

Otwarta, Przejrzysta i Merytoryczna Rekrutacja Naukowców

POLITYKA OTM-R

Zapewniając rekrutację najlepszej osoby do pracy, otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja naukowców (OTM-R) poprawia skuteczność krajowych systemów badawczych, gwarantuje równość, zwłaszcza w przypadku grup niedostatecznie reprezentowanych, oraz zwiększa współpracę trans- oraz międzynarodową. To z kolei promuje optymalny obieg wiedzy naukowej.

Indywidualni badacze, organizacje przeprowadzające badania, instytucje finansujące badania naukowe, a docelowo cała europejska przestrzeń badawcza (EPB) korzystają z OTM-R, która stanowi główny filar Europejskiej Karty Naukowca i oczywiście Kodeksu postępowania w zakresie rekrutacji.

Otwarta, przejrzysta i merytoryczna rekrutacja (OTM-R) przynosi korzyści badaczom, instytucjom, systemowi badawczemu danego kraju, przyczynia się do pełnego wdrożenia Europejskiej Przestrzeni Badawczej (ERA) oraz do zwiększenia opłacalności inwestycji w Badania. Mówiąc dokładniej, OTM-R zapewnia rekrutację najlepszej osoby do pracy, gwarantuje równe szanse i dostęp dla wszystkich, ułatwia rozwój międzynarodowego portfolio (współpraca, konkurencja, mobilność) i uatrakcyjnia karierę naukową.

Zasady Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

Rekrutacja

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte, efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska. Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektyw rozwoju zawodowego. Ponadto, należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

Dobór kadr

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować szeroką gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

Przejrzystość

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

Ocena zasług

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku

naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Uznawanie kwalifikacji

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji

Staż pracy

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

Rekrutacja w UŁ

Wszystkie kwestie dotyczące rekrutacji pracowników naukowych dla wszystkich typów stanowisk uregulowane zostały zapisami:

- 1) Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>)
- 2) Zarządzenia nr 58 Rektora Uniwersytetu Łódzkiego z dnia 20.12.2019 r. ze zm. w sprawie określenia szczegółowych kryteriów oceny osiągnięć naukowych i dydaktycznych wymaganych do zatrudnienia nauczycieli akademickich na stanowisku profesora uczelni i stanowisku adiunkta. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/21362/5/>)

Oferty pracy na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Łódzkim publikowane są w wersji elektronicznej: na stronie Uczelni w zakładce „Kariera” (<https://www.uni.lodz.pl/kariera>), w Biuletynie Informacji Publicznej Uniwersytetu Łódzkiego w zakładce „Oferty pracy” (<https://www.bip.uni.lodz.pl/oferty-pracy>), w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Edukacji i Nauki - Akademska Baza Ogłoszeń (<https://bazaogloszen.nauka.gov.pl/>) oraz na stronie Komisji Europejskiej w portalu EURAXESS (<https://euraxess.ec.europa.eu/>).

Kandydaci/kandydatki mają możliwość składania dokumentów aplikacyjnych w wybranych konkursach w wersji elektronicznej na wskazany w treści oferty adres e-mail oraz bezpośrednio przez stronę Uniwersytetu Łódzkiego oraz Biuletynu Informacji Publicznej Uniwersytetu Łódzkiego z wykorzystaniem formularza „Aplikuj” lub „Aplikuj na stanowisko”.

W Statucie Uniwersytetu Łódzkiego zdefiniowano najważniejsze elementy oferty pracy na stanowisko nauczyciela akademickiego. Szczegółowo określono wymagania dotyczące doboru członków komisji rekrutacyjnych gwarantujące właściwą ocenę osiągnięć oraz dotychczasowego przebiegu kariery zawodowej kandydatek/kandydatów. Określono trzy główne kategorie dotychczasowych osiągnięć kandydatek/kandydatów brane pod uwagę przez komisję rekrutacyjną, a także wyposażono komisję konkursową w dodatkowe narzędzie weryfikacji dotychczasowych osiągnięć i zamierzeń kandydatek/kandydatów w pracy na danym stanowisku w formie rozmowy kwalifikacyjnej. Komisja rekrutacyjna zobowiązana została do sporządzania protokołu z przebiegu procesu rekrutacji zawierającego obowiązkowe elementy takie jak: uzasadnienie i wnioski. Wniosek o zatrudnienie wskazanego przez komisję konkursową kandydata podlega dodatkowo zaopiniowaniu przez radę jednostki (np. radę wydziału) o ile jednostka taką radę posiada.

W Uniwersytecie Łódzkim oferty pracy na stanowisko nauczyciela akademickiego przygotowywane i publikowane są wg. ustalonego w Uniwersytecie Łódzkim schematu zawierającego wszystkie niezbędne informacje o wymaganiach wobec kandydatów/kandydatek: nazwa jednostki/miejsce wykonywania pracy, stanowisko i grupa pracownicza, ilość stanowisk (obligatoryjnie o ile więcej niż 1), wymiar etatu, rodzaj umowy, data ogłoszenia oferty, termin składania ofert, dyscyplina naukowa, link do strony uczelni, dodatkowe informacje (np. dotyczące sposobu składania ofert i danych adresowych jednostki), słowa kluczowe, opis wymagań stawianych kandydatce/kandydatowi, wykaz wymaganych dokumentów, przewidywany termin rozstrzygnięcia konkursu, inne dodatkowe informacje (np. dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej, zwrotu kosztów dojazdu itp.).

W § 165 pkt. 1 Statutu Uniwersytetu Łódzkiego przyjętego uchwałą Senatu Uniwersytetu Łódzkiego nr 440 z dnia 27 maja 2019 r. ze zm. (Link - <https://baw.uni.lodz.pl/d/9847/5/>) jednoznacznie określono sposób powołania komisji konkursowej dla postępowań konkursowych na stanowisko nauczyciela akademickiego. Nadzór nad prawidłowością procesu powołania komisji konkursowych sprawują specjaliści Działu Spraw Pracowniczych Uniwersytetu Łódzkiego.

Rekomenduje się stosowanie szerokiej gamy praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem.

Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni zostać właściwie przeszkoleni

Zaleca się aby w ocenie potencjału jako naukowców uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności. Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie, znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie, jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery.

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej, należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w instytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.