



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HR Excellence in Research

Raport

**z badań ankietowych przeprowadzonych
w 2017 r. i 2023 r. wśród pracowników
Uniwersytetu Morskiego w Gdyni**

Gdynia 2023

1. Charakterystyka badania

Cel badania: poznanie opinii pracowników Uniwersytetu Morskiego w Gdyni (UMG) na temat zgodności regulacji wewnętrznych i praktyk związanych z warunkami prowadzenia badań naukowych w UMG z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Metoda badawcza: ankieta internetowa

Wykonawcy: Zespół ds. monitorowania wdrożenia Strategii Human Resources for Researchers dla pracowników naukowych Uniwersytetu Morskiego w Gdyni powołany zarządzeniem Rektora UMG

Czas realizacji badania:

Pierwsze badanie - 15.01-15.02.2017 r.

Drugie badanie – 08.11-28.11.2023 r.

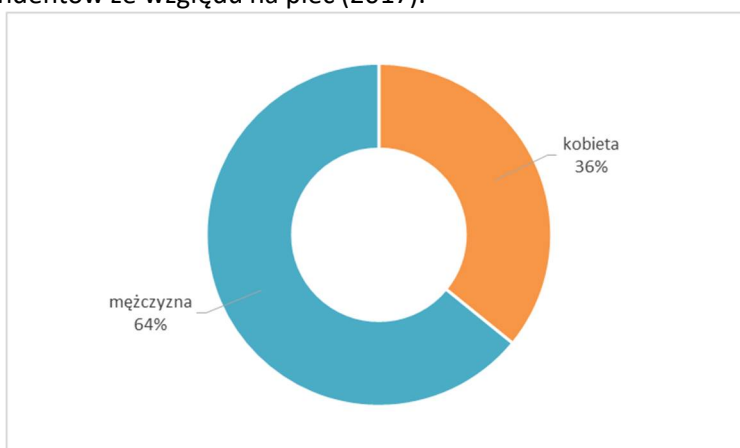
Uczestnicy badania: pracownicy badawczy, badawczo-dydaktyczni i dydaktyczni UMG

Oba badania przeprowadzono metodą ankiety internetowej. Instrumentem zbierania danych był kwestionariusz ankietowy opracowany na podstawie zagadnień i wytycznych zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Kwestionariusz składał się z pytań, które podzielono na cztery grupy odpowiadające czterem obszarom zagadnień omawianych w Karcie i Kodeksie. W każdej części dodano pytanie otwarte, aby respondenci mogli wyrazić swoje opinie i uwagi. Dodatkowo, w porównaniu z badaniem w 2017 roku, w badaniu przeprowadzonym w 2023 roku dodane zostały dwa pytania otwarte pozwalające na określenie czynników ograniczających rozwój naukowy pracowników oraz oczekiwanych działań władz uczelni na rzecz wsparcia rozwoju naukowego pracowników uczelni.

W przypadku obu omawianych badań Prorektor ds. Nauki wysłał do wszystkich pracowników badawczych, badawczo-dydaktycznych i dydaktycznych Uczelni zaproszenie, w formie elektronicznej, do udziału w badaniu.

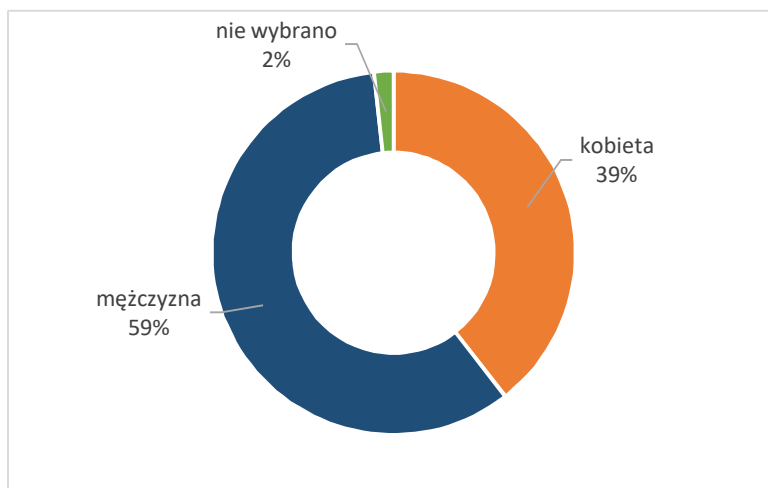
W badaniu w roku 2017 udział wzięło 195 respondentów (59% ogółu zatrudnionych), wśród których 64% stanowili mężczyźni, 36% kobiety (rys. 1).

Rys. 1. Struktura respondentów ze względu na płeć (2017).



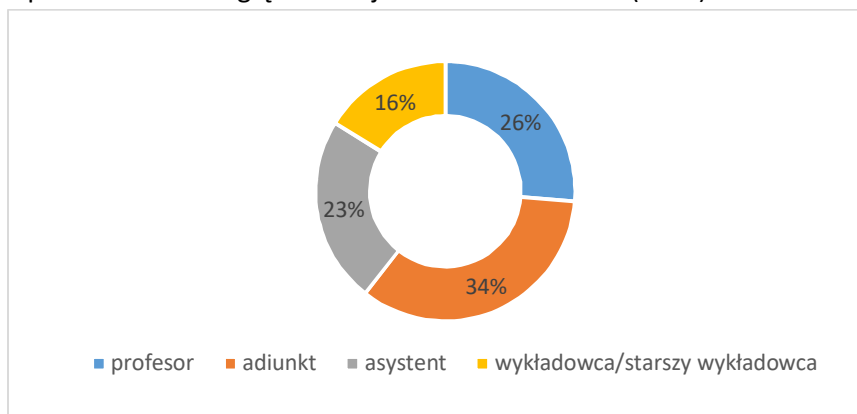
Natomiast w badaniu w roku 2023 udział wzięło 114 respondentów (34% ogółu zatrudnionych), wśród których 59% stanowili mężczyźni, 39% kobiety, 2% respondentów nie udzieliło w tym pytaniu odpowiedzi (rys. 1a).

Rys. 1a. Struktura respondentów ze względu na płeć (2023).

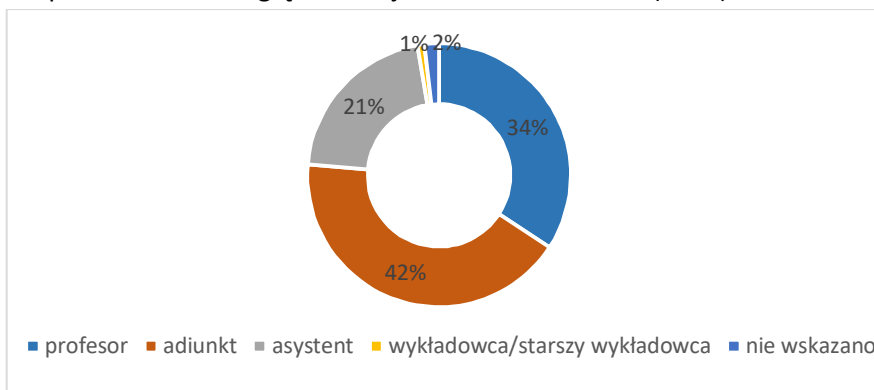


Ze względu na zajmowane stanowisko grupa respondentów w 2017 r. obejmowała: 26% profesorów, 34% adiunktów, 23% asystentów oraz 16% wykładowców i starszych wykładowców (rys. 2). Natomiast w roku 2023 ze względu na zajmowane stanowisko grupa respondentów obejmowała: 34% profesorów, 42% adiunktów, 21% asystentów i 1% wykładowców i starszych wykładowców, 2% respondentów nie udzieliło odpowiedzi (rys. 2a).

Rys. 2. Struktura respondentów ze względu na zajmowane stanowisko (2017).



Rys. 2a. Struktura respondentów ze względu na zajmowane stanowisko (2023).



2. Wyniki badania

Pytania zawarte w obu kwestionariuszach ankietowych podzielono na cztery grupy korespondujące z zagadnieniami prezentowanymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W takiej kolejności zostały one omówione w niniejszym raporcie.

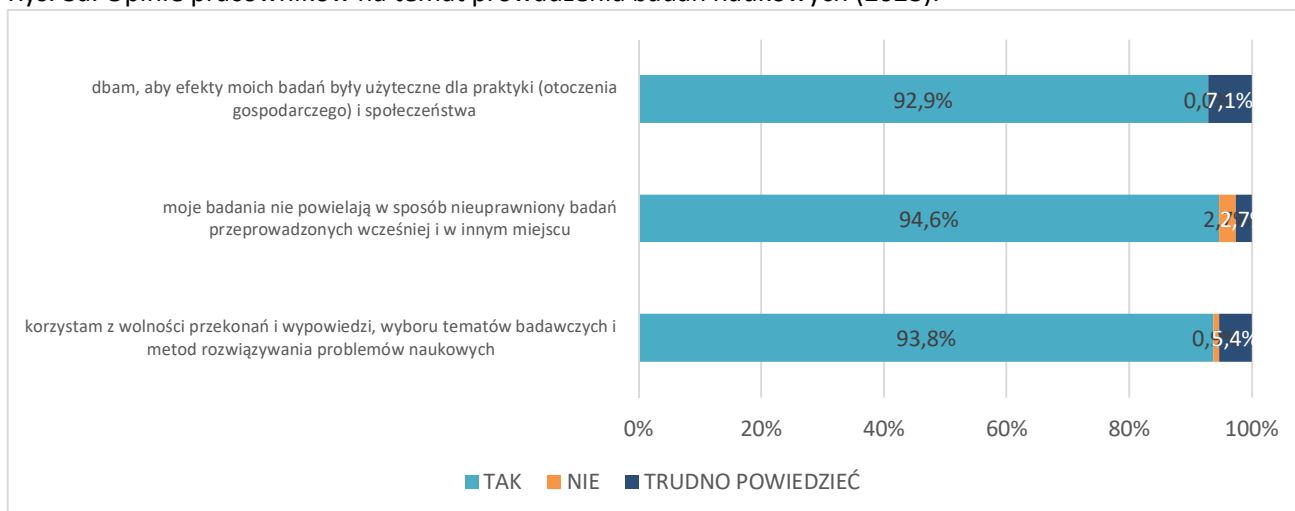
Część I. Aspekty etyczne i zawodowe

W tej części opracowania przedstawiono wyniki badania odnoszące się do zawodowych i etycznych zagadnień zatrudnienia. Odpowiedzi udzielone przez respondentów ilustrują rysunki 3-11a.

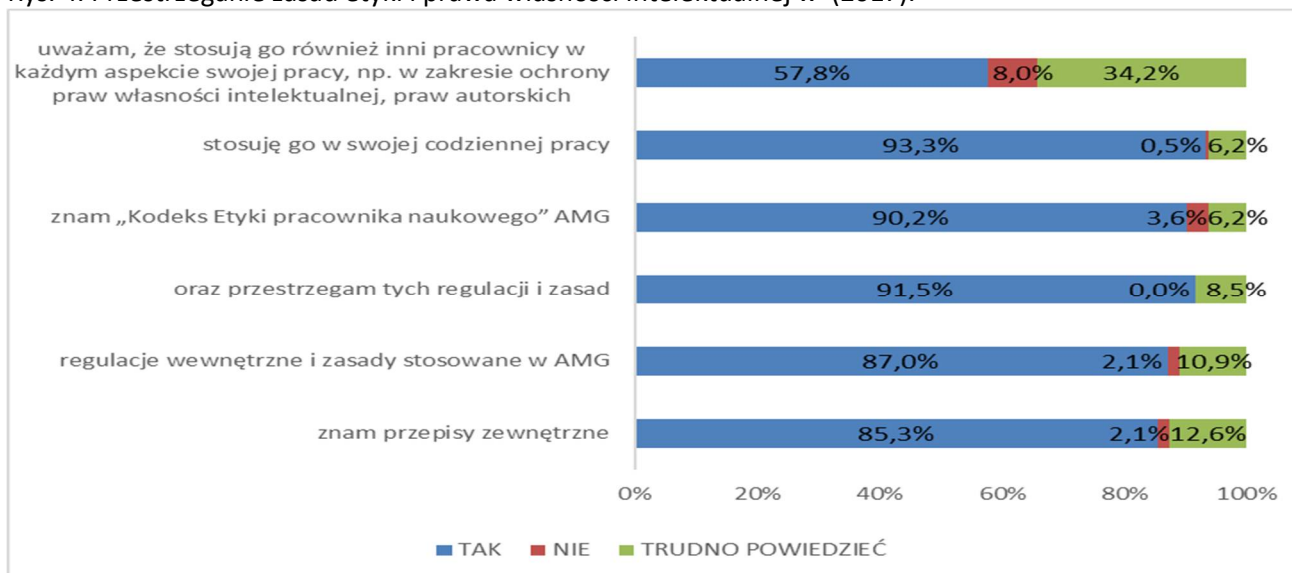
Rys. 3. Opinie pracowników na temat prowadzenia badań naukowych (2017).



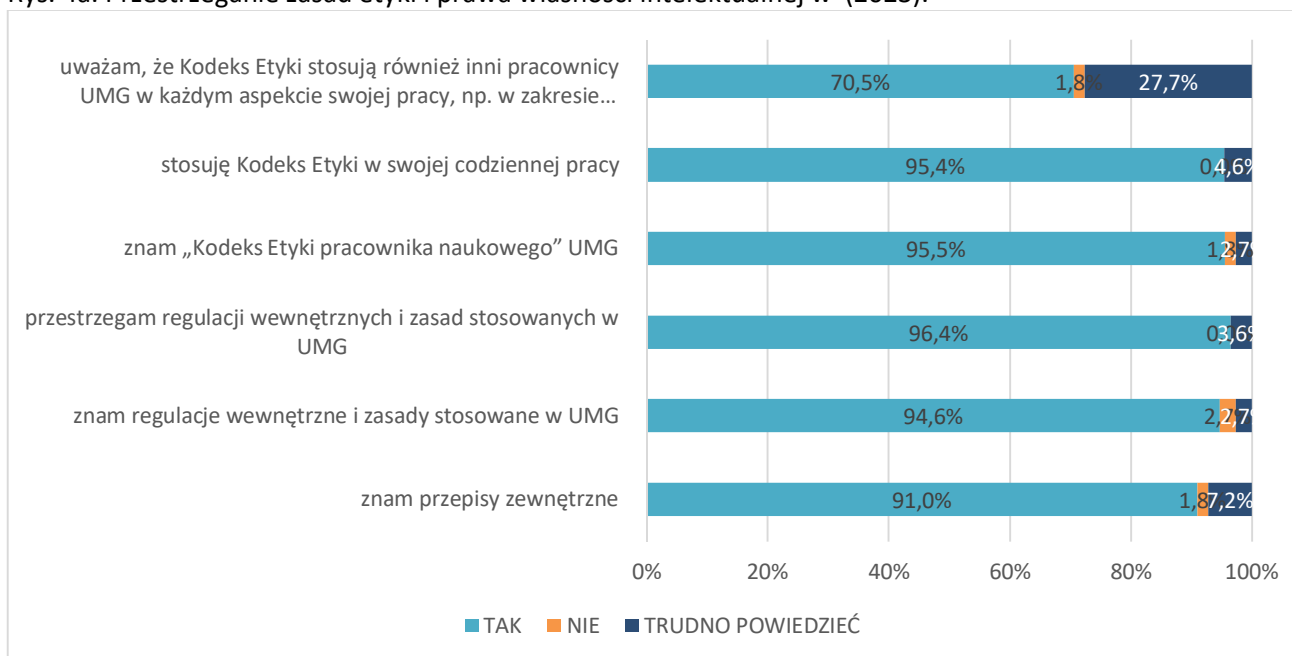
Rys. 3a. Opinie pracowników na temat prowadzenia badań naukowych (2023).



Rys. 4. Przestrzeganie zasad etyki i prawa własności intelektualnej w (2017).



Rys. 4a. Przestrzeganie zasad etyki i prawa własności intelektualnej w (2023).

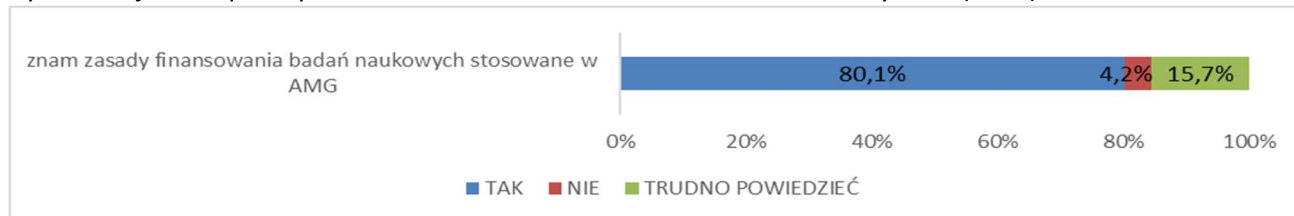


W badaniu w roku 2017 ponad 90% ankietowanych pracowników stwierdziło, że dba o to, aby efekty ich badań były użyteczne dla praktyki (otoczenia gospodarczego) i społeczeństwa, aby nie powielały w sposób nieuprawniony badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu. Również ponad 90% deklaroowało wolność poglądów, wyboru tematów i metod badawczych (rys. 3), a także znajomość oraz przestrzeganie wewnętrznych i zewnętrznych zasad etycznych w prowadzeniu badań naukowych. Ok. 85-87% potwierdziło znajomość i przestrzeganie przepisów w zakresie ochrony własności intelektualnej. Najmniej odpowiedzi twierdzących (57,8%) i najwięcej “trudno powiedzieć” (34,2%) respondenci wskazali w pytaniu „uważam, że stosują go inni pracownicy w każdym aspekcie swojej pracy” (rys. 4). Poglądy te potwierdziło 12 opinii (6% respondentów), wyrażonych w pytaniu otwartym, i odnoszących się głównie do wykorzystywania przez przełożonych przywilejów wynikających z zajmowanych stanowisk.

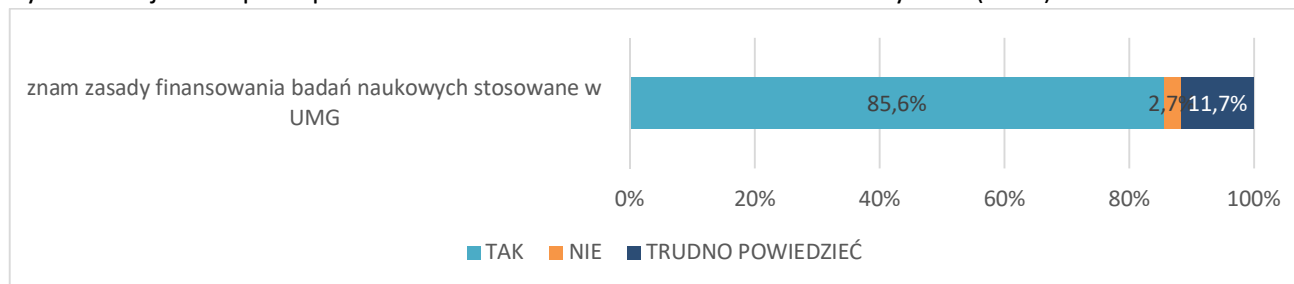
W roku 2023 ponownie ponad 90% ankietowanych pracowników stwierdza, że dba o to, aby efekty ich badań były użyteczne dla praktyki (otoczenia gospodarczego) i społeczeństwa, aby nie powielały w sposób nieuprawniony badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu. Ponad 90% deklaruje także wolność poglądów, wyboru tematów i metod badawczych (rys. 3a), jak również znajomość oraz przestrzeganie

wewnętrznych i zewnętrznych zasad etycznych w prowadzeniu badań naukowych. Równie duża grupa respondentów, tj. ok. 91-94% potwierdza znajomość i przestrzeganie przepisów w zakresie ochrony własności intelektualnej. Najmniej odpowiedzi twierdzących (70,5%) i najwięcej "trudno powiedzieć" (27,7%) respondenci wskazują w pytaniu „uważam, że stosują go inni pracownicy w każdym aspekcie swojej pracy” (rys. 4a).

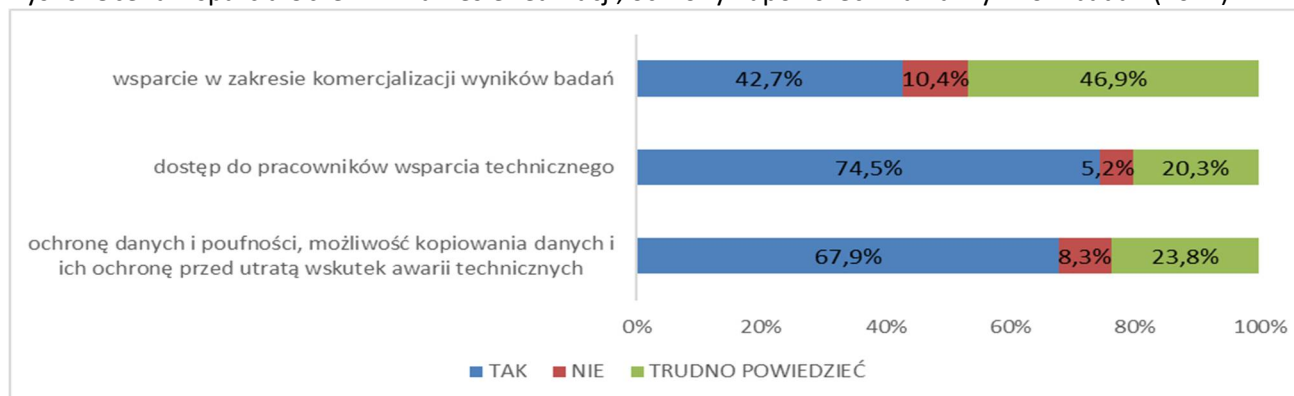
Rys. 5. Znajomość przez pracowników zasad finansowania badań naukowych w (2017).



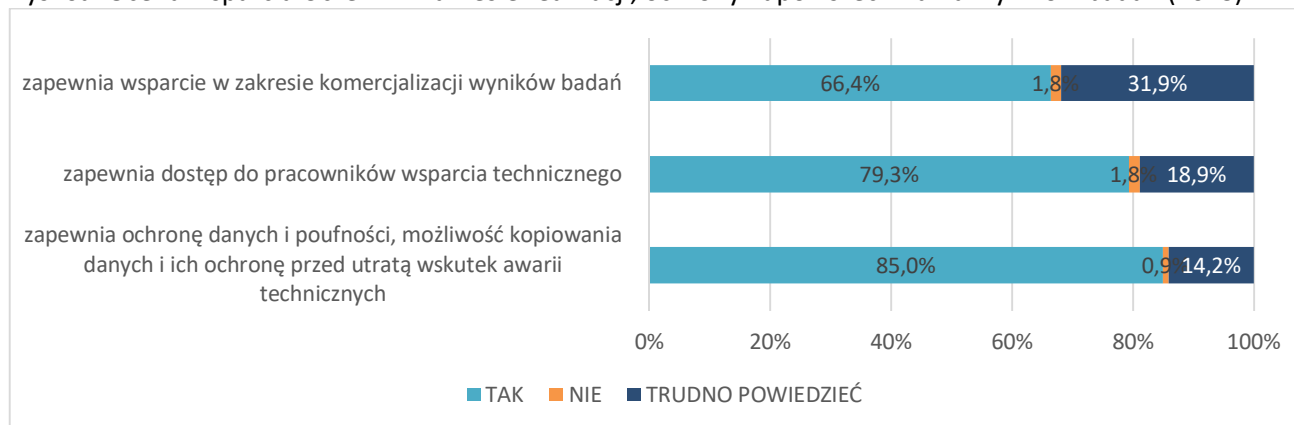
Rys. 5a. Znajomość przez pracowników zasad finansowania badań naukowych w (2023).



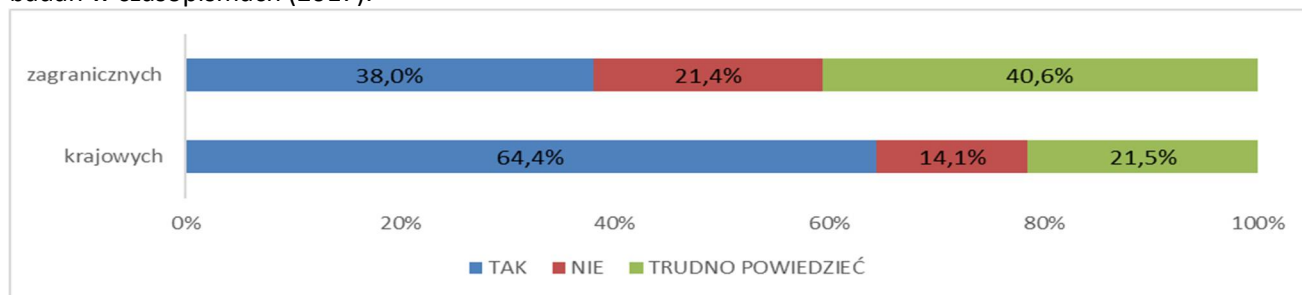
Rys. 6. Ocena wsparcia Uczelni w zakresie realizacji, ochrony i upowszechniania wyników badań (2017).



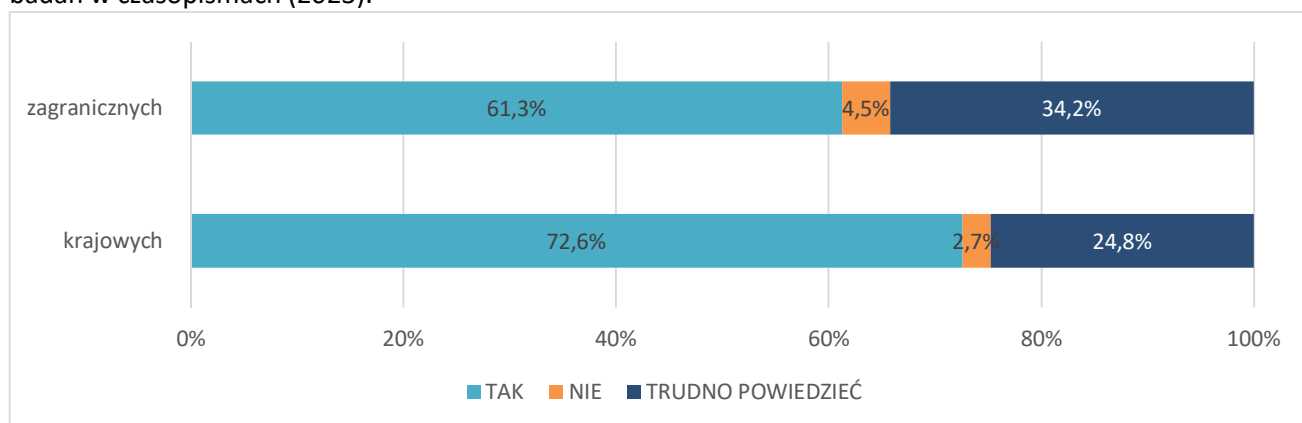
Rys. 6a. Ocena wsparcia Uczelni w zakresie realizacji, ochrony i upowszechniania wyników badań (2023).



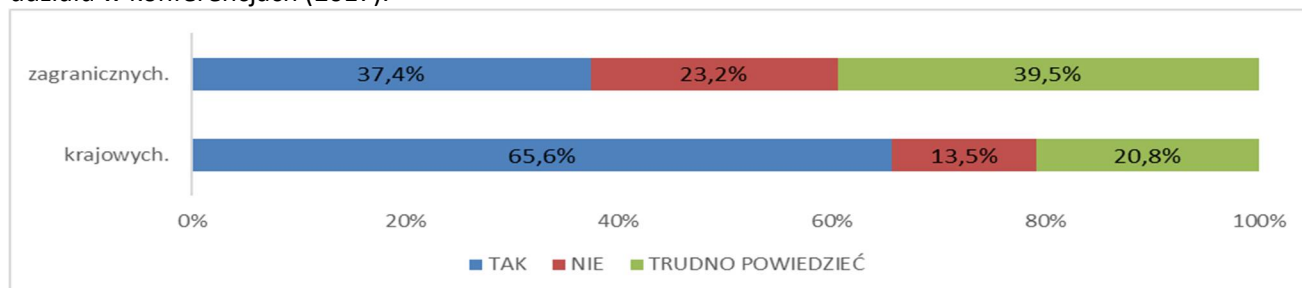
Rys. 7. Ocena dostępności pomocy finansowej udzielanej przez UMG w zakresie publikowania wyników badań w czasopismach (2017).



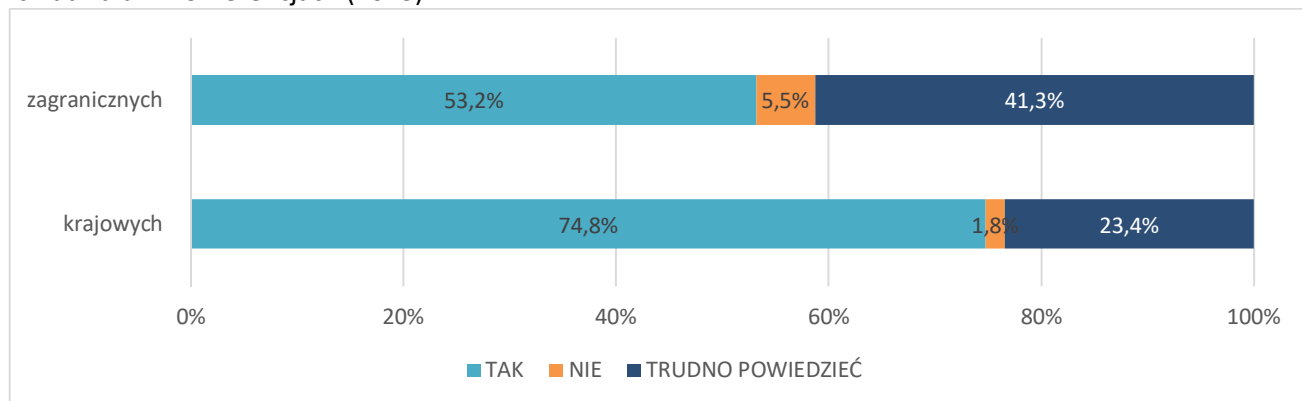
Rys. 7a. Ocena dostępności pomocy finansowej udzielanej przez UMG w zakresie publikowania wyników badań w czasopismach (2023).



Rys. 8. Ocena wsparcia finansowego Uczelni w obszarze upowszechniania wyników badań pracowników i ich udziału w konferencjach (2017).



Rys. 8a. Ocena wsparcia finansowego Uczelni w obszarze upowszechniania wyników badań pracowników i ich udziału w konferencjach (2023).

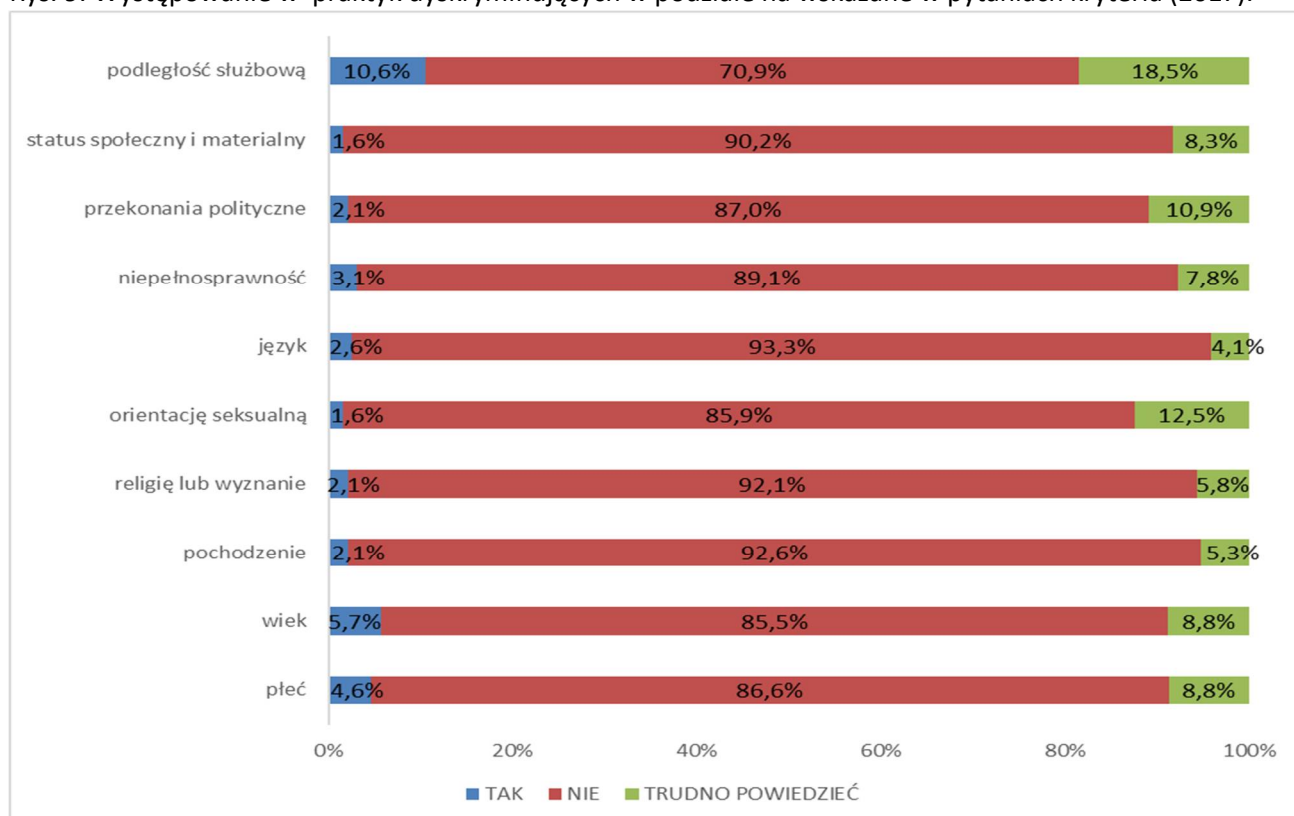


Ochrona danych i ich poufności oraz wsparcie techniczne w zakresie prowadzonych badań w 2017 roku były generalnie oceniane pozytywnie przez większość respondentów (od 68% do 75%) (rys. 6). 80% badanych znało zasady finansowania badań naukowych stosowane w UMG (rys. 5). Tylko 42,7% ankietowanych zgadzało się ze stwierdzeniem, że uczelnia udziela wsparcia w kwestii komercjalizacji wyników badań (rys. 6). Relatywnie dużo odpowiedzi przeczących ankietowani wskazali w pytaniu o wsparcie finansowe udziału pracowników w konferencjach zagranicznych, finansowanie publikacji z konferencji zagranicznych (23% odpowiedzi przeczących) (rys. 8) oraz publikacji w zagranicznych czasopiśmie (21%) (rys. 7). Około 40% badanych wskazało w obu pytaniach odpowiedź „trudno powiedzieć”. W pytaniu otwartym 33 opinie (spośród 36) wyrażone przez 17% ogółu respondentów potwierdzają niewystarczającą ilość środków finansowych na prowadzenie badań i ich publikowanie, głównie za granicą.

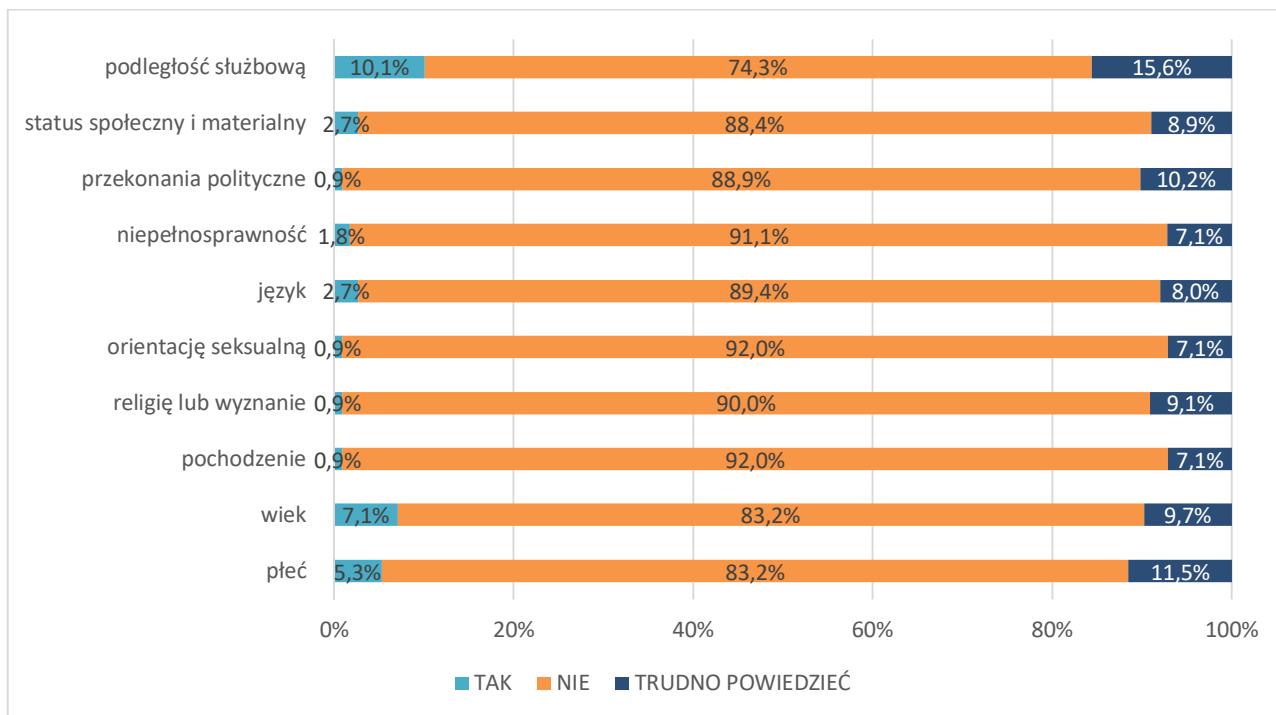
W roku 2023 ochronę danych i ich poufności oraz wsparcie techniczne w zakresie prowadzonych badań oceniła pozytywnie większość respondentów (85%) (rys. 6a). 85% badanych zna zasady finansowania badań naukowych stosowane w UMG (rys. 5a). 66,4% ankietowanych zgadza się ze stwierdzeniem, że uczelnia udziela wsparcia w kwestii komercjalizacji wyników badań (rys. 6a). Stosunkowo dużo odpowiedzi “trudno powiedzieć” respondenci wskazali w pytaniu o wsparcie finansowe udziału pracowników w konferencjach zagranicznych, finansowanie publikacji z konferencji zagranicznych (41,3% odpowiedzi “trudno powiedzieć”) (rys. 8a) oraz odpowiedzi “trudno powiedzieć” w odniesieniu do pytania dotyczącego publikacji w zagranicznych czasopiśmie (34,2%) (rys. 7a). W pytaniu otwartym opinie wyrażone przez 6 respondentów ponownie potwierdzają niewystarczającą ilość środków finansowych na prowadzenie badań i publikowanie ich wyników.

Ankietowani w 2023 roku zdecydowanie lepiej ocenili warunki ochrony danych, wsparcia technicznego prowadzonych badań, a także znajomość zasad finansowania badań. Większy odsetek badanych zgodził się także ze stwierdzeniem, że uczelnia udziela wsparcia w zakresie komercjalizacji wyników badań. W kwestiach wsparcia finansowego udziału badaczy w konferencjach zagranicznych oraz finansowania publikacji związanych z tymi konferencjami zmienił się stosunek odpowiedzi przeczących (większość w 2017 r.) do “trudno powiedzieć” (większość w 2023 r.).

Rys. 9. Występowanie w praktyk dyskryminujących w podziale na wskazane w pytaniach kryteria (2017).



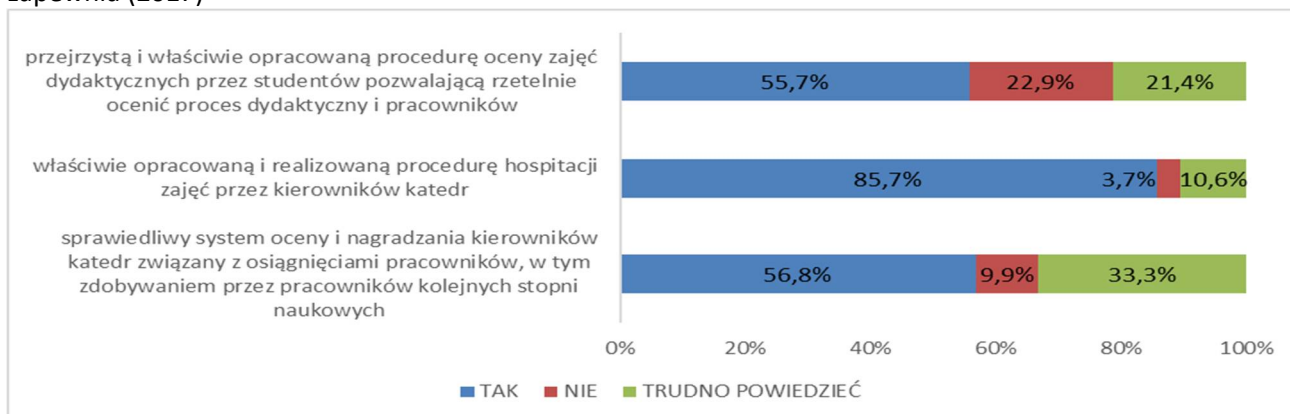
Rys. 9a. Występowanie w praktyk dyskryminujących w podziale na wskazane w pytaniach kryteria (2023).



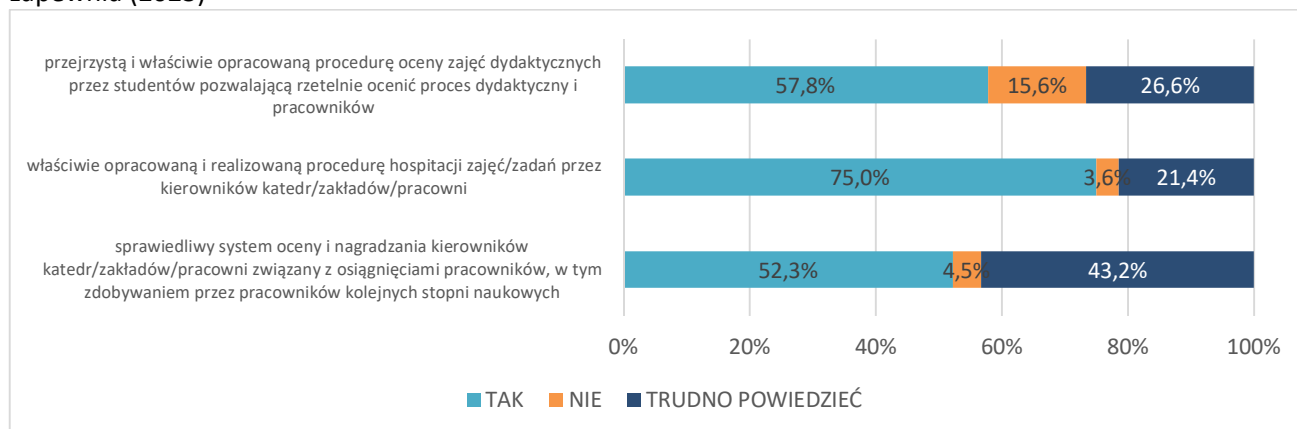
W 2017 roku zdecydowana większość respondentów stwierdziła, że w UMG nie występują działania dyskryminacyjne związane z wiekiem (85,5%), orientacją seksualną (85,9%), płcią (86,6%), przekonaniami politycznymi (87%), niepełnosprawnością (89,1%), statusem społecznym i materialnym (90,2%), religią lub wyznaniem (92,1%), pochodzeniem (92,6%) czy językiem (93,3%). Najwięcej odpowiedzi “trudno powiedzieć” (18,5%) oraz twierdzących (10,6%) zgłoszono w przypadku „podległości służbowej” (rys. 9).

Wyniki badania z roku 2023 potwierdzają, że w UMG nie występują działania dyskryminacyjne związane z wiekiem (83,2%), orientacją seksualną (92%), płcią (83,2%), przekonaniami politycznymi (88,9%), niepełnosprawnością (91,1%), statusem społecznym i materialnym (88,4%), religią lub wyznaniem (90%), pochodzeniem (92%) czy językiem (89,4%). Najwięcej odpowiedzi “trudno powiedzieć” (15,6%) oraz twierdzących (10,1%) zgłoszono w przypadku „podległości służbowej” (rys. 9a).

Rys. 10. Opinie respondentów na temat obowiązującego systemu oceny pracowników, w ramach którego zapewnia (2017)



Rys. 10a. Opinie respondentów na temat obowiązującego systemu oceny pracowników, w ramach którego zapewnia (2023)

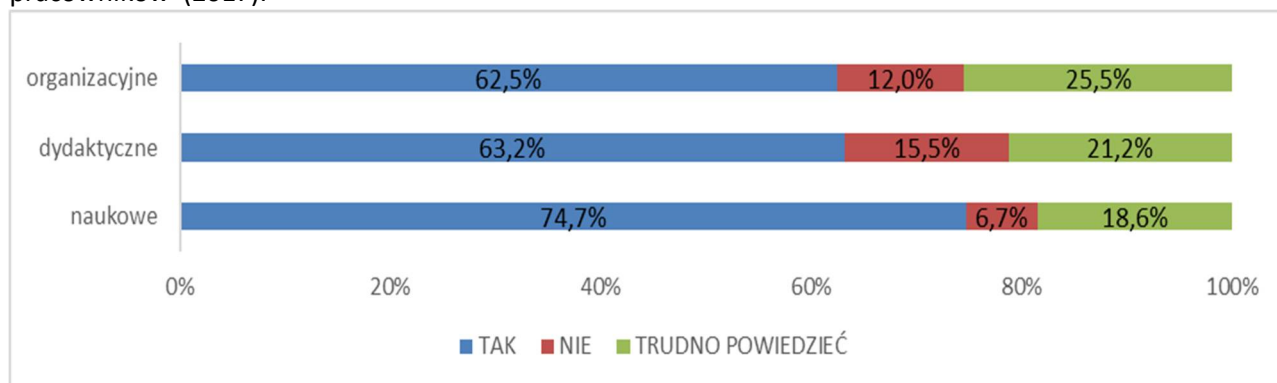


W 2017 roku 85,7% respondentów pozytywnie oceniło procedurę hospitacji zajęć dydaktycznych przez kierowników katedr (rys. 10). Stosunkowo dużo odpowiedzi przeczących (22,9%) oraz “trudno powiedzieć” (21,4%) ankietowani wskazali w pytaniu o przejrzystą i właściwie opracowaną procedurę oceny zajęć dydaktycznych przez studentów (rys. 10). W pytaniu otwartym najczęściej powtarzają się stwierdzenia: „procedura oceny zajęć dydaktycznych nie ocenia rzetelnie procesu dydaktycznego i pracownika (...)”, „nie daje reprezentatywnych wyników”, „wykładowca bardzo solidnie prowadzący zajęcia i wymagający jest przez studentów oceniany bardzo negatywnie”. Respondenci wskazali, że często oceny dokonywane są przez studentów w ogóle nieuczęszczających na zajęcia. W sumie 20% uczestników badania zgłosiło 39 uwag i zastrzeżeń dotyczących oceny zajęć i pracowników przez studentów, postulując potrzebę doskonalenia tego systemu.

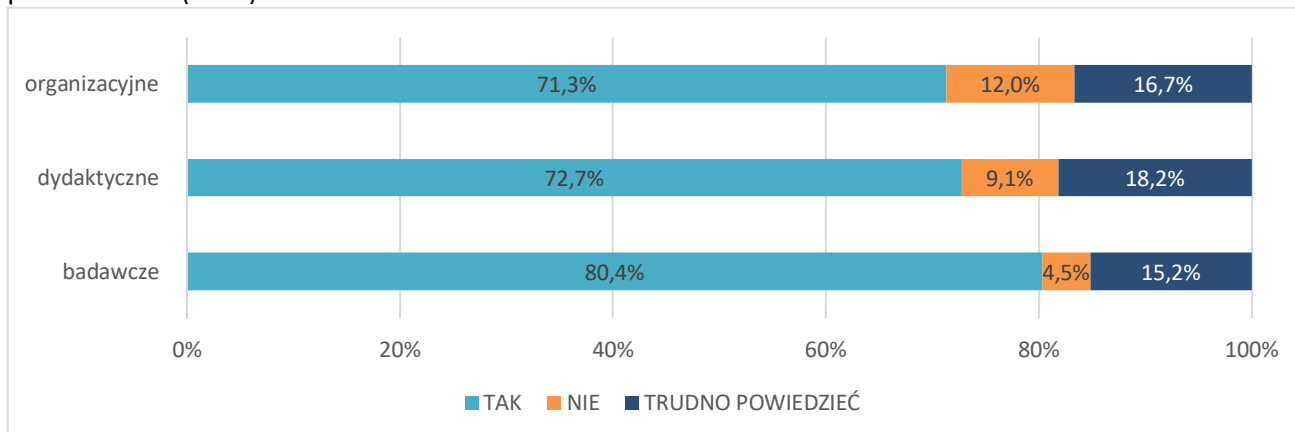
Pięć lat później, respondentów pozytywnie oceniających procedurę hospitacji zajęć dydaktycznych przez kierowników katedr jest 75% (rys. 10a). Podobnie jak w poprzednim badaniu, stosunkowo dużo odpowiedzi przeczących (15,6%) oraz “trudno powiedzieć” (26,6%) ankietowani wskazali w pytaniu o przejrzystą i właściwie opracowaną procedurę oceny zajęć dydaktycznych przez studentów (rys. 10a).

W pytaniu otwartym pojawiły się propozycje usprawnienia ankietowania studentów w postaci elektronicznego kwestionariusza w formie aplikacji na telefon oraz modyfikację procesu zbierania ankiet w celu zapewnienia ich większej zwrotności.

Rys. 11. Opinia ankietowanych na temat jasności kryteriów stosowanych w systemie oceny okresowej pracowników (2017).



Rys. 11a. Opinia ankietowanych na temat jasności kryteriów stosowanych w systemie oceny okresowej pracowników (2023).



W 2017 roku, w kwestii zapewnienia przez UMG przejrzystego i sprawiedliwego systemu oceny okresowej nauczycieli akademickich odpowiedzi przeczące i "trudno powiedzieć" odnosiły się głównie do wyników i osiągnięć dydaktycznych (15,5% i 21,2%) i organizacyjnych (12,0% i 25,5%) pracowników (rys. 10). W pytaniu otwartym respondenci wskazali, że „ocena pracownika jest wykonywana w sposób mechaniczny nie odnosząc się do jego potencjału i rzeczywistych osiągnięć (...)”. Podobnie w pytaniu dotyczącym „sprawiedliwego systemu oceny i nagradzania kierowników katedr związanego z osiągnięciami pracowników, w tym zdobywaniem przez pracowników kolejnych stopni naukowych” odsetek odpowiedzi "trudno powiedzieć" i przeczących wynosił odpowiednio: 33,3%, 9,9% (rys. 10).

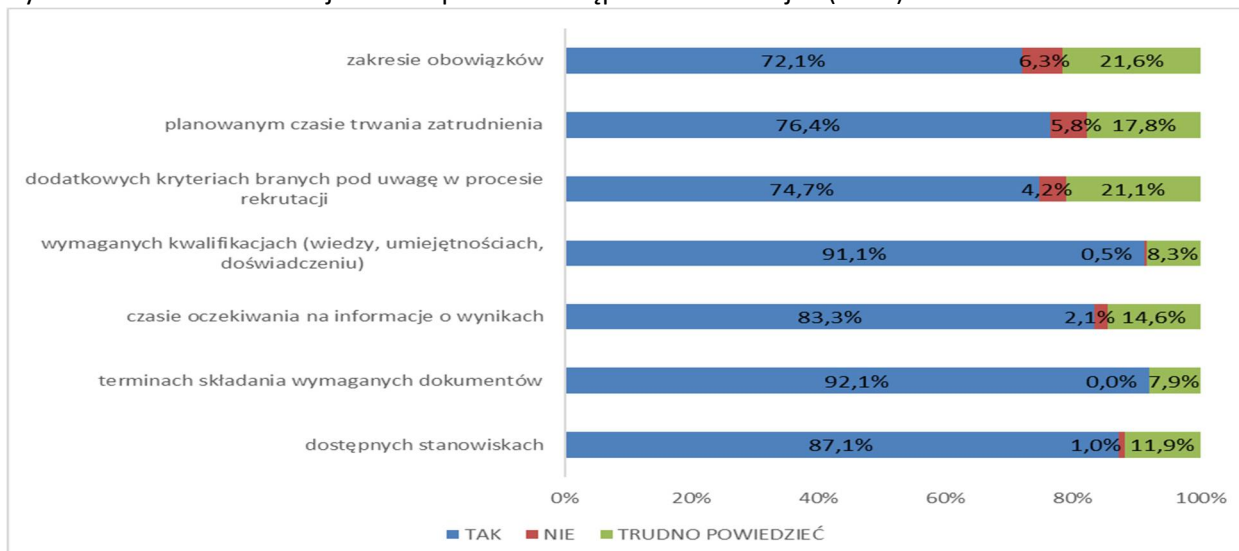
W 2023 roku kwestię zapewnienia przez UMG przejrzystego i sprawiedliwego systemu oceny okresowej nauczycieli akademickich oceniono nieco inaczej. Odpowiedzi przeczące i "trudno powiedzieć" odnoszą się głównie do wyników i osiągnięć organizacyjnych (12% i 16,7%) i dydaktycznych (9,1% i 18,2%) pracowników (rys. 11a).

W pytaniu otwartym pojawiła się propozycja zmiany kryteriów oceny nauczyciela, w której uwzględniona zostanie działalność badawcza i dydaktyczna realizowana w kontekście współpracy międzynarodowej oraz uwypuklenie znaczenia działalności dydaktycznej i organizacyjnej.

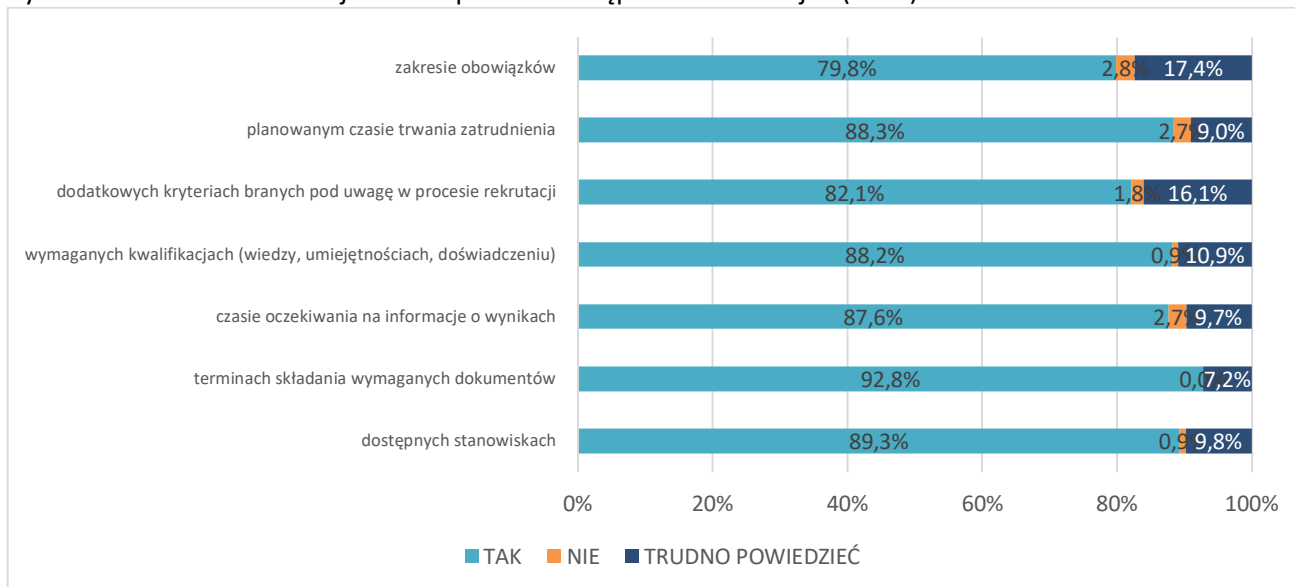
Część II. Rekrutacja

W kolejnej części raportu przedstawiono wyniki badania odnoszące się do zagadnień dotyczących rekrutacji nauczycieli akademickich - rysunki 12-13a.

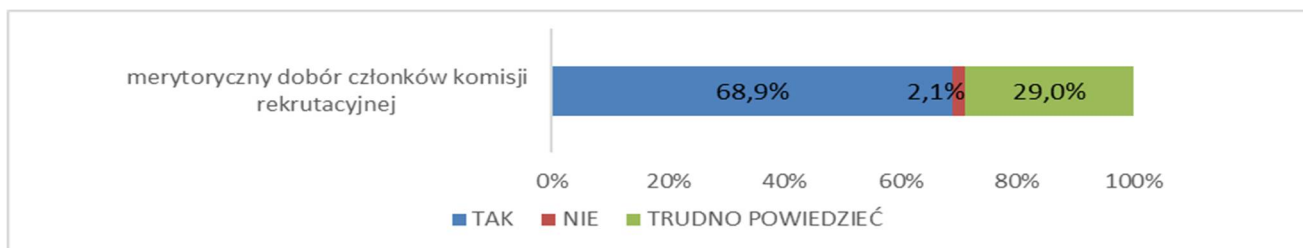
Rys. 12. W trakcie rekrutacji UMG zapewnia dostępność informacji o (2017):



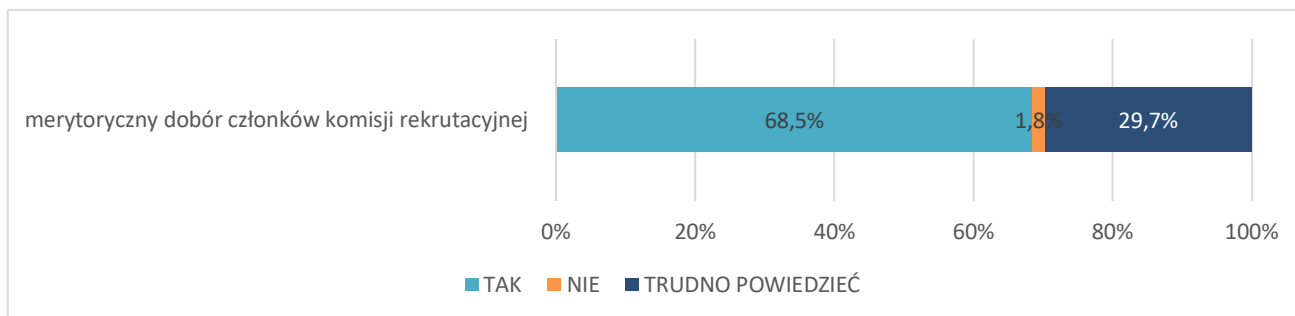
Rys. 12a. W trakcie rekrutacji UMG zapewnia dostępność informacji o (2023):



Rys. 13. Czy podczas zatrudniania pracowników stosuje (2017)



Rys. 13a. Czy podczas zatrudniania pracowników stosuje (2023)



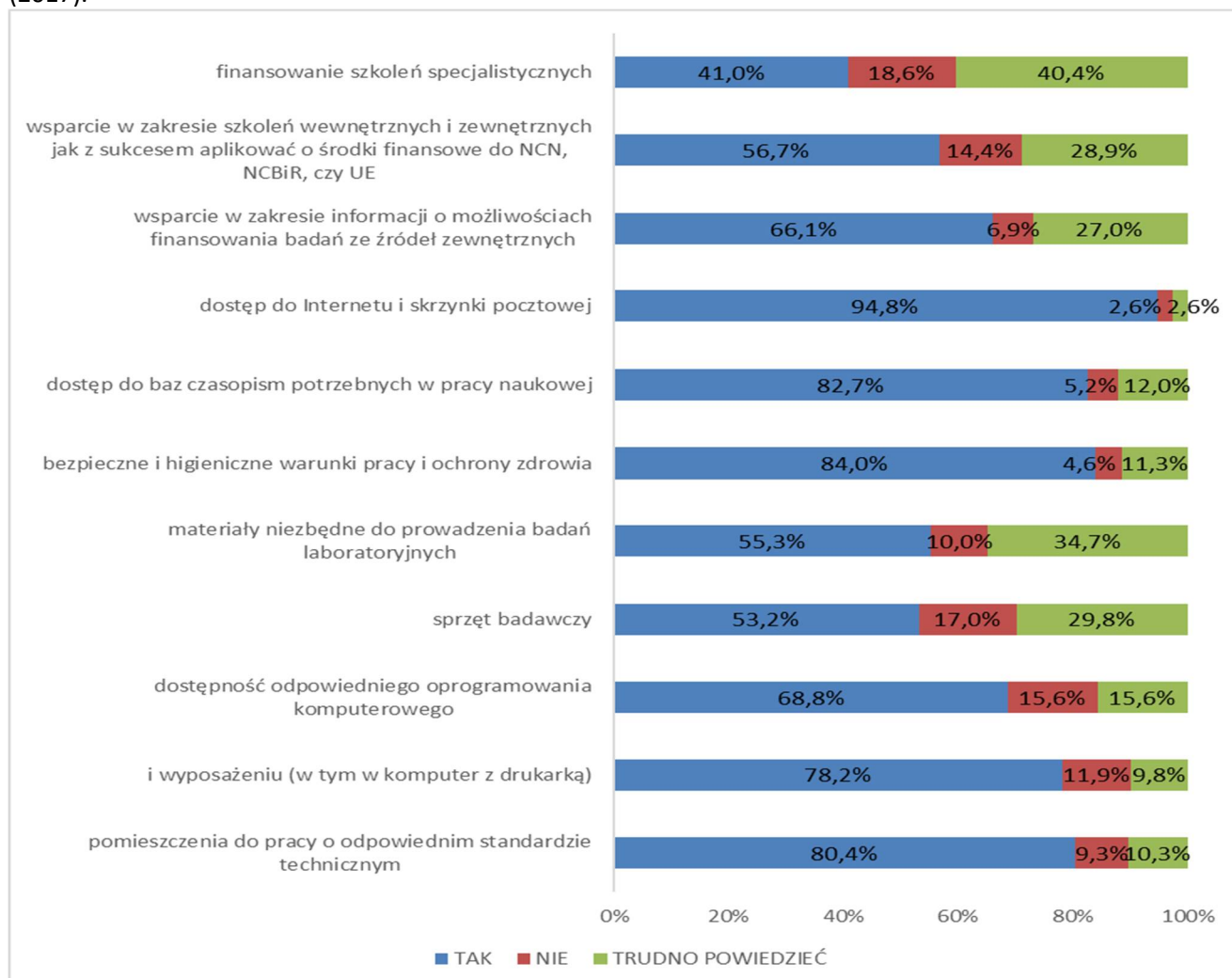
W 2017 roku w pytaniach związanych z oceną procesu rekrutacji pracowników respondenci udzielili przede wszystkim odpowiedzi twierdzących; najmniej – 68,9% w odniesieniu do merytorycznego doboru członków komisji rekrutacyjnej (rys. 13); najwięcej w kwestiach odnoszących się do: informacji o terminach składania wymaganych dokumentów – 92,1%, oczekiwanych od kandydatów kwalifikacjach - 91,1%, informacji o dostępnych stanowiskach – 87,1% i czasie oczekiwania na informację o wynikach – 83,3% (rys. 12). Stosunkowo liczne odpowiedzi “trudno powiedzieć” dotyczyły głównie merytorycznego doboru członków komisji rekrutacyjnej – 29% (rys. 13), określenia zakresu obowiązków przyszłych pracowników na obsadzanych stanowiskach – 21,6%, dodatkowych kryteriów branych pod uwagę w procesie rekrutacji – 21,1% oraz planowanego czasu trwania zatrudnienia poszukiwanego pracownika - 17,8% (rys. 12).

Bardzo zbliżone wyniki uzyskano w roku 2023. W pytaniach związanych z oceną procesu rekrutacji pracowników respondenci ponownie udzielili głównie odpowiedzi twierdzących; jednak najmniej – 68,5% w odniesieniu do dostępności informacji o zakresie obowiązków (rys. 12a); najczęściej w kwestiach odnoszących się do: informacji o terminach składania wymaganych dokumentów – 92,8%, informacji o dostępnych stanowiskach – 89,3% i planowanym czasie zatrudnienia – 88,3% (rys. 12a). Ponownie stosunkowo liczne odpowiedzi “trudno powiedzieć” dotyczą głównie merytorycznego doboru członków komisji rekrutacyjnej – 29,7% (rys. 13a), określenia zakresu obowiązków przyszłych pracowników na obsadzanych stanowiskach – 17,4%, dodatkowych kryteriów branych pod uwagę w procesie rekrutacji – 16,1% oraz informacji o wymaganych kwalifikacjach - 10,9% (rys. 12a).

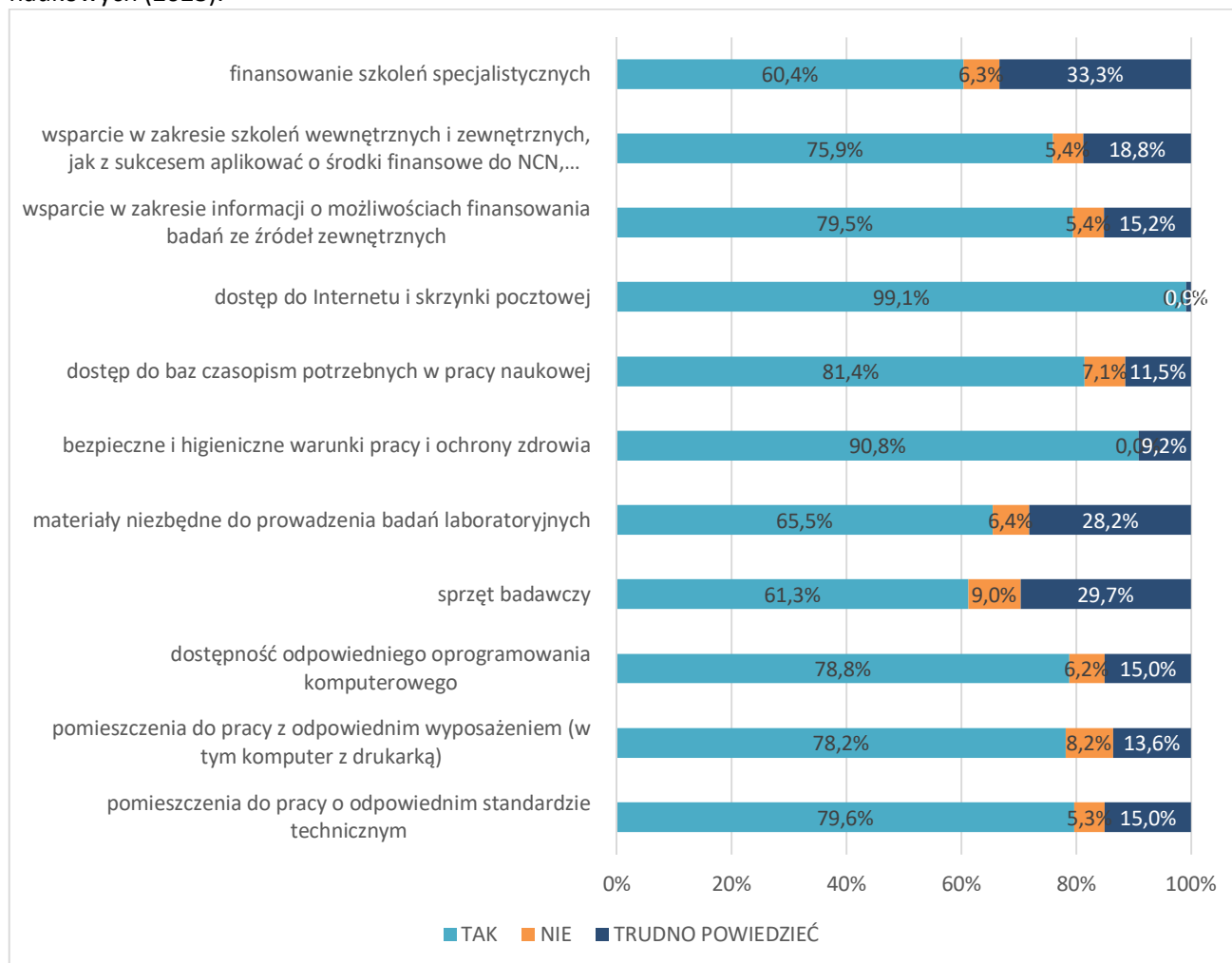
Część III. Warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne

W tej części opracowania zawarto wyniki badania obejmujące ocenę warunków pracy i jej bezpieczeństwa. Odpowiedzi respondentów ilustrują rysunki 14-23a.

Rys. 14. Sposoby zapewniania przez UMG warunków do pracy (w tym BHP) i prowadzenia badań naukowych (2017).



Rys. 14a. Sposoby zapewniania przez UMG warunków do pracy (w tym BHP) i prowadzenia badań naukowych (2023).



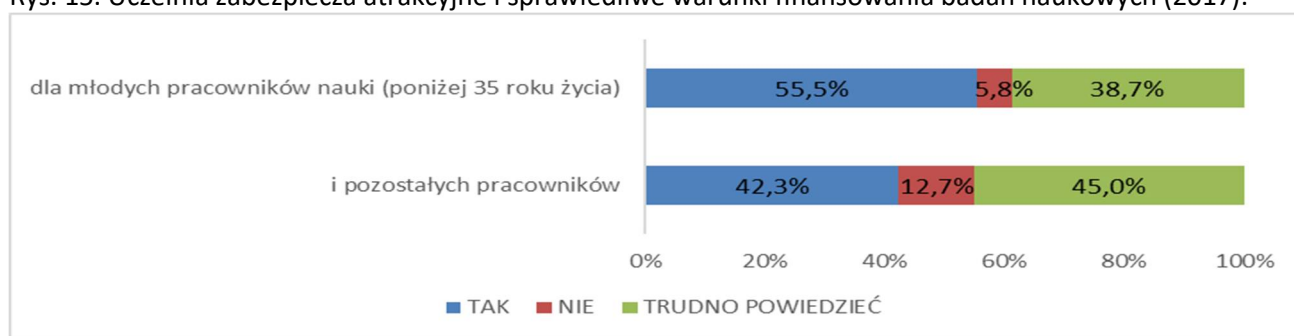
Respondenci w 2017 roku potwierdzili, że UMG zapewnia im dostęp do Internetu i usługi poczty elektronicznej (94,8%), bezpieczeństwo i higienę pracy (84%), odpowiedni standard techniczny pomieszczeń (80,4%), a także wyposażenie stanowiska pracy w komputer i drukarkę (78,2%); gorzej ocenili dostępność odpowiedniego oprogramowania komputerowego (68,8%) (rys. 14). Najmniej odpowiedzi pozytywnych (ok. 53-55%) i stosunkowo najwięcej negatywnych i "trudno powiedzieć" ankietowani wskazali w pytaniu o dostęp do sprzętu badawczego – aparatury badawczej (odpowiednio 17%, 29,8%) oraz do materiałów niezbędnych do prowadzenia badań laboratoryjnych (10%, 34,7%) (rys. 14). W pytaniu otwartym 9% ogółu badanych (18 opinii) dodało: „Uczelnia nie zapewnia sprzętu komputerowego, oprogramowania i badawczego”, „istnieje konieczność wzrostu nakładów na wyposażenie laboratoriów zarówno w obszarze badań naukowych, ale również aparatury na zajęcia laboratoryjne (...)”, „sprzęt badawczy powinien być stale rozszerzany i aktualizowany, co pozwoliłoby na publikację wyników badań w czasopiśmie wyżej punktowanych (lista A) i zwiększyło rozwój naukowy”.

W roku 2017 odpowiedzi na pytanie o finansowanie szkoleń specjalistycznych osiągnęły poziom 41% odpowiedzi twierdzących, niemal tyle samo – 40,4% - "trudno powiedzieć" oraz 18,6% przeczących (rys. 14). Większość respondentów potwierdziło, że UMG udziela pracownikom wsparcia w zakresie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych jak z sukcesem aplikować o środki finansowe do NCN, NCBiR czy UE – 56,7% oraz w pozyskiwaniu informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych – 66,1%. W obu tych pytaniach stosunkowo liczne są odpowiedzi "trudno powiedzieć" - 28,9%, 27%; przeczących wskazano odpowiednio 14,4%, 6,9% (rys. 14).

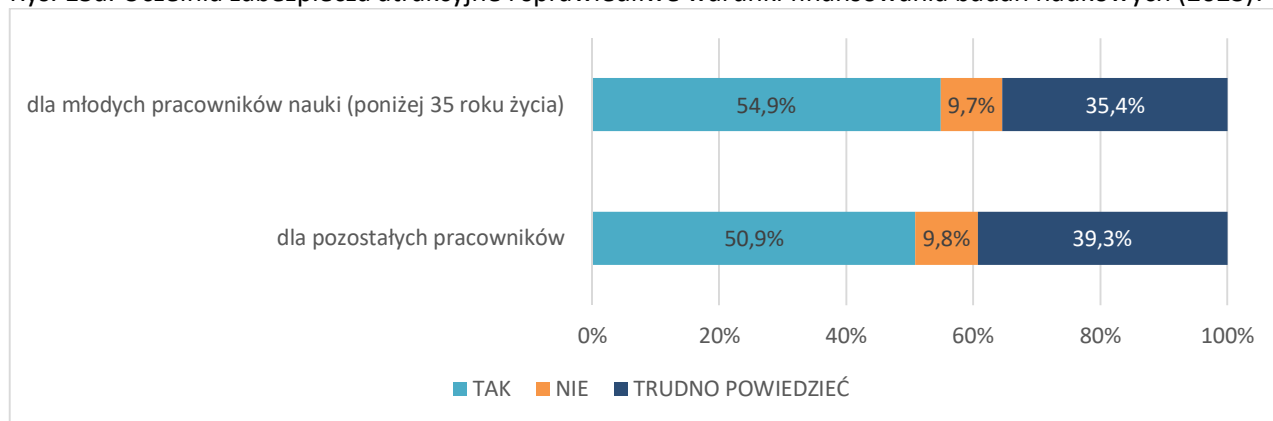
W stosunku do wcześniejszego badania, w 2023 roku badani wyżej ocenili zapewnienie przez UMG dostępu do Internetu i usługi poczty elektronicznej (99,1%), bezpieczeństwo i higienę pracy (90,8%), dostęp do bazy czasopism (81,4%), a także wsparcie w zakresie informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych (79,5%). Najniżej oceniona została zapewnienie szkoleń specjalistycznych (60,4%) oraz sprzętu badawczego (61,3%) (rys. 14a). W roku 2023 znacząco wzrósł także odsetek badanych potwierdzających zapewnienie finansowania szkoleń specjalistycznych – 60,4% odpowiedzi twierdzących, 33,3% - “trudno powiedzieć” oraz 6,3% przeczących (rys. 14a). Większość respondentów potwierdza także, że UMG udziela pracownikom wsparcia w zakresie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych jak z sukcesem aplikować o środki finansowe do NCN, NCBiR czy UE –75,9% oraz w pozyskiwaniu informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych – 79,5%. W obu tych pytaniach stosunkowo spadł odsetek odpowiedzi “trudno powiedzieć” – 18,8% i 15,2%, odpowiedzi przeczących w oby pytaniach udzieliło 5,4% respondentów (rys. 14a).

W pytaniu otwartym pojawiły się sugestie wykupienia przez uczelnię dostępu do specjalistycznych baz czasopism oraz udostępnienia pomieszczeń socjalnych.

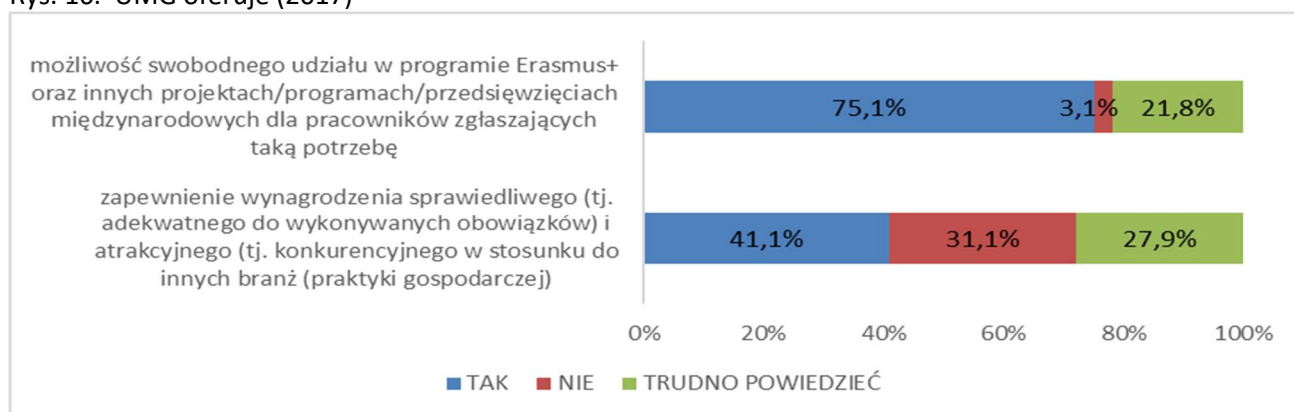
Rys. 15. Uczelnia zabezpiecza atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowania badań naukowych (2017):



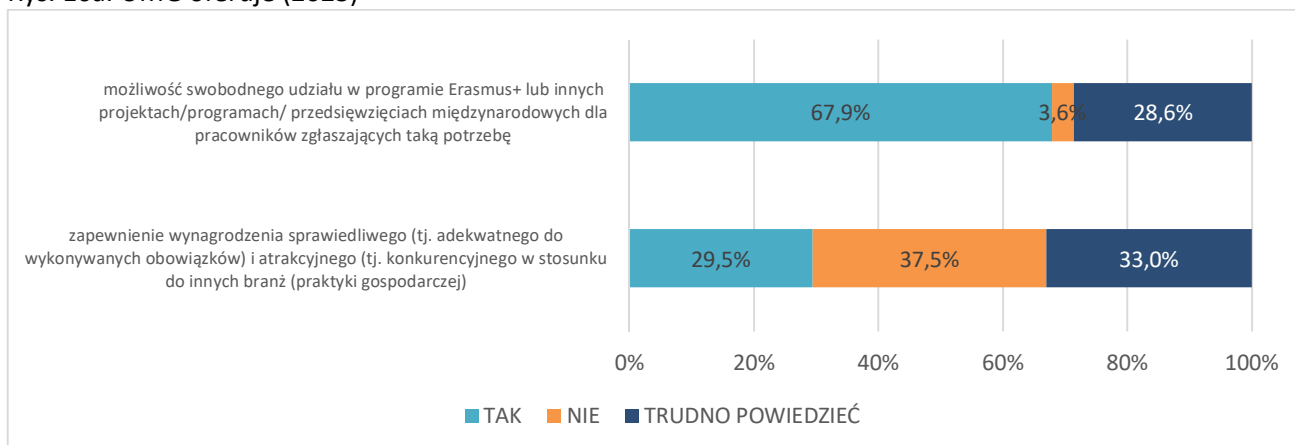
Rys. 15a. Uczelnia zabezpiecza atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowania badań naukowych (2023):



Rys. 16. UMG oferuje (2017)



Rys. 16a. UMG oferuje (2023)



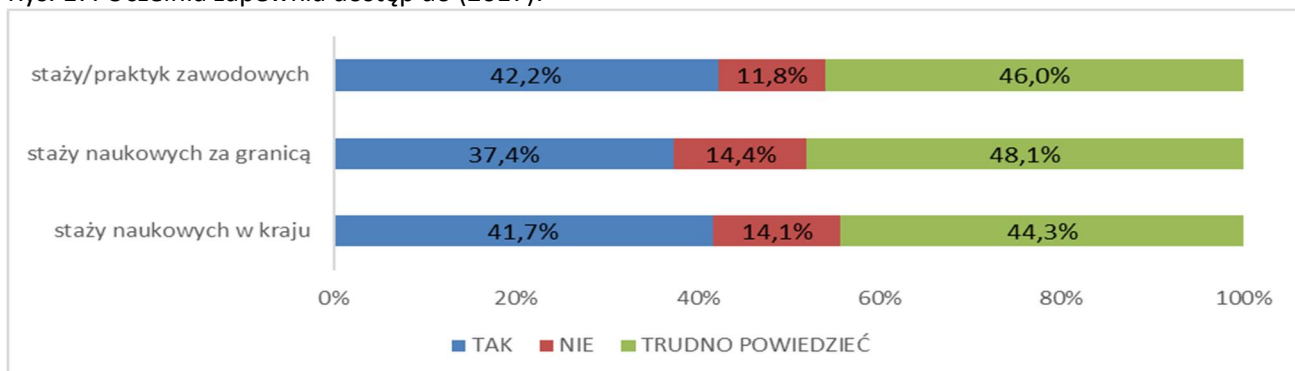
W 2017 roku 55,5% badanych było zgodnych w sprawie zabezpieczenia przez UMG atrakcyjnych i sprawiedliwych warunków finansowania badań naukowych dla młodych pracowników nauki, a 42,3% w odniesieniu do pozostałych pracowników. W kwestiach tych respondenci wskazali także dużo odpowiedzi “trudno powiedzieć” - odpowiednio 38,7% oraz 45% (rys. 15). Najwięcej w sondażu ocen przeczących – 31,1% oraz stosunkowo dużo “trudno powiedzieć” – 27,9% ankietowani przyznali zagadnieniu zapewniania przez UMG sprawiedliwych i atrakcyjnych wynagrodzeń (rys. 16). Wśród opinii zgłoszonych przez 10% badanych w pytaniu otwartym znalazły się następujące postulaty: „*podnieść wynagrodzenia*” - zwłaszcza „*dla asystentów*”, „*urealnicić i uatrakcyjnić wynagrodzenie w stosunku do innych branż (praktyki gospodarczej)*”, „*zwiększyć środki finansowe na badania naukowe i publikację wyników badań. Zakup aparatury badawczej pozwoli na współpracę z innymi ośrodkami i ubieganie się o granty*”.

Większość respondentów – 75,1% była zgodna co do tego, że Uczelnia oferuje pracownikom możliwość swobodnego udziału w programie Erasmus+ oraz innych projektach, programach i przedsięwzięciach międzynarodowych. Odpowiedzi “trudno powiedzieć” stanowiły w tym pytaniu 21,8% (rys. 16).

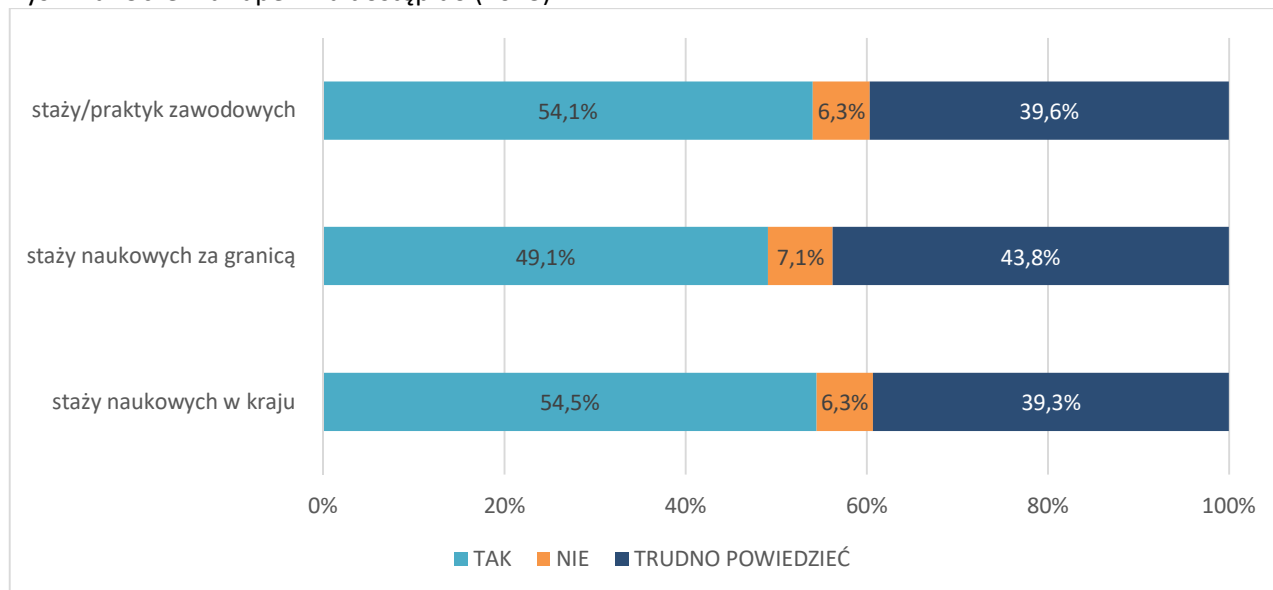
W 2023 roku 54,9% badanych, czyli porównywalnie do wcześniejszego okresu, było zgodnych w sprawie zabezpieczenia przez UMG atrakcyjnych i sprawiedliwych warunków finansowania badań naukowych dla młodych pracowników nauki, a 50,9% w odniesieniu do pozostałych pracowników. Odpowiedzi “trudno powiedzieć” udzieliło odpowiednio 35,4% oraz 39,3% respondentów (rys. 15a). Mniejsza w stosunku do badania w 2017 roku liczba respondentów (67,9%) jest zgodna co do tego, że Uczelnia oferuje pracownikom możliwość swobodnego udziału w programie Erasmus+ oraz innych projektach, programach i przedsięwzięciach międzynarodowych. Odpowiedzi “trudno powiedzieć” stanowią w tym pytaniu 28,6% (rys. 16a).

W pytaniach otwartych, podobnie jak 5 lat wcześniej, dominujące były wnioski o podniesienie wynagrodzeń oraz środków przeznaczonych na realizację badań naukowych.

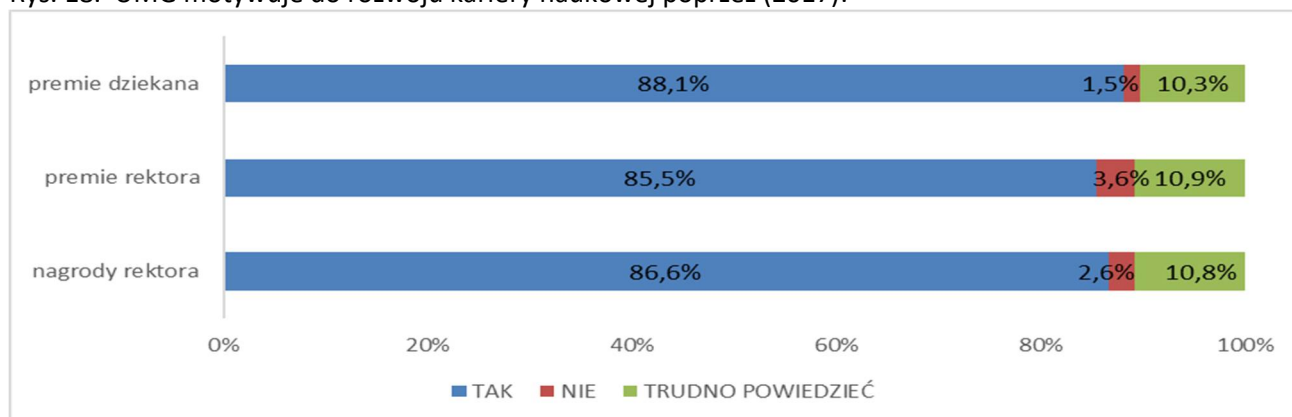
Rys. 17. Uczelnia zapewnia dostęp do (2017):



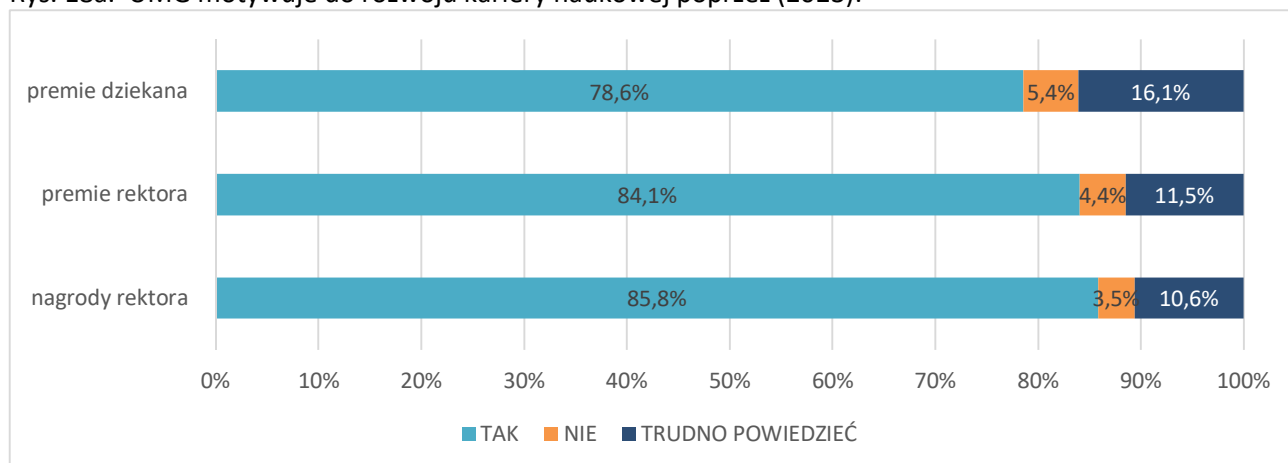
Rys. 17a. Uczelnie zapewnią dostęp do (2023):



Rys. 18. UMG motywuje do rozwoju kariery naukowej poprzez (2017):



Rys. 18a. UMG motywuje do rozwoju kariery naukowej poprzez (2023):



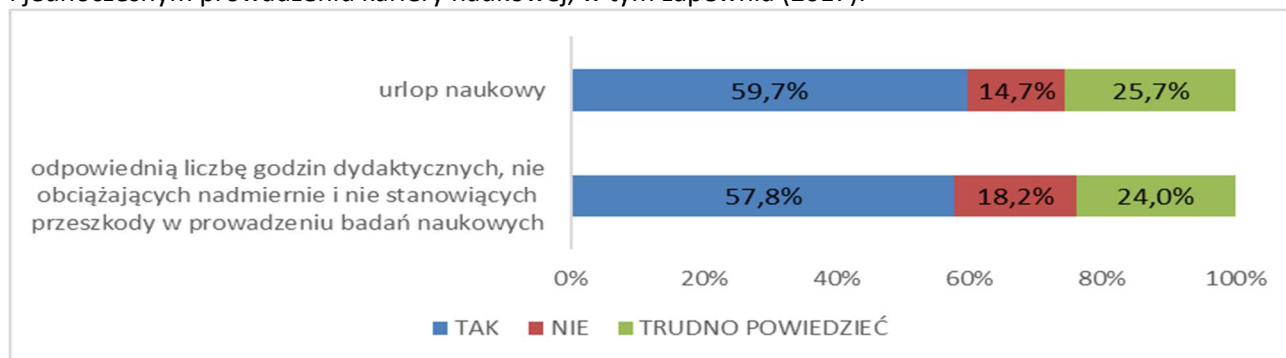
Od 44,3% do 48,1% odpowiedzi “trudno powiedzieć” oraz od 11,8% do 14,4% odpowiedzi przeczących respondenci w 2017 roku wskazali w pytaniu dotyczącym zapewnienia przez UMG dostępu do staży naukowych w kraju i za granicą oraz staży i praktyk zawodowych (rys. 17).

Prawie 90% badanych pozytywnie oceniło motywowanie pracowników do rozwoju kariery zawodowej poprzez premie dziekana oraz premie i nagrody rektora (rys. 18).

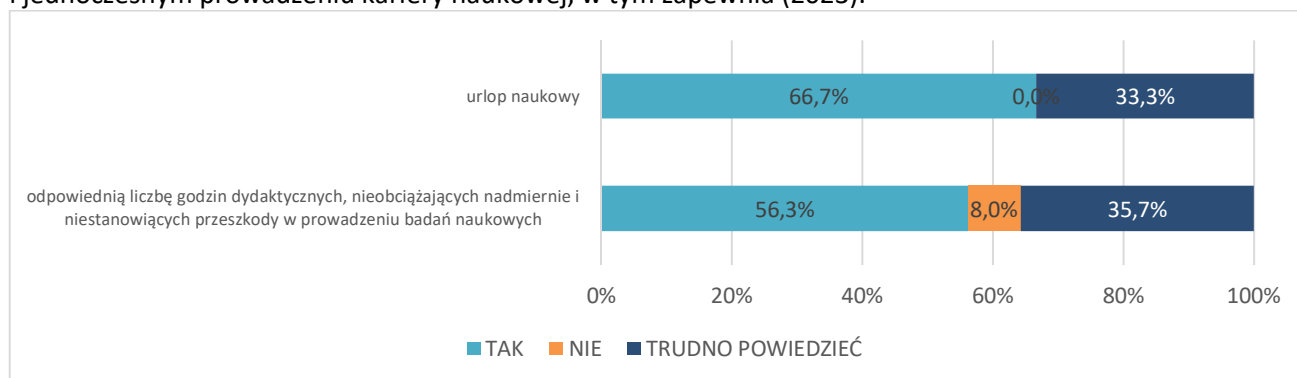
Sytuacja w roku 2023 została oceniona nieco inaczej, tj. w pytaniu dotyczącym zapewnienia przez UMG dostępu do staży naukowych w kraju i za granicą oraz staży i praktyk zawodowych udzielono od 39,3% do 43,8% odpowiedzi "trudno powiedzieć" oraz od 6,3% do 7,1% odpowiedzi przeczących (rys. 17a).

Natomiast motywowanie pracowników do rozwoju kariery zawodowej poprzez premie dziekana oraz premie i nagrody rektora pozytywnie ocenia od 78,6% do 85,8% badanych (rys. 18a).

Rys. 19. UMG wspiera w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w opiece nad dziećmi i jednoczesnym prowadzeniu kariery naukowej, w tym zapewnia (2017):



Rys. 19a. UMG wspiera w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w opiece nad dziećmi i jednoczesnym prowadzeniu kariery naukowej, w tym zapewnia (2023):



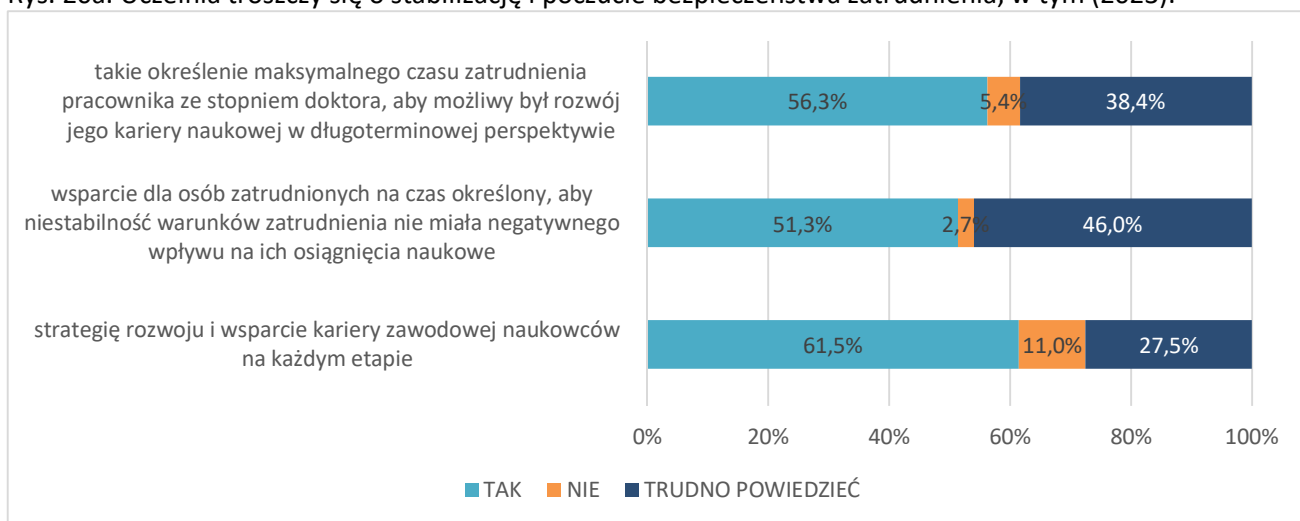
57,8% respondentów w roku 2017 uważało liczbę godzin dydaktycznych za odpowiednią z punktu widzenia godzenia życia rodzinnego i zawodowego, opieki nad dziećmi i jednoczesnego prowadzenia kariery naukowej; przeciwnego zdania było 18,2% badanych, zaś 24% stwierdziło, że "trudno powiedzieć" (rys. 19). W pytaniu otwartym w 5 przypadkach podkreślano, że „duża liczba godzin dydaktycznych utrudnia prowadzenie pracy naukowej”. 59,7% badanych potwierdzało, że w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych pomocny jest urlop naukowy, 14,7% nie zgadzało się z tym stwierdzeniem, zaś 25,7% było niezdecydowanych (rys. 19).

Odpowiedzi na podobnym poziomie respondenci udzielili 5 lat później. 56,3% badanych liczbę godzin dydaktycznych uważa za odpowiednią z punktu widzenia godzenia życia rodzinnego i zawodowego, opieki nad dziećmi i jednoczesnego prowadzenia kariery naukowej. Przeciwnego zdania jest zaledwie 8% badanych, zaś 35,7% stwierdza, że "trudno powiedzieć" (rys. 19a). 66,7% badanych potwierdza, że w godzeniu obowiązków rodzinnych i zawodowych pomocny jest urlop naukowy, 33,3% jest niezdecydowanych, jednocześnie nikt z ankietowanych nie udzielił odpowiedzi negującej (rys. 19a).

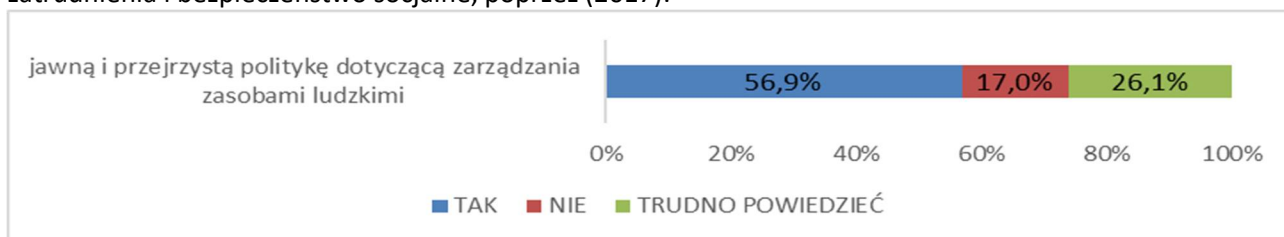
Rys. 20. Uczelnia troszczy się o stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym (2017):



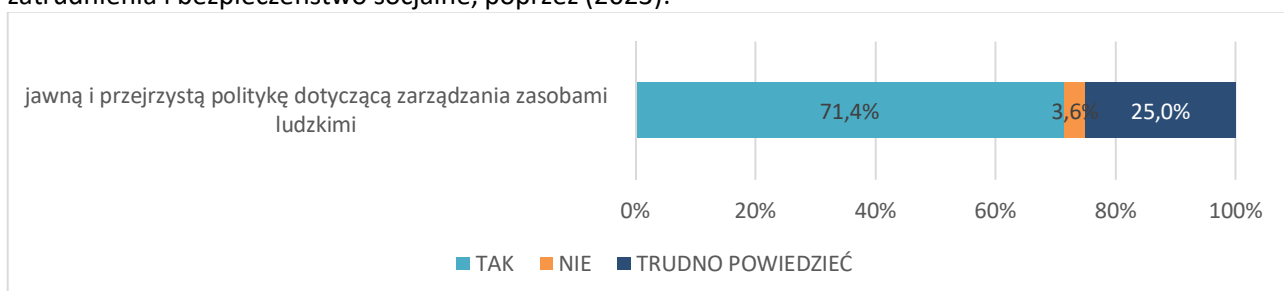
Rys. 20a. Uczelnia troszczy się o stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym (2023):



Rys. 21. UMG zapewnia warunki do pracy i prowadzenia badań naukowych, w tym również bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne, poprzez (2017):



Rys. 21a. UMG zapewnia warunki do pracy i prowadzenia badań naukowych, w tym również bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne, poprzez (2023):



Stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia w 2017 roku około połowa badanych zaopiniowała pozytywnie (rys. 20). W pytaniu o „takie określenie maksymalnego czasu zatrudnienia pracownika ze stopniem doktora, aby możliwy był rozwój jego kariery naukowej w długoterminowej perspektywie” 44,7%

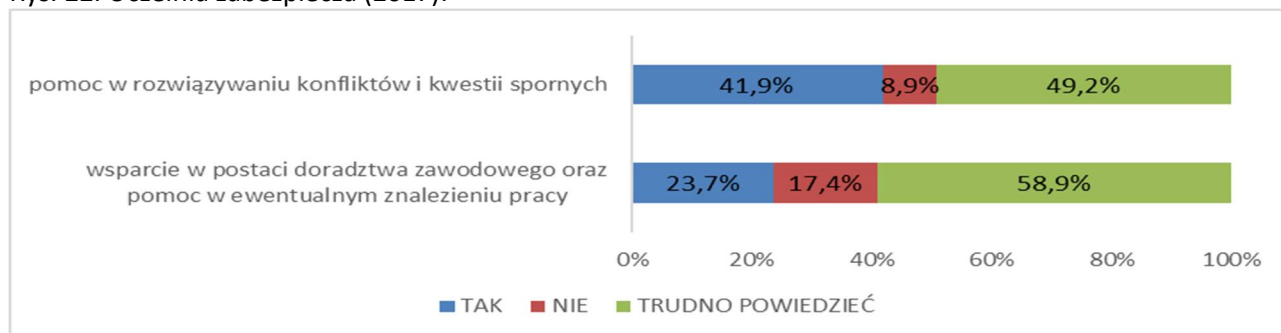
ankietowanych wybrała odpowiedź twierdzącą, 26,1% przeczącą, a 29,3% „trudno powiedzieć”. Z kolei ze stwierdzeniem dotyczącym takiego „wsparcia dla osób zatrudnionych na czas określony, aby niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na ich osiągnięcia naukowe” zgodziło się 44,9% badanych, nie zgodziło się 21,4%, zaś 33,7% wskazało wariant “trudno powiedzieć”(rys. 20).

Ponad 50% badanych pozytywnie oceniło strategię rozwoju i wsparcie kariery zawodowej na każdym etapie (rys. 20) oraz jawną i przejrzystą politykę zarządzania zasobami ludzkimi w UMG (rys. 21). Ponadto respondenci udzielili odpowiednio 20,8% oraz 17% odpowiedzi przeczących, a także 25% oraz 26,1% odpowiedzi “trudno powiedzieć” (rys. 20, rys. 21).

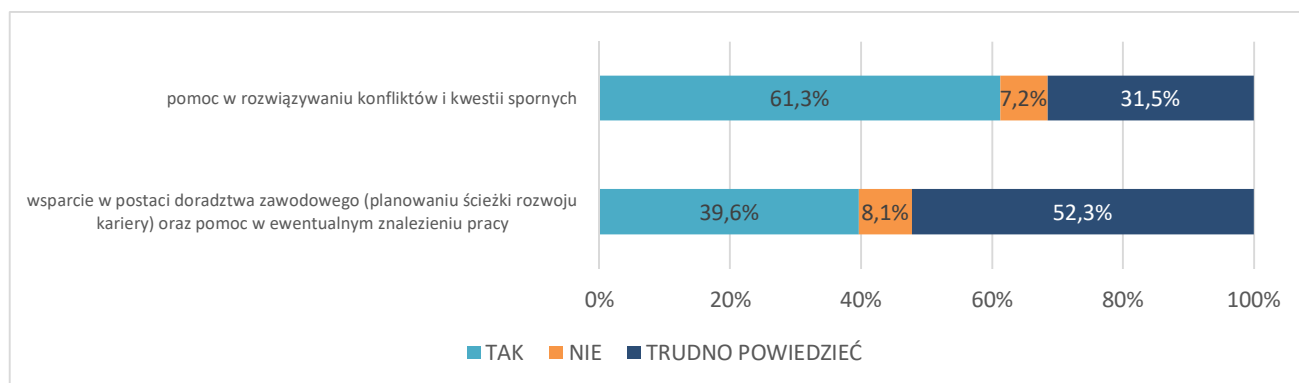
Nieco inaczej ukształtowały się wyniki w 2023 roku. Stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia średnio ponad połowa badanych zaopiniowała pozytywnie (rys. 20a). W pytaniu o „takie określenie maksymalnego czasu zatrudnienia pracownika ze stopniem doktora, aby możliwy był rozwój jego kariery naukowej w długoterminowej perspektywie” już 56,3% ankietowanych wybrała odpowiedź twierdzącą, zaledwie 5,4% przeczącą, ale aż 38,4% „trudno powiedzieć”. Ze stwierdzeniem dotyczącym „takiego wsparcia dla osób zatrudnionych na czas określony, aby niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na ich osiągnięcia naukowe” zgodziło się 51,3% badanych, nie zgodziło się 2,7%, zaś aż 46% wskazało wariant “trudno powiedzieć”(rys. 20a).

Znacznie wzrosła liczba badanych pozytywnie oceniających strategię rozwoju i wsparcie kariery zawodowej na każdym etapie (60%) (rys. 20a) oraz jawną i przejrzystą politykę zarządzania zasobami ludzkimi w UMG (ponad 70%) (rys. 21a). Respondenci udzielili odpowiednio 11% oraz 3,6% odpowiedzi przeczących, a także 27,5% oraz 25% odpowiedzi “trudno powiedzieć”(rys. 20a, rys. 21a).

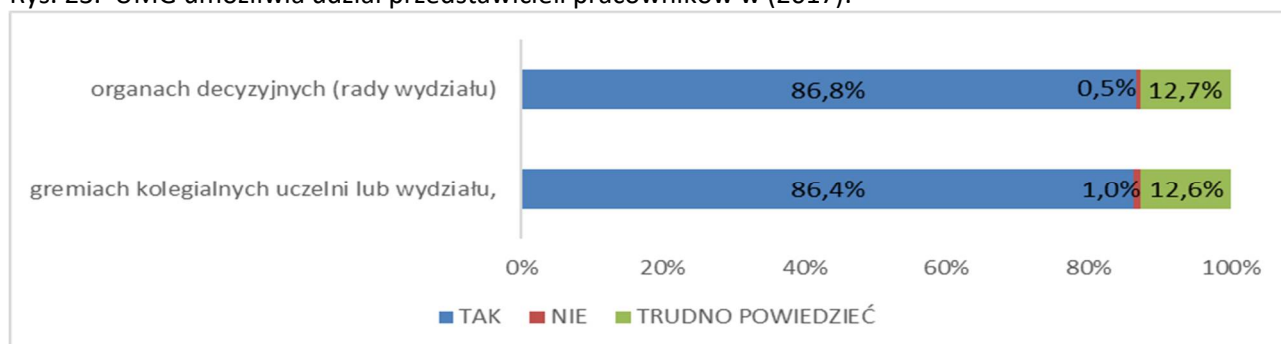
Rys. 22. Uczelnia zabezpiecza (2017):



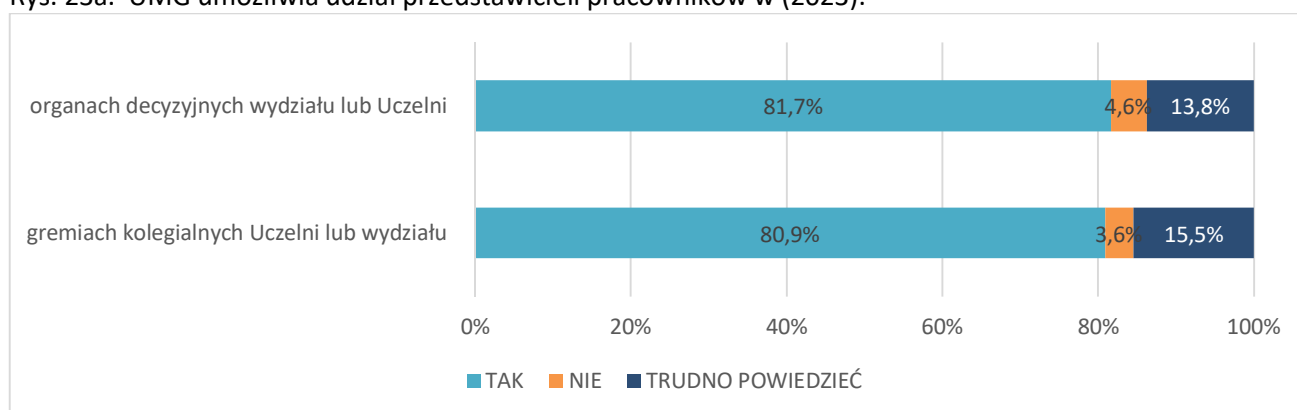
Rys. 22a. Uczelnia zabezpiecza (2023):



Rys. 23. UMG umożliwia udział przedstawicieli pracowników w (2017):



Rys. 23a. UMG umożliwia udział przedstawicieli pracowników w (2023):



W pierwszym badaniu, w kwestiach wsparcia dla pracowników udzielanego przez Uczelnię w postaci doradztwa zawodowego i ewentualnej pomocy w znalezieniu pracy, a także w rozwiązywaniu konfliktów i kwestii spornych odnotowano najwyższy w badaniu odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (odpowiednio 58,9%, 49,2%) przewyższający opinie twierdzące (odpowiednio 23,7%; 41,9%) (rys. 22).

Ponad 86% nauczycieli akademickich potwierdziło, że UMG umożliwia udział nauczycieli akademickich w organach decyzyjnych oraz gremiach kolegialnych Uczelni i wydziałów (rys. 23).

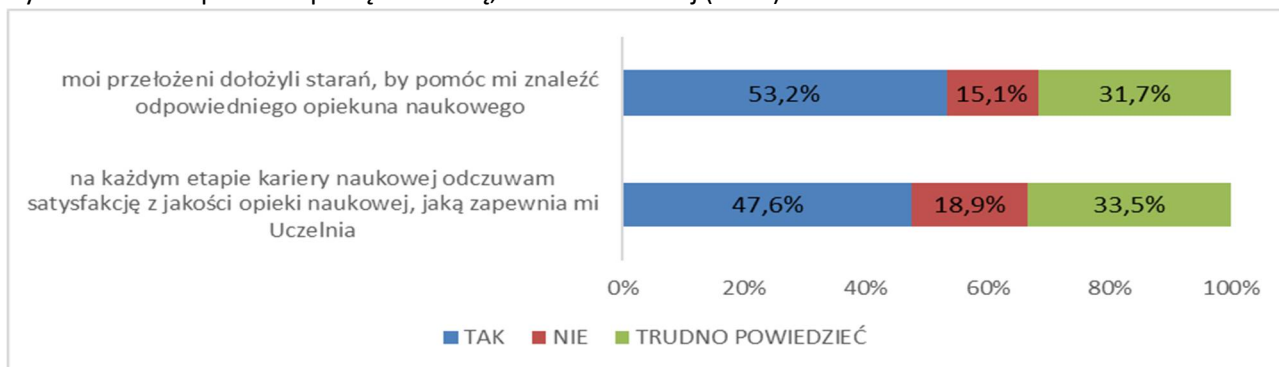
W roku 2023 wsparcie dla pracowników udzielane przez Uczelnię w postaci doradztwa zawodowego i ewentualnej pomocy w znalezieniu pracy, a także w rozwiązywaniu konfliktów i kwestii spornych zostało ocenione nieco inaczej. Doradztwo zawodowe i pomoc w znalezieniu pracy pozytywnie oceniło 39,6%, natomiast aż 52,3% badanych udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W przypadku zabezpieczenia pomocy w rozwiązywaniu konfliktów 61,3% pozytywnie oceniło działania uczelni, a zaledwie 31,5% udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Około 80% nauczycieli akademickich potwierdziło, że UMG umożliwia udział nauczycieli akademickich w organach decyzyjnych oraz gremiach kolegialnych Uczelni i wydziałów (rys. 23a).

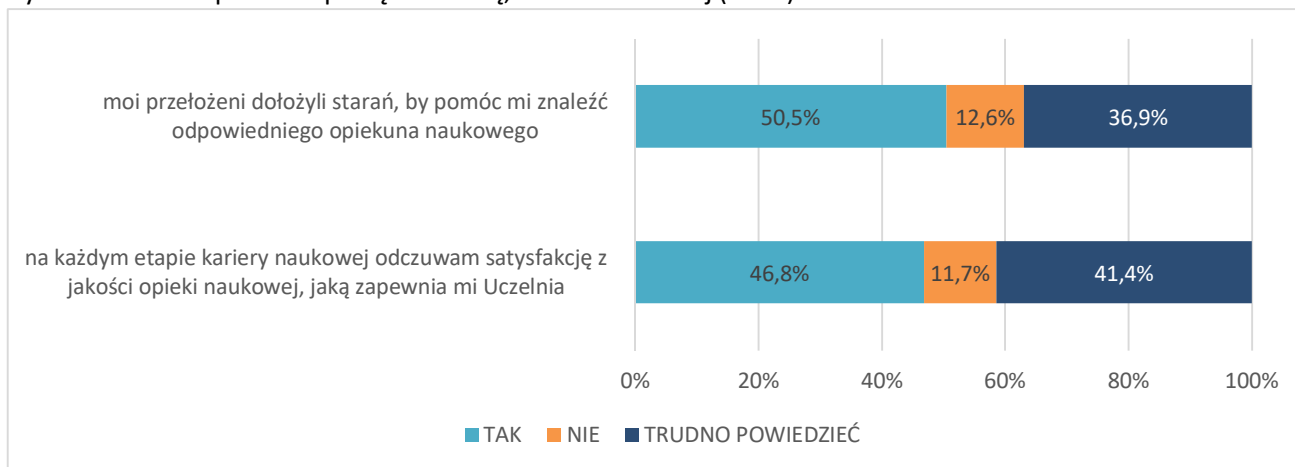
Część IV. Szkolenie

W części IV raportu ujęto zagadnienia dotyczące szkoleń, w tym dostępu do nich, wsparcia, opieki oraz relacji z przełożonymi istotnych dla dalszego rozwoju zawodowego pracowników UMG. Uzyskane wyniki prezentują rysunki 24-28a.

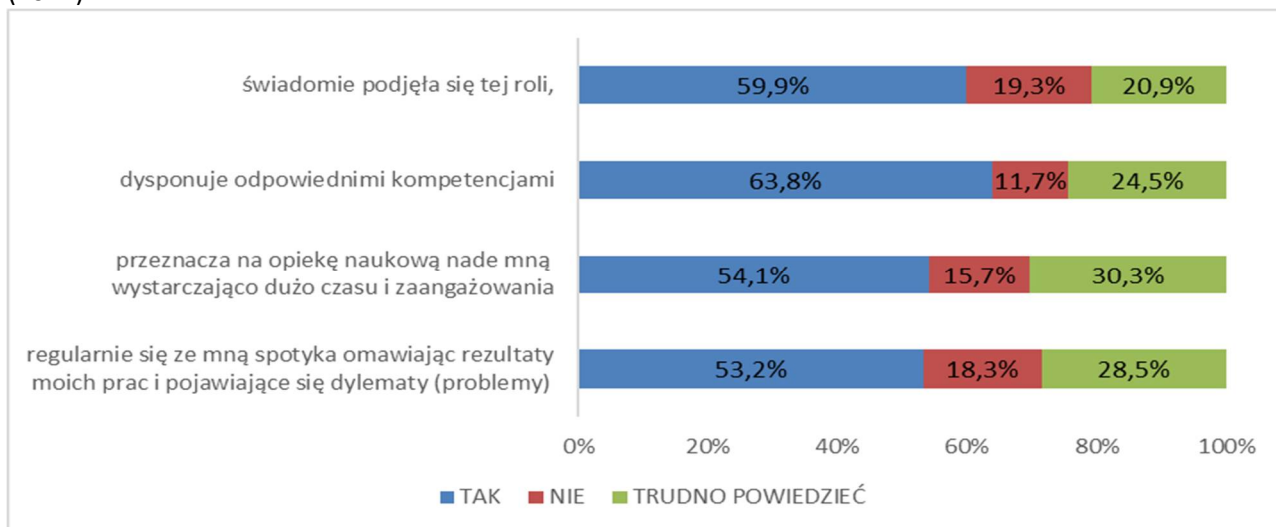
Rys. 24. UMG zapewnia opiekę naukową, w ramach której (2017):



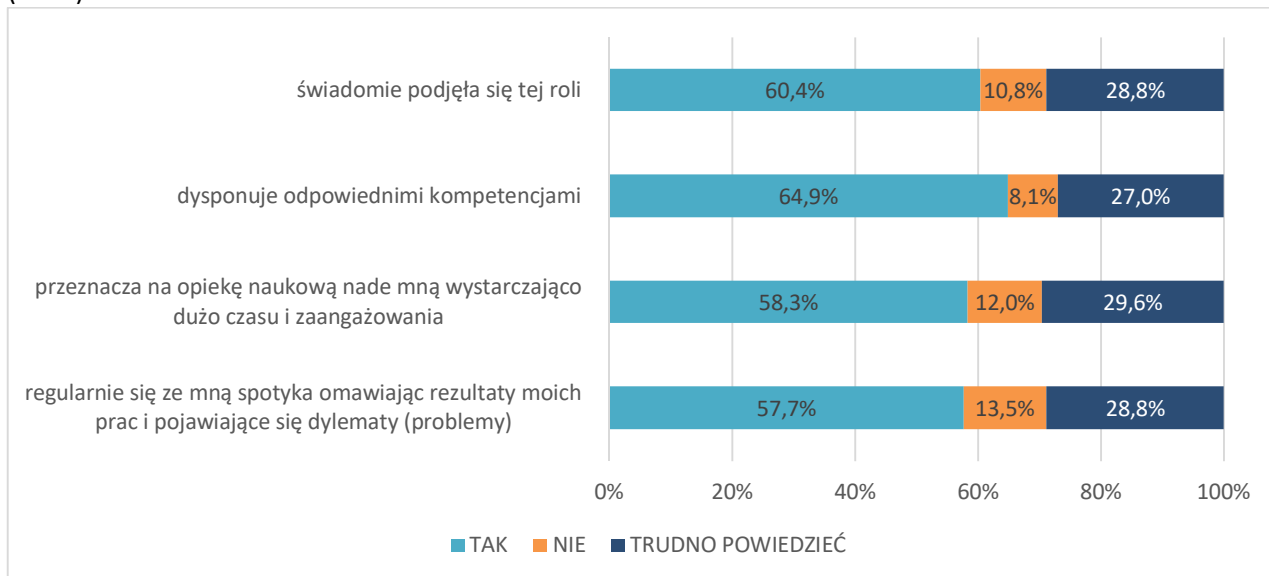
Rys. 24a. UMG zapewnia opiekę naukową, w ramach której (2023):



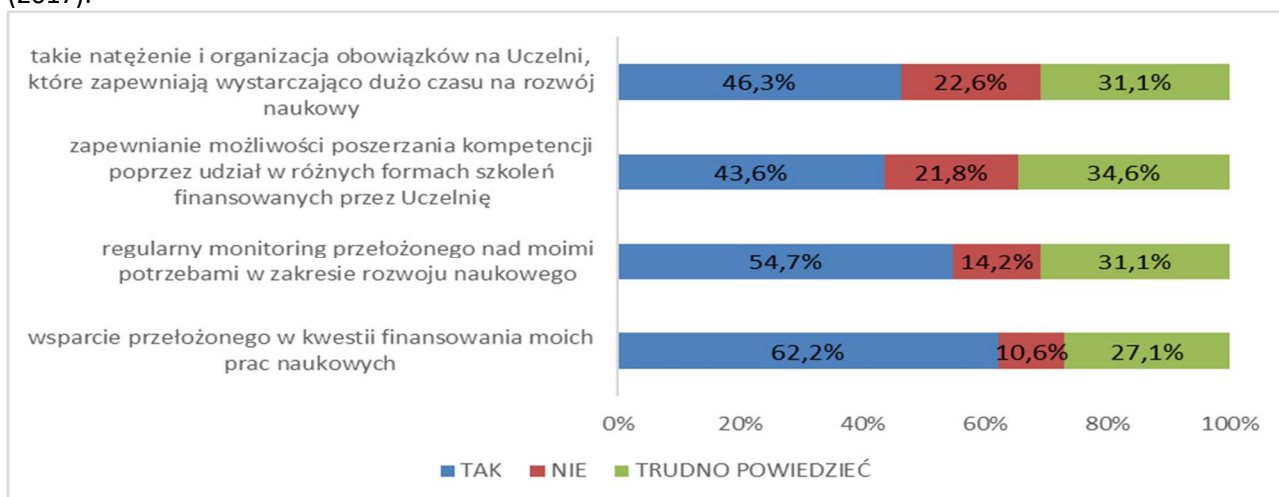
Rys. 25. Dzięki staraniom Uczelni moim opiekunem naukowym jest konkretna, jasno określona osoba, która (2017):



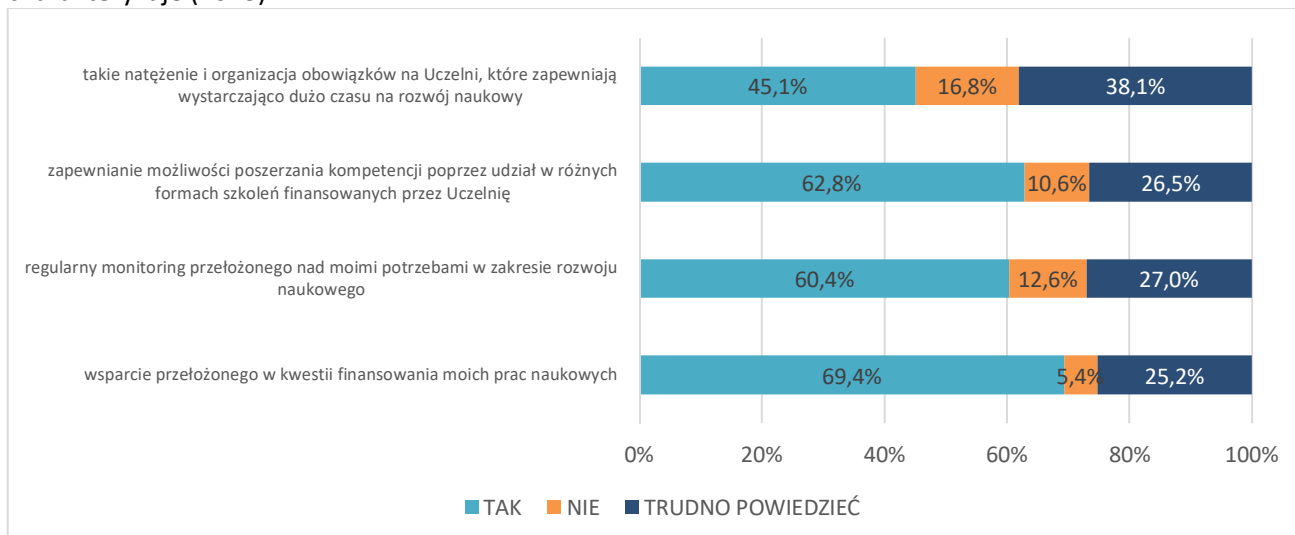
Rys. 25a. Dzięki staraniom Uczelni moim opiekunem naukowym jest konkretna, jasno określona osoba, która (2023):



Rys. 26. Warunki rozwoju naukowego i profesjonalnego (zawodowego) stworzone przez UMG charakteryzuje (2017):



Rys. 26a. Warunki rozwoju naukowego i profesjonalnego (zawodowego) stworzone przez UMG charakteryzuje (2023):



Ponad 50% osób ankietowanych w 2017 roku stwierdziło, że przełożeni dołożyli starań, aby zapewnić podwładnym odpowiedniego opiekuna naukowego (53,2%) (rys. 24), zaangażowanego, dysponującego czasem na opiekę naukową (54,1%), na spotkania poświęcone omawianiu rezultatów prac i związanych z nimi dylematów pracowników (53,2%), osobę kompetentną (63,8%), która świadomie podjęła się tej roli (59,9%) (rys. 25), prowadzi regularny monitoring potrzeb podwładnych w zakresie rozwoju naukowego (54,7% oraz udziela wsparcia w kwestii finansowania ich prac naukowych (62,2%) (rys. 26). Odsetek odpowiedzi przeczących dotyczących wymienionych zagadnień kształtuje się na poziomie od 10,6% do 19,3%, zaś “trudno powiedzieć” między 20,9% a 31,1% (rys. 25, rys. 26).

47,6% uczestników badania, było usatysfakcjonowanych jakością opieki naukowej jaką zapewniało im UMG. Przeciwnego zdania było 18,9%, zaś “trudno powiedzieć” wskazało 33,5% z nich (rys. 24). 46,3% respondentów potwierdziło, że natężenie i organizacja obowiązków na uczelni zapewniały wystarczająco dużo czasu na rozwój naukowy; 22,6% uważało przeciwnie, 31,1% stwierdziło, że “trudno powiedzieć” (rys. 26).

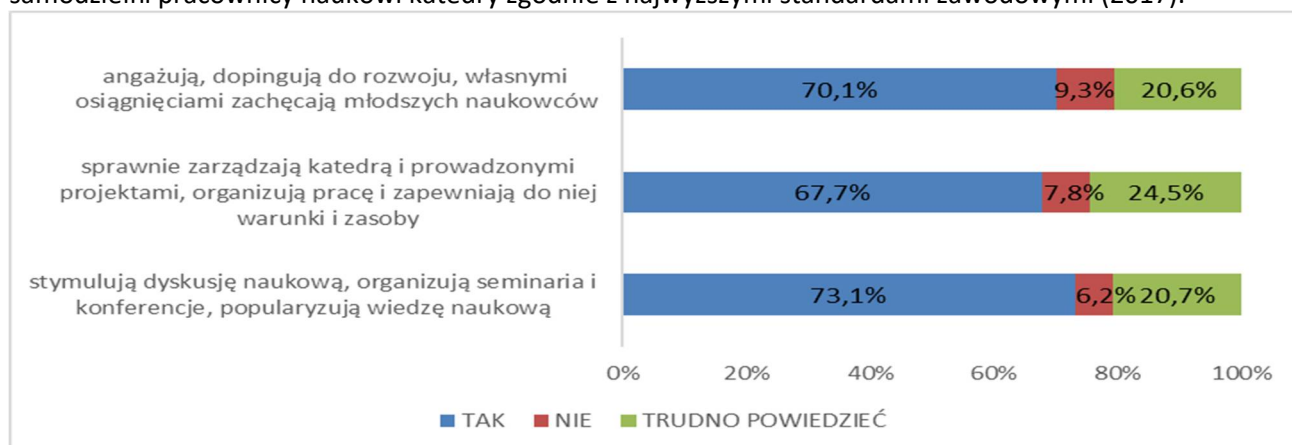
43,6% badanych było zdania, że uczelnia zapewnia im możliwości poszerzania kompetencji przez udział w szkoleniach przez nią finansowych; przeciwnego zdania było 21,8% respondentów, a 34,6% wskazało odpowiedź “trudno powiedzieć”(rys. 26).

Porównywalne wyniki otrzymano w roku 2023, kiedy również ponad 50% osób ankietowanych stwierdziło, że przełożeni dołożyli starań, aby zapewnić podwładnym odpowiedniego opiekuna naukowego (50,5%) (rys. 24a), zaangażowanego, dysponującego czasem na opiekę naukową (58,3%), na spotkania poświęcone omawianiu rezultatów prac i związanych z nimi dylematów pracowników (57,7%), osobę kompetentną (64,9%), która świadomie podjęła się tej roli (60,4%) (rys. 25a), prowadzi regularny monitoring potrzeb podwładnych w zakresie rozwoju naukowego (60,4%) oraz udziela wsparcia w kwestii finansowania ich prac naukowych (69,4%) (rys. 26a). Odsetek odpowiedzi przeczących dotyczących wymienionych zagadnień ukształtował się na poziomie od 10,6% do 16,8%, zaś “trudno powiedzieć” między 25,2% a 38,1% (rys. 25a, rys. 26a).

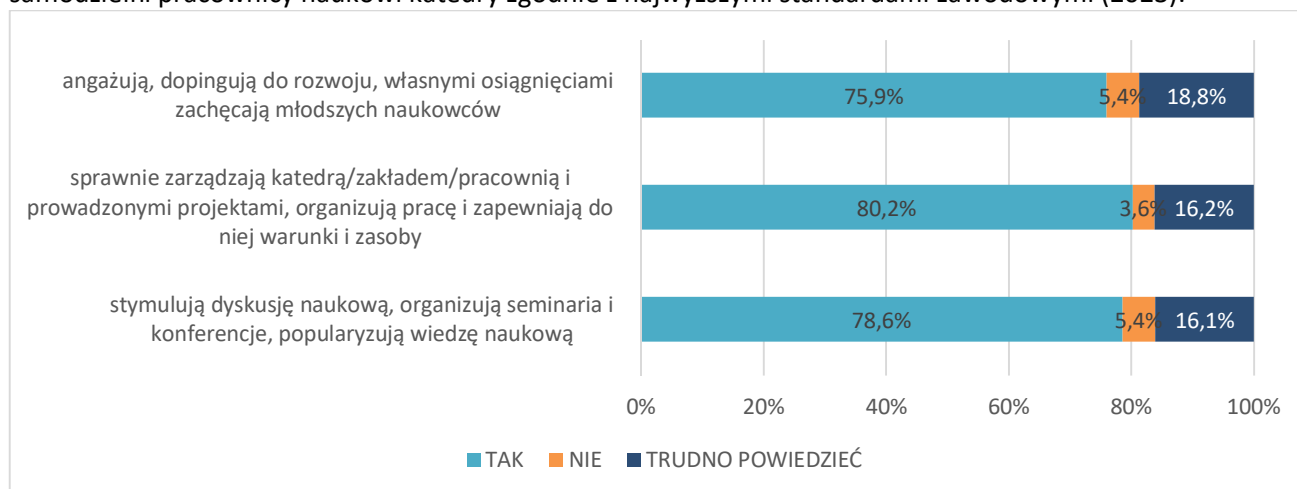
Kolejne odpowiedzi również zbliżone są do wyników sprzed 5 lat, tj. 46,8% uczestników badania, było usatysfakcjonowanych jakością opieki naukowej jaką zapewnia im UMG. Przeciwnego zdania było 11,7%, zaś “trudno powiedzieć” wskazało 41,4% z nich (rys. 24a). 45,1% respondentów potwierdziło, że natężenie i organizacja obowiązków na uczelni zapewnia wystarczająco dużo czasu na rozwój naukowy; jednak tylko 16,8% uważa przeciwnie, a aż 38,1% stwierdziło, że “trudno powiedzieć” (rys. 26a).

Znacząco więcej, bo aż 62,8% badanych jest obecnie zdania, że uczelnia zapewnia im możliwości poszerzania kompetencji przez udział w szkoleniach przez nią finansowych; przeciwnego zdania jest tylko 10,6% respondentów, a 26,5% wskazało odpowiedź “trudno powiedzieć”(rys. 26a).

Rys. 27. W ramach stosowanej w praktyce w zakresie nadzoru i kierowania katedrą, kierownik oraz inni samodzielni pracownicy naukowi katedry zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi (2017):



Rys. 27a. W ramach stosowanej w praktyce w zakresie nadzoru i kierowania katedrą, kierownik oraz inni samodzielni pracownicy naukowcy katedry zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi (2023):

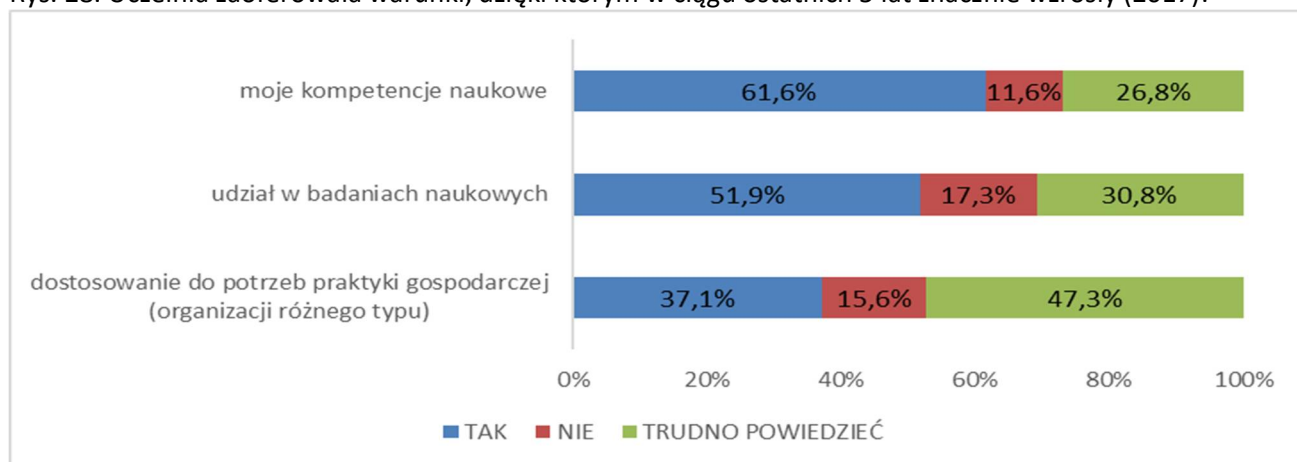


W 2017 roku zaangażowanie merytoryczne i organizacyjne kierowników katedr w rozwój młodych naukowców oraz dawanie im dobrego przykładu własną postawą i osiągnięciami pozytywnie oceniło ok. 70% uczestników badania. Około 20% – 25% z nich wybiera odpowiedź “trudno powiedzieć” (rys. 27).

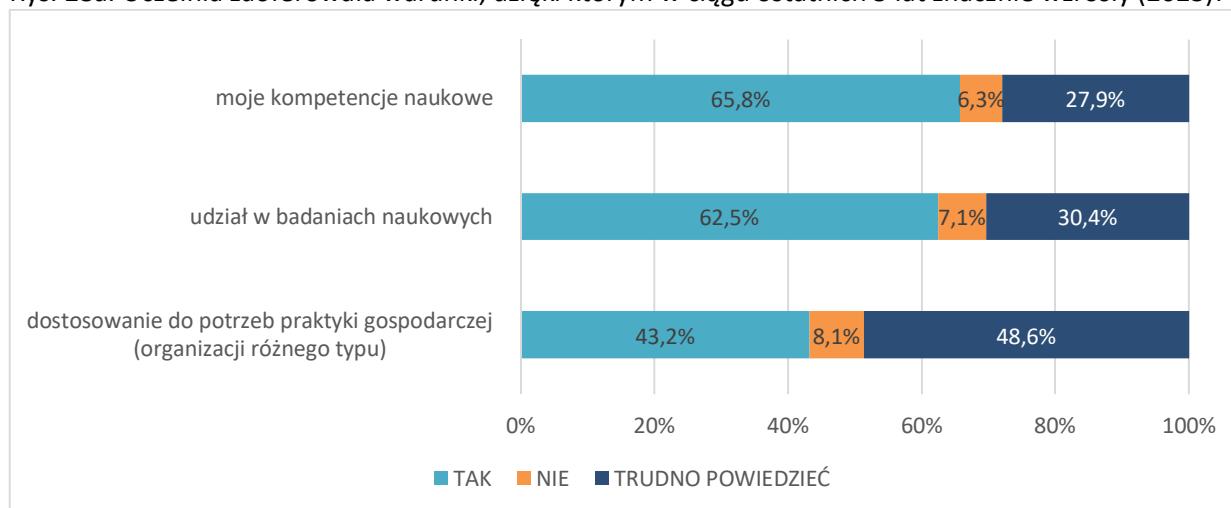
Powyższe wskazania uzupełniły następujące opinie wyrażone przez uczestników badania w pytaniu otwartym: „duża liczba godzin dydaktycznych (...) utrudnia prowadzenie pracy naukowej” (3), „seminaria naukowe to jeszcze nie jest pełne wsparcie merytoryczne” (2), potrzeba „dyskusji naukowych” (4), jeszcze większego przykładu i wsparcia merytorycznego ze strony pracowników samodzielnych (5), w tym w dostępie do grantów badawczych, możliwości publikowania w wysoko punktowanych czasopismach.

W 2023 roku zaangażowanie merytoryczne i organizacyjne kierowników katedr w rozwój młodych naukowców oraz dawanie im dobrego przykładu własną postawą i osiągnięciami pozytywnie ocenia aż ok. 80% uczestników badania, natomiast ok. 16%-18% z nich wybiera odpowiedź “trudno powiedzieć” (rys. 27a).

Rys. 28. Uczelnia zaoferowała warunki, dzięki którym w ciągu ostatnich 5 lat znacznie wzrosły (2017):



Rys. 28a. Uczelnia zaoferowała warunki, dzięki którym w ciągu ostatnich 5 lat znacznie wzrosły (2023):



Warunki stworzone przez UMG w okresie od 2012 do 2017 roku uznano w pierwszym badaniu ankietowym za przyczyniające się do wzrostu kompetencji naukowych 61,6% ankietowanych oraz zwiększania udziału w badaniach naukowych 51,9% z nich. W przypadku 37,1% respondentów uznano, że wpłynęły one na dostosowanie ich kompetencji do potrzeb praktyki gospodarczej. Stosunkowo duży odsetek ankietowanych – odpowiednio od 26,8% do 47,3% w powyższych zagadnieniach wskazał odpowiedź “trudno powiedzieć” (rys. 28).

W roku 2023 uznano, że warunki w ostatnich 5 latach przyczyniły się do wzrostu kompetencji naukowych u 65,8% ankietowanych oraz zwiększenia udziału w badaniach naukowych u 62,5% z nich. 43,2% respondentów uważa, że wpłynęły one także na dostosowanie ich kompetencji do potrzeb praktyki gospodarczej. Wciąż duży odsetek badanych udzielił odpowiedzi “trudno powiedzieć”, tj. odpowiednio od 27,9% do 48,6% (rys. 28a).

3. Wnioski i rekomendacje

Zagadnienia odnoszące się do wewnętrznych zasad, procedur, narzędzi stosowanych w , które w opinii respondentów uzyskały najczęściej ocen twierdzących wskazujących na ich zgodność z wytycznymi Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, prezentuje tabela 1.

a. Wnioski

Opinie pracowników na temat prowadzenia badań naukowych, z perspektywy użyteczności efektów tych badań, niepowielania badań oraz korzystania z wolności przekonań i wypowiedzi w obu badanych okresach zostały podobnie ocenione i przyznano im zdecydowanie pozytywną ocenę.

Wzrost odpowiedzi twierdzących odnotowano w roku 2023 dla zagadnień związanych ze znajomością i stosowaniem zasad etyki oraz regulacji wewnętrznych odnoszących się do praw własności intelektualnej. Oceny negatywne oraz odpowiedzi “trudno powiedzieć” pozostały na porównywalnym poziomie w obu badanych okresach.

Znaczący wzrost pozytywnych ocen pojawił się w 2023 roku w odniesieniu do znajomości przez pracowników zasad finansowania badań naukowych oraz oceny wsparcia przez uczelnię realizacji, ochrony

i upowszechniania wyników badań, w tym komercjalizacji wyników badań. W odsetkach odpowiedzi przeczących i "trudno powiedzieć" nastąpił spadek.

Wyraźniej lepiej w 2023 roku ankietowani ocenili także wsparcie finansowe uczelni w obszarze upowszechniania wyników badań i udziału pracowników w konferencjach krajowych i zagranicznych. Odnotowano mniejszą liczbę odpowiedzi przeczących oraz porównywalny poziom "trudno powiedzieć".

W zakresie występowania praktyk dyskryminujących przybyło osób, które potwierdziły ich występowanie wobec statusu społecznego i materialnego, wieku oraz płci. Chociaż poziom tych odpowiedzi jest na bardzo niskim poziomie (od 2,5% do 7,1%). Brak występowania praktyk dyskryminujących odnotowało więcej pracowników wobec kryterium podległości służbowej, niepełnosprawności i orientacji seksualnej. Porównywalne wyniki przypisane zostały do praktyk w zakresie przekonań politycznych i pochodzenia. Najwięcej odpowiedzi "trudno powiedzieć" przybyło w pytaniu dyskryminację ze względu na religię lub wyznanie.

Od 2017 roku do 2023 roku przybyło osób, które udzieliły odpowiedzi "trudno powiedzieć" w odniesieniu do obowiązującego w UMG systemu oceny pracowników, w tym procedury oceny zajęć dydaktycznych przez studentów, procedurę hospitacji zajęć lub zadań oraz system oceny i nagradzania kierowników katedr i zakładów w powiązaniu z osiągnięciami naukowymi pracowników (uczelnia odeszła od nagradzania według tego kryterium).

Jednocześnie w analizowanym okresie zdecydowanie zwiększyła się liczba pracowników, którzy pozytywnie oceniają jasność kryteriów stosowanych w uczelni w systemie oceny okresowej pracowników. Jednocześnie zmalał odsetek osób, które udzieliły odpowiedzi "trudno powiedzieć".

Dostępność informacji (zakres obowiązków, planowany czas zatrudnienia, dodatkowe kryteria, czas oczekiwania na informację o wynikach, terminy składania dokumentów, dostępność stanowisk) w procesie rekrutacji także została lepiej oceniona przez respondentów w 2023 roku. Jedynie w zakresie informacji o wymaganych kwalifikacjach (wiedza, umiejętności, doświadczenie) nieznacznie spadła liczba odpowiedzi twierdzących, a przybyła liczba odpowiedzi "trudno powiedzieć".

Porównywalne wyniki dla obu badań uzyskano w pytaniu dotyczącym merytorycznego doboru komisji rekrutacyjnej, gdzie większość ankietowanych oceniła go pozytywnie.

Porównanie wyników badań z 2017 r. oraz w 2023 r. w zakresie sposobów zapewniania przez UMG warunków do pracy (w tym BHP) i prowadzenia badań naukowych pokazuje, że spośród 11 kryteriów, aż w 8 przybyło pozytywnych ocen, tj. finansowanie szkoleń specjalistycznych, wsparcie w zakresie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych dotyczących aplikowania o środki finansowe, wsparcie w zakresie informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych, dostęp do Internetu i skrzynki pocztowej, bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ochrony zdrowia, materiały niezbędne do prowadzenia badań laboratoryjnych, sprzęt badawczy, dostępność do odpowiedniego oprogramowania. Porównywalne również w przeważającej większości pozytywne wyniki uzyskano w pytaniu dotyczącym dostępności pomieszczeń do pracy z odpowiednim wyposażeniem oraz o odpowiednim standardzie technicznym.

W 2023 roku respondenci nieco gorzej ocenili atrakcyjność i sprawiedliwość warunków finansowania badań naukowych dostępnych dla młodych pracowników nauki (poniżej 35 roku życia), przy jednoczesnym wzroście liczby pozytywnych odpowiedzi w stosunku do tego samego kryterium odnoszącego się do pozostałych pracowników.

Spadek zadowolenia odnotowano także w zakresie możliwości swobodnego udziału w programie Erasmus+ oraz zapewnienia wynagrodzenia adekwatnego do wykonywanych obowiązków i konkurencyjnego w stosunku do innych branż. W tym obszarze przybyło respondentów udzielających odpowiedzi przeczących oraz "trudno powiedzieć".

Zdecydowanie lepsze oceny badani przyznali w 2023 roku zapewnieniu przez UMG dostępu do staży i praktyk zawodowych, staży naukowych za granicą oraz w kraju.

Wyniki porównywalne w obu badaniach pojawiły się w pytaniu związanym z motywowaniem do rozwoju kariery naukowej poprzez premie rektora oraz nagrody rektora. Negatywnych ocen przybyło wobec premii dziekana jako narzędziu motywacyjnemu.

Działalność uczelni na rzecz wspierania pracowników w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w opiece nad dziećmi i jednoczesnym prowadzeniu kariery naukowej ankietowani w 2023 roku ocenili pozytywnie w odniesieniu do urlopów naukowych, gdzie zabrakło odpowiedzi negatywnych, ale jednej trzeciej badanych trudno było udzielić odpowiedzi. Porównywalną ocenę do roku 2017 przyznano wsparciu w zakresie odpowiedniej liczby godzin dydaktycznych nieobciążających nadmiernie i niestanowiących przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Przybyło także pozytywnych odpowiedzi w pytaniach związanych ze stabilizacją i poczuciem bezpieczeństwa zatrudnienia oraz bezpieczeństwa socjalnego. Czas zatrudnienia pracownika ze stopniem doktora, strategia rozwoju i wsparcie kariery zawodowej oraz jawna i przejrzysta polityka zarządzania zasobami ludzkimi zostały wyżej ocenione w 2023 roku, podobnie jak pomoc w rozwiązywaniu konfliktów i wsparcie w postaci doradztwa zawodowego. Jednocześnie dla dwóch ostatnich zagadnień spora część respondentów udzieliła odpowiedzi "trudno powiedzieć". W przypadku doradztwa zawodowego odsetek ten wyniósł ponad 50% ankietowanych. Możliwość udziału przedstawicieli pracowników w organach decyzyjnych wydziału bądź uczelni oraz w gremiach kolegialnych uczelni lub wydziału zostały ocenione w 2023 roku nieco niżej niż w 2017 roku, przy jednoczesnym wzroście podpowiedzi negatywnych bądź "trudno powiedzieć".

Obszar związany ze szkoleniami w większości został lepiej oceniony w 2023 roku. Wyższy odsetek respondentów odpowiedział pozytywnie na pytania o takie aspekty, jak czas zaangażowania opiekuna naukowego, regularne spotkania z opiekunem, zapewnienie możliwości poszerzania kompetencji poprzez udział w szkoleniach finansowanych przez uczelnię, monitoring przełożonego nad potrzebami w zakresie rozwoju naukowego oraz jego wsparcie w kwestii finansowania prac naukowych. Porównywalne oceny przyznano w punktach odnoszących się do świadomego podjęcia się roli opiekuna i jego odpowiednich kompetencji oraz w zakresie natężenia obowiązków zapewniających wystarczający czas na rozwój naukowy.

Ankietowani lepiej ocenili w 2023 roku kierowników i samodzielnych pracowników katedr. Wzrost pozytywnych ocen odnosił się do zachęcania i dopingowania młodszych naukowców do rozwoju poprzez własne zaangażowanie i własnymi osiągnięciami, do sprawnego zarządzania kierowaną jednostką, projektami oraz do stymulowania dyskusji naukowej, organizacji seminariów i konferencji oraz popularyzowania wiedzy naukowej.

Badani wypowiedzieli się także o oferowanych przez uczelnię warunkach, dzięki którym w ostatnich 5 latach wzrosły ich kompetencje naukowe, udział w badaniach naukowych oraz ich dostosowanie do potrzeb praktyki gospodarczej. W tym obszarze przybyło ankietowanych, którzy udzieliли odpowiedzi twierdzących, natomiast zmniejszyła się liczba odpowiedzi przeczących i utrzymała porównywalna liczba odpowiedzi "trudno powiedzieć".

W poniższych tabelach zaprezentowano porównanie wyników z 2017 roku i 2023 roku dla czterech obszarów badań ankietowych. I tak:

- tabela 1 prezentuje zagadnienia, które uzyskały najwięcej odpowiedzi twierdzących, tj. od 80% do 100%,
- tabela 2 prezentuje zagadnienia, które uzyskały od 60% do 80% odpowiedzi twierdzących,
- tabela 3 prezentuje zagadnienia, którym badania przyznali mniej niż 60% odpowiedzi twierdzących oraz najwięcej "trudno powiedzieć".

Tabela 1. Obszary poddane badaniu, które uzyskały od ankietowanych najwięcej - od 80% do 100% odpowiedzi twierdzących

Obszar badań	Zagadnienia szczegółowe	
	2017	2023
Aspekty etyczne i zawodowe	<p>Nauczyciele akademicy w UMG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • korzystają z wolności przekonań i wypowiedzi, wyboru tematów badawczych i metod rozwiązywania problemów naukowych • dbają, aby efekty ich badań były użyteczne dla praktyki (otoczenia gospodarczego) i społeczeństwa i nie powielały w sposób nieuprawniony badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu • znają „Kodeks Etyki pracownika naukowego” UMG i stosują go w swojej codziennej pracy • znają i przestrzegają przepisy zewnętrzne i wewnętrzne Uczelni dotyczące praw własności intelektualnej • znają zasady finansowania badań naukowych obowiązujące w UMG <p>Uczelnia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, status społeczny i materialny • posiada właściwie opracowaną i realizowaną procedurę hospitacji zajęć przez kierowników katedr 	<p>Nauczyciele akademicy w UMG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • korzystają z wolności przekonań i wypowiedzi, wyboru tematów badawczych i metod rozwiązywania problemów naukowych • dbają, aby efekty ich badań były użyteczne dla praktyki (otoczenia gospodarczego) i społeczeństwa i nie powielały w sposób nieuprawniony badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu • znają „Kodeks Etyki pracownika naukowego UMG” i stosują go w swojej codziennej pracy • znają i przestrzegają przepisy zewnętrzne i wewnętrzne Uczelni dotyczące praw własności intelektualnej • znają zasady finansowania badań naukowych obowiązujące w UMG <p>Uczelnia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nie stosuje praktyk dyskryminacyjnych ze względu na płeć, wiek, pochodzenie, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne, status społeczny i materialny • posiada właściwie opracowaną i realizowaną procedurę hospitacji zajęć przez kierowników katedr • stosuje jasne kryteria stosowane w systemie oceny okresowej pracowników w zakresie działań badawczych
Rekrutacja	<p>W UMG są jawne standardy przyjmowania naukowców do pracy, w tym precyzyjne informacje o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • terminach składania wymaganych dokumentów • wymaganych kwalifikacjach (wiedzy, umiejętnościach, doświadczeniu) • dostępnych stanowiskach • czasie oczekiwania na informacje o wynikach 	<p>W UMG są jawne standardy przyjmowania naukowców do pracy, w tym precyzyjne informacje o:</p> <ul style="list-style-type: none"> • terminach składania wymaganych dokumentów • wymaganych kwalifikacjach (wiedzy, umiejętnościach, doświadczeniu) • dostępnych stanowiskach • czasie oczekiwania na informacje o wynikach • planowanym czasie zatrudnienia • dodatkowych kryteriach branych pod uwagę w procesie rekrutacji
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	<p>Uczelnia zapewnia pracownikom wystarczająco:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dostęp do Internetu i usługi poczty elektronicznej • bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ochrony zdrowia • dostęp do baz czasopism potrzebnych w pracy naukowej • pomieszczenia do pracy o odpowiednim standardzie technicznym 	<p>Uczelnia zapewnia pracownikom wystarczająco:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dostęp do Internetu i usługi poczty elektronicznej • bezpieczne i higieniczne warunki pracy i ochrony zdrowia • dostęp do baz czasopism potrzebnych w pracy naukowej <p>Motywuje do rozwoju naukowego poprzez:</p>

	<p>Motywuje do rozwoju naukowego poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> • premie dziekana, • nagrody i premie rektora <p>Umożliwia udział przedstawicieli pracowników w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organach decyzyjnych (rady wydziału) • gremiach kolejalnych uczelni i wydziałów 	<ul style="list-style-type: none"> • premie rektora, • nagrody rektora <p>Umożliwia udział przedstawicieli pracowników w:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organach decyzyjnych wydziału lub uczelni • gremiach kolejalnych uczelni i wydziału
Szkolenie	----	<p>W ramach stosowanej w UMG praktyki w zakresie nadzoru i kierowania katedrą, kierownik oraz inni samodzielni pracownicy naukowci katedry zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi sprawnie zarządzają katedrą/zakładem/pracownią i prowadzonymi projektami, organizują pracę i zapewniają do niej warunki i zasoby.</p>

Tabela 2. Zagadnienia, które w ocenie respondentów otrzymały od 60% do 80% odpowiedzi twierdzących

Obszar badań	Zagadnienia szczegółowe	
	2017	2023
Aspekty etyczne i zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> dostęp pracowników do wsparcia technicznego związanego z prowadzeniem badań naukowych i dydaktyki ochrona danych i poufności, możliwość kopiowania danych i ich ochrona przed utratą wskutek awarii technicznych możliwość publikowania wyników badań na konferencjach i w czasopismach naukowych w kraju system oceny okresowej pracowników, który nie uwzględnia wszystkich osiągnięć i wyników naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> pracownicy uważają, że Kodeks Etyki stosują także inni pracownicy UMG wsparcie uczelni w zakresie komercjalizacji wyników badań dostęp pracowników do wsparcia technicznego związanego z prowadzeniem badań naukowych i dydaktyki ochrona danych i poufności, możliwość kopiowania danych i ich ochrona przed utratą wskutek awarii technicznych możliwość publikowania wyników badań na konferencjach krajowych oraz w czasopismach naukowych w kraju i za granicą UMG zapewnia właściwie opracowaną i realizowaną procedurę hospitacji zajęć/zadań przez kierowników katedr/zakładów/pracowni jasne kryteria oceny okresowej pracowników w zakresie działalności dydaktycznej i organizacyjnej system oceny okresowej pracowników, który nie uwzględnia wszystkich osiągnięć i wyników naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych
Rekrutacja	<p>Niepełna informacja na temat:</p> <ul style="list-style-type: none"> planowanego czasu trwania zatrudnienia dodatkowych kryteriów branych pod uwagę w procesie rekrutacji przyszłego zakresu obowiązków 	<ul style="list-style-type: none"> niepełna informacja na temat przyszłego zakresu obowiązków niemerytoryczny dobór członków komisji rekrutacyjnej
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	<ul style="list-style-type: none"> dostęp do informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych dostępność dla pracowników odpowiedniego oprogramowania komputerowego i wyposażenia peryferyjnego możliwość swobodnego udziału w programie Erasmus + oraz innych programach i projektach międzynarodowych 	<ul style="list-style-type: none"> dostęp do informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych dostępność dla pracowników odpowiedniego oprogramowania komputerowego i wyposażenia peryferyjnego możliwość swobodnego udziału w programie Erasmus + oraz innych programach i projektach międzynarodowych zapewnienie finansowania szkoleń specjalistycznych wsparcie w zakresie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych jak z sukcesem aplikować o środki na realizację projektów oraz w zakresie informacji o możliwościach finansowania badań ze źródeł zewnętrznych

		<ul style="list-style-type: none"> • zabezpieczenie materiałów do prowadzenia badań laboratoryjnych, pomieszczeń z odpowiednim wyposażeniem oraz o odpowiednim standardzie technicznym • motywacyjna rola premii dziekana • urlop naukowy • właściwa strategia rozwoju i wsparcie kariery zawodowej naukowców na każdym etapie • jawna i przejrzysta polityka dotycząca zarządzania zasobami ludzkimi
Szkolenie	<ul style="list-style-type: none"> • dostęp do opiekuna naukowego o odpowiednich kompetencjach, wspierającego podwładnych w finansowaniu ich prac naukowych • kierownik sprawnie zarządzający katedrą, organizujący seminaria, konferencje, dyskusje naukowe, prowadzący projekty, dbający o warunki i zasoby, dopingujący do rozwoju własnym przykładem i osiągnięciami 	<ul style="list-style-type: none"> • opiekun naukowy, który świadomie podjął się swojej roli, dysponuje odpowiednimi kompetencjami, świadomie podjął się tej roli, • zapewnienie możliwości poszerzania kompetencji poprzez udział w różnych formach szkoleń finansowanych przez uczelnię • wsparcie przełożonego w kwestii finansowania prac naukowych pracowników • regularny monitoring przełożonego nad potrzebami pracowników w zakresie rozwoju naukowego • kierownik angażujący, dopingujący do rozwoju, własnymi osiągnięciami zachęcający młodszych naukowców oraz stymulujący dyskusję naukową, organizujący seminaria i konferencje, popularyzujące wiedzę naukową

Tabela 3. Obszary analizy, którym badani pracownicy UMG przyznali mniej niż 60% odpowiedzi twierdzących, oraz najwięcej “trudno powiedzieć”

Obszar badań	Zagadnienia szczegółowe	
	2017	2023
Aspekty etyczne i zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> wsparcie finansowe Uczelni w zakresie publikowania wyników badań pracowników UMG na konferencjach zagranicznych i w czasopismach zagranicznych pomoc uczelni w procesie komercjalizacji wyników badań naukowych przestrzeganie przez wszystkich pracowników UMG zasad etyki, praw własności intelektualnej i praw autorskich w pracy naukowej przejrzystość i rzetelność procedury oceny zajęć dydaktycznych przez studentów sprawiedliwy system oceny i nagradzania kierowników katedr związany z osiągnięciami pracowników, w tym zdobywaniem przez nich kolejnych stopni naukowych 	<ul style="list-style-type: none"> wsparcie finansowe Uczelni w zakresie publikowania wyników badań pracowników UMG na konferencjach zagranicznych przejrzysta i właściwie opracowana procedura oceny zajęć dydaktycznych przez studentów sprawiedliwy system oceny i nagradzania kierowników katedr związany z osiągnięciami pracowników, w tym zdobywaniem przez nich kolejnych stopni naukowych
Rekrutacja	-----	
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	<ul style="list-style-type: none"> finansowanie przez Uczelnię szkoleń specjalistycznych zapewnienie sprawiedliwego i adekwatnego do wykonywanych obowiązków wynagrodzenia dla nauczycieli akademickich na różnych stanowiskach, tym dla osób poniżej 35 roku życia (asystentów) dostęp do staży naukowych, głównie za granicą oraz staży/praktyk zawodowych wsparcie w zakresie szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych prowadzących do skutecznego aplikowania o środki finansowe z NCN, NCBiR, czy UE takie określenie maksymalnego czasu zatrudnienia pracowników ze stopniem doktora, aby możliwy był rozwój ich kariery naukowej w długoterminowej perspektywie wsparcie dla osób zatrudnionych na czas określony, aby niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na ich osiągnięcia naukowe strategia rozwoju kariery zawodowej naukowców na każdym etapie jawna i przejrzysta polityka i strategia zarządzania zasobami ludzkimi odpowiednia liczba godzin dydaktycznych nie obciążających nadmiernie i nie stanowiących przeszkody w prowadzeniu badań naukowych urlop naukowy sprzęt badawczy materiały niezbędne do prowadzenia badań laboratoryjnych 	<ul style="list-style-type: none"> atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowe badań naukowych pracowników sprawiedliwe (tj. adekwatne do wykonywanych obowiązków) i atrakcyjne (tj. konkurencyjne w stosunku do innych branż (praktyki gospodarczej) wynagrodzenie dostęp do staży naukowych w kraju i za granicą, dostęp do praktyk zawodowych liczba godzin dydaktycznych nieobciążających nadmiernie i niestanowiących przeszkody w prowadzeniu badań naukowych takie określenie maksymalnego czasu zatrudnienia pracownika ze stopniem doktora, aby możliwy był rozwój jego kariery naukowej w długiej perspektywie wsparcie dla osób zatrudnionych na czas określony, aby niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowe wsparcie w postaci doradztwa zawodowego (planowaniu ścieżki kariery) oraz pomoc w ewentualnym znalezieniu pracy

	<ul style="list-style-type: none"> • pomoc w rozwiązywaniu konfliktów i kwestii spornych • wsparcie w postaci doradztwa zawodowego oraz pomoc w ewentualnym znalezieniu pracy 	
Szkolenie	<ul style="list-style-type: none"> • na każdym etapie kariery naukowej odczuwam satysfakcję z jakości opieki naukowej, jaką zapewnia mi Uczelnia • moi przełożeni dołożyli starań, aby pomóc mi znaleźć odpowiedniego opiekuna naukowego, który <ul style="list-style-type: none"> – regularnie się ze mną spotyka omawiając rezultaty moich prac i pojawiające się dylematy – przeznacza na opiekę naukową nade mną wystarczająco dużo czasu i zaangażowania – regularnie monitoruje moje potrzeby w zakresie rozwoju naukowego – udziela mi wsparcia w kwestii finansowania prac naukowych – świadomie podjął się roli opiekuna naukowego • UMG zaoferowała mi warunki rozwoju naukowego i profesjonalnego, dzięki którym: <ul style="list-style-type: none"> – natężenie i organizacja obowiązków na Uczelni zapewnią wystarczająco dużo czasu na rozwój naukowy – mam możliwość poszerzania kompetencji poprzez udział w różnych formach szkoleń finansowanych przez Uczelnię – w ciągu ostatnich 5 lat znacznie wzrósł mój udział w badaniach naukowych i ich dostosowanie do potrzeb praktyki gospodarczej (organizacji różnego typu) 	<ul style="list-style-type: none"> • zapewnienie wsparcia przez odpowiedniego opiekuna naukowego • zapewnienie jakości opieki naukowej • opiekun naukowy poświęcający odpowiednio dużo czasu i zaangażowania oraz odbywający regularne spotkania w celu omówienia rezultatów prac i pojawiających się dylematów (problemów) • dostosowanie warunków pracy do budowania kompetencji wychodzących naprzeciw potrzebom praktyki gospodarczej (organizacji różnego typu)

b. Rekomendacje

Badanie ankietowe, jakie przeprowadzono w uczelni w 2017 roku miało na celu ocenę sytuacji związanej z zagadnieniami, które zostały opisane w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wyniki tego badania stanowiły jedną z podstawy opracowania Planu działań związanych z zamiarem wdrażania w Uniwersytecie Morskim w Gdyni zapisów obu wyżej wymienionych dokumentów.

Składanie raportu z realizacji zaplanowanych działań, jak również prace nad aktualizacją Strategii HR dla pracowników naukowych UMG skłoniły władze uczelni do przeprowadzenia ponownego badania ankietowego w roku 2023. Aby uzyskać najbardziej czytelne i porównywalne wyniki, powtórzone zostały pytania z pierwszego badania ankietowego w ich pierwotnym brzmieniu.

Wyniki badania ankietowego przeprowadzonego w roku 2023 pozwoliły na wyróżnienie tych obszarów, na których uczelnia zamierza w perspektywie najbliższych trzech lat skupić. Realizacja części zadań wynikać będzie z normalnego trybu realizacji polityki uczelnianej (np. premie, ...?). Inne zadania, będące efektem analizy wyników badań oraz konsultacji wewnątrz uczelni, zostały ujęte w Planie działań.

Jednocześnie, warto w tym miejscu nadmienić, że w zakresie oczekiwań związanych z przejrzystą i właściwie opracowaną procedurą oceny zajęć dydaktycznych przez studentów aktualnie prowadzone są prace mające na celu udoskonalenie tego procesu. W 2021 roku władze uczelni odeszły od premiowania kierowników katedr z tytułu osiągnięć pracowników w postaci zdobywania kolejnych stopni naukowych. Aktualnie rozważana jest forma premiowania całych katedr jako zespołów badawczych o najwyższych osiągnięciach naukowych w danym roku. Oczekiwania związane z atrakcyjnymi i sprawiedliwymi wynagrodzeniami mogą zostać częściowo zaspokojone w postaci zapowiedzianych przez władze krajowe podwyżkami wynagrodzenia nauczycieli akademickich.

W tabeli 4 przedstawione zostały rekomendowane główne kierunki działań doskonalących dostosowujących regulacje wewnętrzne i praktyki związane z warunkami prowadzenia badań naukowych w UMG do Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników.

Tabela 4. Propozycje działań dostosowujących zasady i procesy wewnętrzne w UMG do wytycznych Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Obszar badań	Rekomendacje	
	2017	2023
Aspekty etyczne i zawodowe	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie systemu - zasad, kryteriów, procedury, źródeł finansowania – wsparcia nauczycieli akademickich UMG w obszarze publikowania i prezentowania wyników ich badań na konferencjach zagranicznych i w renomowanych czasopismach zagranicznych oraz w zakresie komercjalizacji wyników ich badań Usprawnienie przepływu informacji o zasadach „Kodeksu Etyki pracownika naukowego”, kwestiach ochrony praw autorskich i własności intelektualnej oraz wypracowanie mechanizmów ich powszechnego przestrzegania we wzajemnych relacjach Opracowanie przejrzystej i skutecznej procedury oceny zajęć dydaktycznych przez studentów, po konsultacjach z pracownikami i studentami, z wykorzystaniem zgłoszonych przez nich propozycji Udoskonalenie systemu oceny okresowej pracowników, tj.: <ul style="list-style-type: none"> opracowanie kryteriów oceny uwzględniających wszystkie osiągnięcia oraz zaangażowanie w kształcenie studentów, prowadzenie badań naukowych i budowanie relacji z interesariuszami /otoczeniem (kluczowe misje uczelni akademickich), a także realizację misji i strategii UMG; stworzenie zasad oceny i nagradzania kierowników katedr z uwzględnieniem stopnia ich zaangażowania we wsparcie rozwoju naukowego podległych pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> Wsparcie rozwoju kariery naukowej pracowników naukowych oraz doktorantów poprzez dostęp do szkoleń z zakresu rozwoju kariery, dostęp do pomocy psychologa, opracowanie i wdrożenie Polityki rozwoju kadr Opracowanie i wdrożenie mechanizmów i regulacji związanych ze wsparciem mobilności naukowców w zakresie możliwości odbywania staży naukowych za granicą, staży krajowych w przemyśle, wizyt studyjnych, wizyt związanych z realizacją wspólnych badań (w tym projektów), w celu realizacji działalności dydaktycznej Rozwijanie działalności popularyzujących naukę poprzez: <ul style="list-style-type: none"> szkolenia z zakresu form i narzędzi popularyzujących naukę uczestnictwo w wydarzeniach prezentujących efekty działalności naukowej stworzenie bazy danych ekspertów utworzenie strony internetowej prezentującej sylwetki naukowców lub członków zespołów badawczych
Rekrutacja	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie systemu rekrutacji nauczycieli akademickich UMG opartego o jednolite w skali Uczelni standardy rekrutacji, tj. zasady i kryteria, procedurę uwzględniające wytyczne Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, tj.: ocenę zasług, odstępstwa od chronologii życiorysów, uznanie doświadczenia w zakresie mobilności, uznanie kwalifikacji oraz staż pracy 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i wdrożenie ujednocionej procedury rekrutacyjnej dla pracowników jednostek administracji wspierających działalność badawczą i badawczo-dydaktyczną nauczycieli akademickich
Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne	<ul style="list-style-type: none"> Podjęcie działań na rzecz zwiększenia: 	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i wdrożenie przewodnika po procesie onboardingu pracowników w UMG

	<ul style="list-style-type: none"> – środków finansowych na badania naukowe, sprzęt i materiały, szkolenia specjalistyczne, staże i praktyki naukowe i zawodowe, a także usprawnienie systemu aplikowania o te środki finansowe – wynagrodzeń dla poszczególnych grup pracowników (tych do 35 roku życia, po doktoracie oraz samodzielnych) - aby zatrzymać na Uczelni i przyciągnąć najlepszych i zapewnić im rozwój • Wprowadzenie w życie rozwiązań mających na celu takie określenie maksymalnego czasu zatrudnienia pracowników ze stopniem doktora, aby możliwa była stabilizacja warunków ich pracy oraz rozwój ich kariery naukowej w długoterminowej perspektywie; a także wsparcie dla osób zatrudnionych na czas określony, aby niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na ich osiągnięcia naukowe • Zapewnienie wszystkim pracownikom takiej liczby godz. dydaktycznych, która umożliwi prowadzenie badań naukowych oraz publikowanie ich wyników • Opracowanie strategii zarządzania zasobami ludzkimi ukierunkowanej na wsparcie rozwoju naukowego oraz warunków pracy i rozwoju kariery zawodowej wszystkich grup nauczycieli akademickich UMG- 	
Szkolenie	<ul style="list-style-type: none"> • Zapewnienie stałej opieki naukowej oraz wsparcia pracownikom realizującym badania naukowe, przygotowującym prace kwalifikacyjne, a także takie dostosowanie obowiązków dydaktycznych i organizacyjnych, aby rozwój naukowy tych pracowników był w pełni możliwy 	<ul style="list-style-type: none"> • Wzmocnienie kompetencji pracowników naukowych oraz pracowników administracyjnych UMG poprzez szkolenia w zakresie: <ul style="list-style-type: none"> - organizacji procesu badawczego - doskonalenie umiejętności pisania artykułów naukowych publikowanych w prestiżowych czasopismach naukowych - pisania (przygotowania) wniosków o dofinansowanie projektów naukowych lub zgłoszeń patentowych

Opracowanie raportu:

Zespół ds. monitorowania wdrożenia Strategii HR for Researchers dla pracowników naukowych UMG