badawczej (pyt.3)
- praktyka informowania przełożonych i grantodawców o ważnych wydarzeniach związanych z początkiem, opóźnieniem lub zakończeniem projektu (pyt.4)
- świadomość swojej odpowiedzialności prawnej i etycznej wobec instytucji państwowych i społeczeństwa (pyt.6)
- świadomość objęcia systemem regularnej oceny jakości swojej pracy (pyt.11).

**BARDZO  
DOBRZE!**

- świadomość zobowiązań wynikających z międzynarodowego i krajowego prawodawstwa dotyczącego swojej pracy (pyt.5)
- stosowanie się do prawa i zasad związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy (pyt.7)
- dokładanie starań, aby wszystkie wyniki badań zostały skutecznie i szeroko zakomunikowane lub efektywnie wdrożone komercyjnie (pyt.8)
- dbałość o popularyzację wyników swoich badań (pyt.9)

**DOBRZE!**

- działania podejmowane na rzecz przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, pochodzenie, przekonania, język, status ekonomiczny i niepełnosprawność (pyt.10)



**NIWYSTARCZAJĄCO**



# "ETYKA I PROFESJONALIZM"

*"Moja jednostka jest raczej dobrze zarządzana "*

*"System regularnej oceny jakości pracy jest realizowany"*

*"W mojej ocenie są w pełni wystarczające (zwłaszcza biorąc pod uwagę obecne realia)!"*

*"W moim najbliższym otoczeniu sytuacja jest zgodna z wszelkimi wymogami prawnymi i etycznymi, a więc nie widzę potrzeby dokonywania jakichś reform"*

*"Obecna sytuacja spełnia moje oczekiwania "*

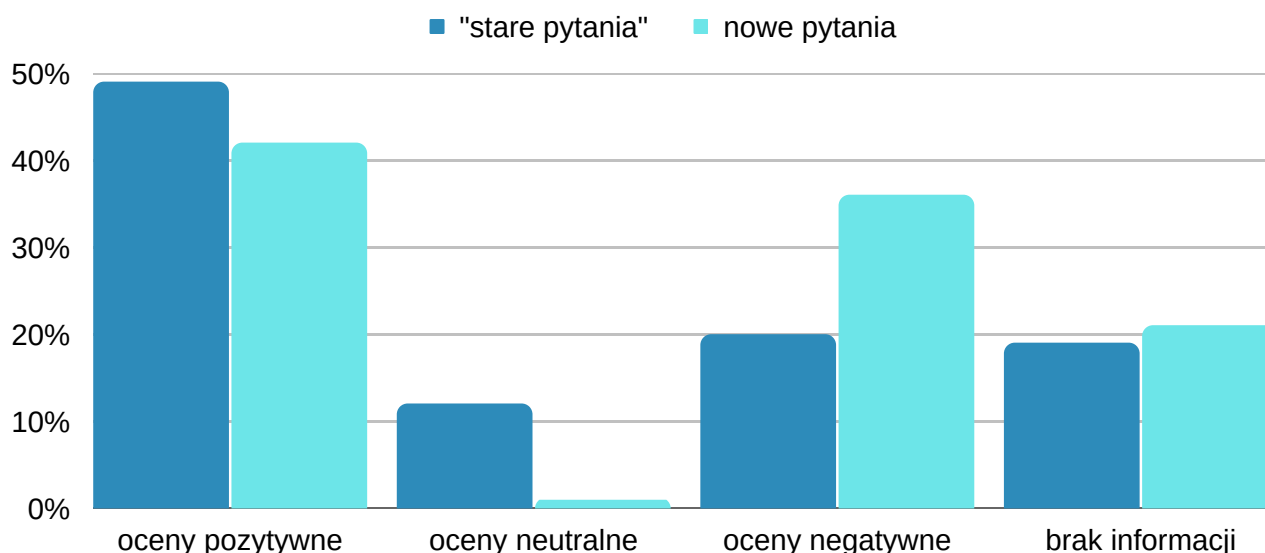
---

W 2023 roku w żadnym z pytań z obszaru „Etyka i profesjonalizm” nie wykazano zagadnień wymagających doinformowania pracowników (próg powyżej, którego należy podjąć działania wynosi 16%).

# „REKRUTACJA I SELEKCJA”

Ten obszar ankiety w stosunku do wersji ankiety z 2016 roku został poszerzony o cztery dodatkowe pytania dotyczące:

- polityki OTM-R (Otwartej, Transparentnej, Merytorycznej Rekrutacji) (pyt.11)
- dodatkowej opieki zdrowotnej (pyt.12)
- dobrych praktyk wdrażania nowych pracowników (pyt.13)
- informacji na temat Logo HR (pyt.14).



2023	pyt. 1	pyt. 2	pyt. 3	pyt. 4	pyt. 5	pyt. 6	pyt. 7	pyt. 8	pyt. 9	pyt. 10
negatywne	18%	23%	18%	32%	20%	18%	29%	15%	14%	11%
pozytywne	55%	68%	53%	53%	60%	30%	31%	47%	47%	53%
brak informacji	9%	7%	14%	14%	19%	35%	21%	18%	19%	34%

2023	pyt. 11	pyt. 12	pyt. 13	pyt. 14
negatywne	39%	18%	37%	51%
pozytywne	30%	72%	44%	24%
brak informacji	31%	9%	18%	24%

# „REKRUTACJA I SELEKCJA”

DOBRZE!

- zatrudnianie na podstawie sprawiedliwych kryteriów (pyt.1)
- podejmowanie decyzji o zatrudnieniu nowego pracownika UJ przez ciała kolektywne składające się z osób o różnorodnym dorobku i doświadczeniu (pyt.3)
- zatrudnianie nie tylko w oparciu o kryteria bibliometryczne, ale i na podstawie szerokiego zakresu kryteriów i metod doboru pracowników (pyt.5)
- ocena formalnych i nieformalnych kwalifikacji zawodowych pracowników UJ dokonywana w trakcie procesu zatrudniania w sposób adekwatny i dostosowany do specyfiki stanowiska i obszaru badawczego (pyt.8)
- zatrudnianie w oparciu o obiektywną ocenę osiągnięć, a nie reputację instytucji, z której pochodzą (pyt.9)
- zatrudnianie na stanowiska typu post-doc w oparciu o jasne i jednoznaczne zasady (pyt.10)
- możliwość korzystania z dodatkowej opieki zdrowotnej – pakiety medyczne jako wyraz troski UJ o bezpieczeństwo i zdrowie osób zatrudnionych (pyt.12)



NIWYSTARCZAJĄCO

- zatrudnianie w oparciu o stosowanie otwartych, skutecznych i przejrzystych procedur (pyt.2)
- informowanie w procesie zatrudnienia o kryteriach doboru, liczbie dostępnych stanowisk oraz możliwych ścieżkach rozwoju kariery (pyt.4)
- brak negatywnego oceniania przerw w karierze naukowej w trakcie procesu zatrudnienia na stanowisko pracownika UJ (pyt.6)



ŹLE

- nagradzanie w trakcie procesu zatrudniania za doświadczenia w obszarze różnorodnych branż i obszarów badawczych (pyt.7)
- znajomość zapisów procedury rekrutacji pracowników akademickich wprowadzonych polityką OTM–R (Otwartej, Transparentnej, Merytorycznej Rekrutacji) (pyt.11)
- stosowanie dobrej praktyki przez kadry zarządzające UJ dotyczącej procesu wdrażania nowych pracowników (pyt.13)
- wiedza, gdzie można znaleźć informacje na temat wytycznych Komisji Europejskiej związanych z logo HR (wyróżnieniem Human Resource Excellence in Research) (pyt.14)

# „REKRUTACJA I SELEKCJA”

*"Rekrutacja jest przejrzysta na stanowiska z grantów, inne zasady są stosowane w przypadku zatrudniania osób poza grantami. "*

*"W jednostce, w której pracuję (...) podjęto w tym roku odpowiednie działania celem wdrożenia najwyższych standardów HR "*

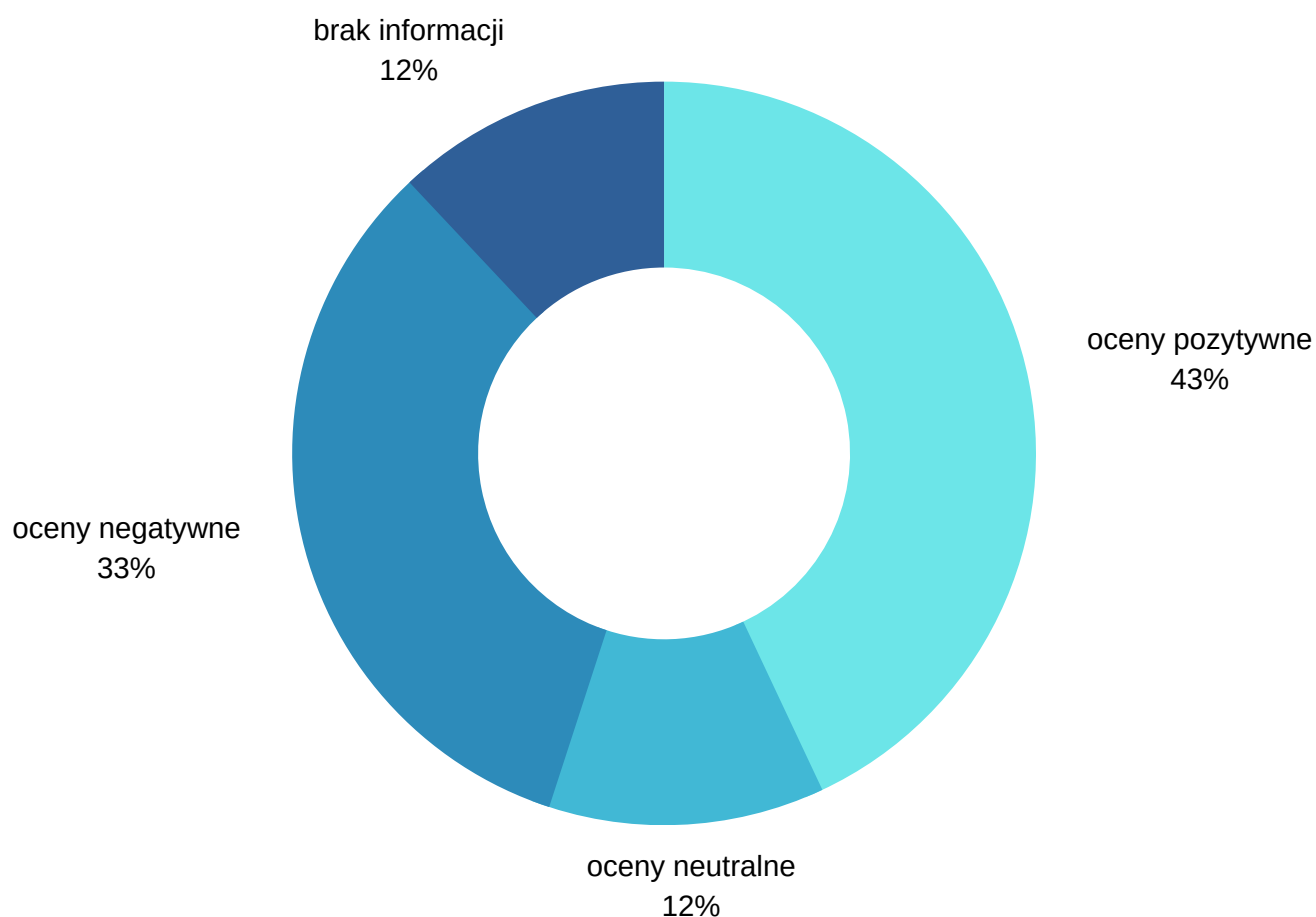
*"Pakiet medyczny jest bardzo dobrym rozwiązaniem, podobnie, jak karta benefit "*

*"Wydaje mi się, że procedura po ogłoszeniu konkursu przebiega sprawiedliwie"*



W tym obszarze wyniki ankiety wskazują, że konieczne jest doinformowanie pracowników w zakresie większości w/w zagadnień. Największy procent braku informacji lub braku zdania, deklarowany był w pytaniach 3-11, 13-14.

# "WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO PRACY"



2023	pyt. 1	pyt. 2	pyt. 3	pyt. 4	pyt. 5	pyt. 6	pyt. 7	pyt. 8	pyt. 9	pyt. 10	pyt. 11	pyt. 12	pyt. 13	pyt. 14
negatywne	33%	23%	40%	27%	74%	22%	33%	40%	37%	14%	30%	42%	17%	27%
pozytywne	52%	59%	40%	56%	11%	60%	36%	40%	21%	45%	54%	35%	31%	59%
brak informacji	14%	0%	3%	3%	0%	8%	11%	19%	23%	23%	15%	8%	36%	13%

# „WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO PRACY”



## NIEWYSTARCZAJĄCO

- traktowanie ich jako profesjonalistów od najwcześniejszych etapów rozwoju kariery (studia doktoranckie) (pyt.1)
- możliwość prowadzenia swoich badań w inspirującym i dobrze wyposażonym środowisku badawczym (pyt.2)
- spokój o stabilność swojego zatrudnienia (pyt.4)
- szansę awansu naukowego i zawodowego bez względu na zajmowane stanowisko przez pracowników obydwu płci (pyt.6)
- możliwość czerpania korzyści z praw intelektualnych dotyczących wypracowanych przez siebie efektów pracy (pyt.10)
- docenianie za współautorstwo badań (pyt.11)
- możliwość korzystania z procedur odwoławczych, szczególnie w zakresie mediacji i rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy (pyt.13)
- możliwość aktywnego uczestnictwa w ciałach kolektywnych podejmujących decyzje istotne dla przyszłości instytucji, w której są zatrudnieni (pyt.14)



## ŹLE

- zapewnienie warunków pozwalających na zachowanie równowagi między pracą a życiem rodzinnym (pyt.3)
- atrakcyjne i sprawiedliwe wynagrodzenie pracowników (pyt.5)
- posiadanie sformalizowanej, indywidualnej ścieżki rozwoju kariery (pyt.7)
- docenianie za mobilność w zakresie geograficznym, branżowymi i interdyscyplinarnym (pyt.8)
- dostęp do doradztwa w zakresie rozwoju kariery (pyt.9)
- liczba godzin dydaktycznych, pozwalająca na prowadzenie badań przez pracowników (pyt.12)

# „WARUNKI I BEZPIECZEŃSTWO PRACY”

*"Pensum powinno być mniejsze, aby umożliwić zarówno rzetelną pracę naukową, jak i staranne przygotowanie się do zajęć "*

*"Należy docenić władze uczelni za własną inicjatywę w podnoszeniu pensji (nawet symboliczna podwyżka podnosi morale pracownika) "*

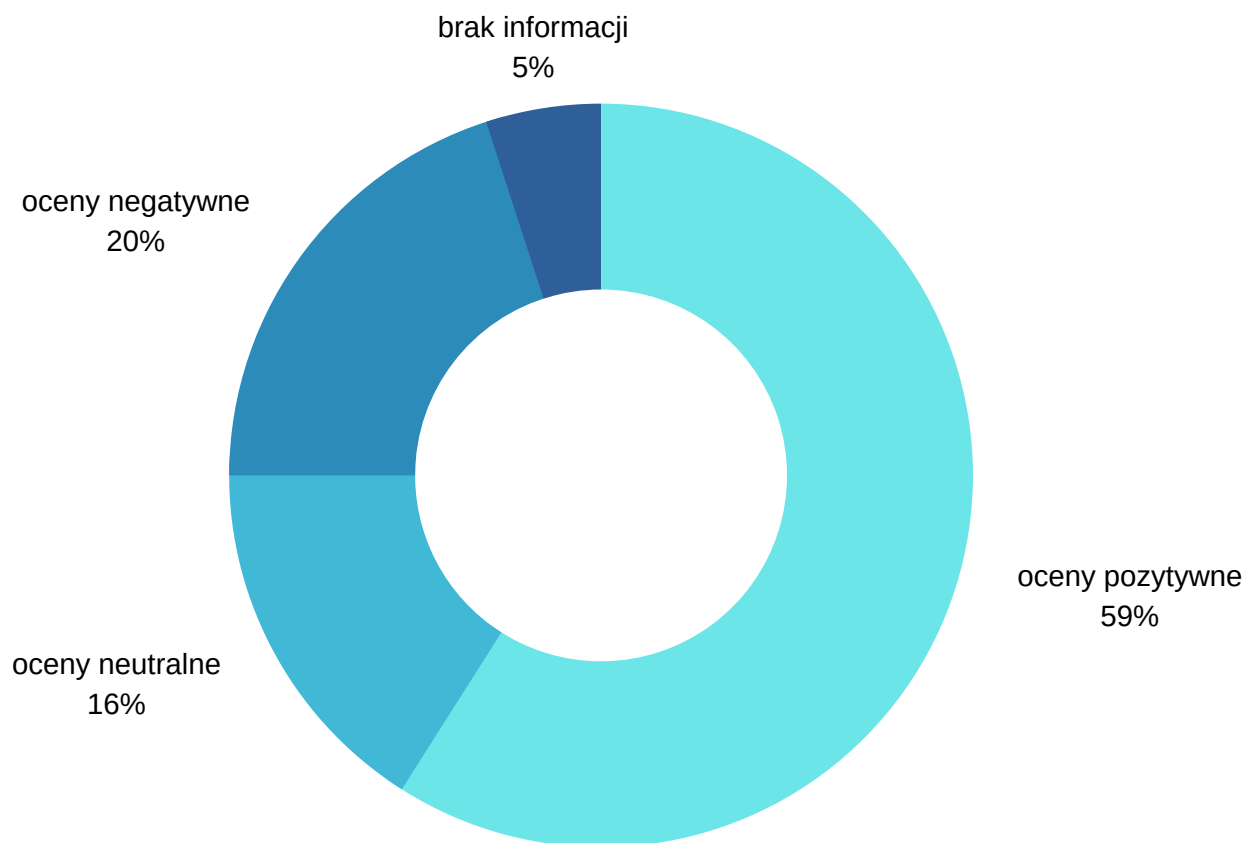
*"Pensje profesorskie są satysfakcjonujące "*

*"Wynagrodzenia są sprawiedliwe i przejrzyste, jednak przy obecnej inflacji trudno uznać pensje pracowników naukowych za atrakcyjne (albo nawet wystarczające dla komfortowego poziomu życia), szczególnie, jeżeli mówimy o początkach kariery naukowej."*

---

W tym obszarze wyniki ankiety wskazują, że konieczne jest doinformowanie pracowników w pięciu zagadnieniach. Największy procent braku informacji lub braku zdania deklarowany był w pytaniach 8-11 i 13.

# „ROZWÓJ I SZKOLENIA”



2023	pyt. 1	pyt. 2	pyt. 3	pyt. 4	pyt. 5
negatywne	25%	18%	19%	21%	18%
pozytywne	71%	62%	59%	49%	57%
brak informacji	3%	4%	6%	8%	4%



# „ROZWÓJ I SZKOLENIA”

DOBRZE!

- pomoc młodszym kolegom i koleżankom w rozwoju kompetencji i kariery (pyt.2)
- stałe doskonalenie się w zakresie swoich umiejętności i kompetencji na wszystkich szczeblach kariery (pyt.3)
- możliwość korzystania z wiedzy eksperckiej swoich przełożonych w celu rozwoju swojej kariery (pyt.5).



**NIEWYSTARCZAJĄCO**

- wsparcie naukowe i organizacyjne od swoich bezpośrednich przełożonych (pyt.1)
- możliwość korzystania z szerokiej puli dopasowanych do siebie metod rozwoju kompetencji badawczych (pyt.4).



# „ROZWÓJ I SZKOLENIA”

*"Oferta szkoleń jest ciekawa, tylko brakuje na to czasu"*

*"Program ZintegrUJ dla pracowników to świetna idea i super szkolenia. Warto było z nich skorzystać"*

*"Mam wielkie szczęście, że trafiłam na dobrego, wspierającego dyrektora oraz kierownika zakładu"*

*"Jestem przekonany, że w moim najbliższym środowisku relacje na linii przełożony - pracownicy nie powinny budzić jakichkolwiek zastrzeżeń"*

---

W 2023 roku w żadnym z pytań z obszaru „Rozwój i szkolenia” nie wykazano zagadnień wymagających doinformowania pracowników (próg powyżej, którego należy podjąć działania wynosi 16%).

# PODSUMOWANIE POZYTYWNYCH USTALEŃ



- pracownicy biorą udział w oferowanych im szkoleniach i możliwościach rozwoju i są do tego zachęceni
- przeważnie uważają, że ich obecna rola umożliwia realizację osobistych celów zawodowych
- większość badaczy wie, że UJ zdobyło nagrodę HR Excellence in Research
- indywidualne role badawcze są jasno określone

- UJ prowadzi rekrutację w oparciu o obiektywną ocenę osiągnięć i przejrzyste zasady
- naukowcy z UJ są entuzjastycznie nastawieni i zmotywowani do swojej pracy badawczej i cieszą się wolnością badań naukowych
- uczelnia umożliwiła deponowanie, archiwizację i udostępnianie danych badawczych dzięki udostępnieniu Repozytorium Otwartych Danych Badawczych
- większość badaczy zna założenia Uniwersyteckiego Kodeksu Postępowania



# REKOMENDOWANE OBSZARY DZIAŁAŃ

01

Przełożeni powinni zachęcać i doceniać pracowników za udział w programach rozwoju kompetencji. Oferta szkoleniowa powinna zostać skierowana do pracowników na każdym etapie kariery oraz wspierać indywidualną ścieżkę rozwoju zawodowego.

02

Wciąż niewielu pracowników objętych jest programem mentoringu, którego realizacja często zależy od wsparcia przełożonego. Należy podjąć działania, które sprzyjać będą opracowaniu i wdrażaniu programów mentoringowych, szczególnie dla młodych naukowców.

03

Nowi pracownicy, w tym pracownicy z zagranicy powinni zostać objęci systemowym wsparciem w trakcie pierwszych miesięcy pracy. Należy wdrożyć skuteczny system opieki i adaptacji dla nowozatrudnionych.

04

Wynagrodzenia w sektorze szkolnictwa wyższego w Polsce nie są konkurencyjne. Coraz trudniej jest zatrzymać na uczelni naukowców, szczególnie na początkowym etapie kariery. Należy wprowadzać mechanizmy i systemy motywacyjne zachęcające do podjęcia pracy naukowej.

05

Czynniki zewnętrzne (covid, wojna w Ukrainie, inflacja) oraz czynniki wewnętrzne (stosunkowo niskie wynagrodzenia, rosnące obciążenia administracyjne i dydaktyczne) negatywnie wpłynęły na ocenę warunków i bezpieczeństwa pracy w UJ. Należy podjąć działania, które pozwolą na wzrost poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, zapewnienie równowagi między pracą, a życiem rodzinnym, perspektywy rozwoju kariery i awansu.

06

Konieczne jest dalsze osadzanie nagrody HR Excellence in Research w polityce i kulturze uniwersytetu oraz zaplanowanie dalszych działań informacyjno-promocyjnych.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# ZESPÓŁ LOGO HR UJ

## **Komitet Sterujący:**

prof. dr hab. Piotr Jedynak – Prorektor UJ ds. polityki kadrowej i finansowej – przewodniczący

prof. dr hab. Dorota Malec – Prorektor UJ ds. współpracy międzynarodowej

prof. dr hab. med. Tomasz Grodzicki – Prorektor ds. Collegium Medicum

prof. dr hab. Armen Edigarian – Prorektor UJ ds. dydaktyki

prof. dr hab. Piotr Kuśtrowski – Prorektor UJ ds. badań naukowych

dr hab. Małgorzata Kruczek, prof. UJ – Pełnomocnik Rektora UJ ds. projektów strategicznych

mgr Monika Harpula – Kanclerz UJ

mgr Teresa Kapcia – Kwestor UJ

## **Zespół Roboczy:**

mgr Małgorzata Grzelewska – zastępca Kanclerza UJ ds. ogólnych – przewodnicząca;

prof. dr hab. Tomasz Guzik – Wydział Lekarski;

dr hab. Katarzyna Kuras, prof. UJ – Wydział Historyczny;

dr hab. Maciej Ulas, prof. UJ – Wydział Matematyki i Informatyki;

dr hab. Katarzyna Kurpiewska, prof. UJ – Wydział Chemii;

dr hab. Marcin Grabowski – Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych;

prof. dr hab. Alicja Józkowicz – Wydział Biochemii, Biofizyki i Biotechnologii;

mgr Aleksandra Weiss – Centrum Wsparcia Nauki;

mgr Monika Rzepka – Dział Spraw Osobowych CM;

mgr Edyta Serwatka – Centrum Spraw Osobowych;

mgr Bożena Stanio – Centrum Spraw Osobowych;

mgr Justyna Sikora – Centrum Spraw Osobowych;

mgr Kinga Nastalek-Fałowska – Zespół Radców Prawnych UJ;

dr Anna Sławik – Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej;

mgr Maciej Wcisło – Towarzystwo Doktorantów UJ.

---

[HTTPS://HRS4R.UJ.EDU.PL](https://hrs4r.uj.edu.pl)