

INSTYTUT ROZRODU ZWIERZĄT I BADAŃ ŻYWNOŚCI PAN W OLSZTYNIE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

STRATEGIA HR DLA NAUKOWCÓW (HRS4R)

Wewnętrzna analiza i plan działań naprawczych do 2022 roku

OLSZTYN, KWIECIEŃ 2019

I. Wstęp

Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności Polskiej Akademii Nauk rozpoczął swoją działalność z dniem 1 kwietnia 1988 r. Jednostkę tworzą dwa oddziały naukowo-badawcze: oddział biologii rozrodu i oddział nauk o żywności oraz jednostki administracyjne i obsługi. W dniu 1 stycznia 2016 r. Instytut przejął Stację Badawczą w Popielnie.

Od 2012 r. jednostką kieruje prof. dr hab. Mariusz Konrad Piskuła, członek korespondencyjny PAN. W chwili obecnej Instytut zatrudnia **76** pracowników naukowych, **5** pracowników badawczo-technicznych, **65** pracowników inżynieryjno-technicznych, **44** pracowników administracyjnych oraz **27** pracowników Stacji Badawczej w Popielnie.

Pracownicy naukowcy prowadzą badania podstawowe i stosowane w trzech obszarach naukowych: jakość i bezpieczeństwo żywności, biologia rozrodu oraz zdrowie człowieka.

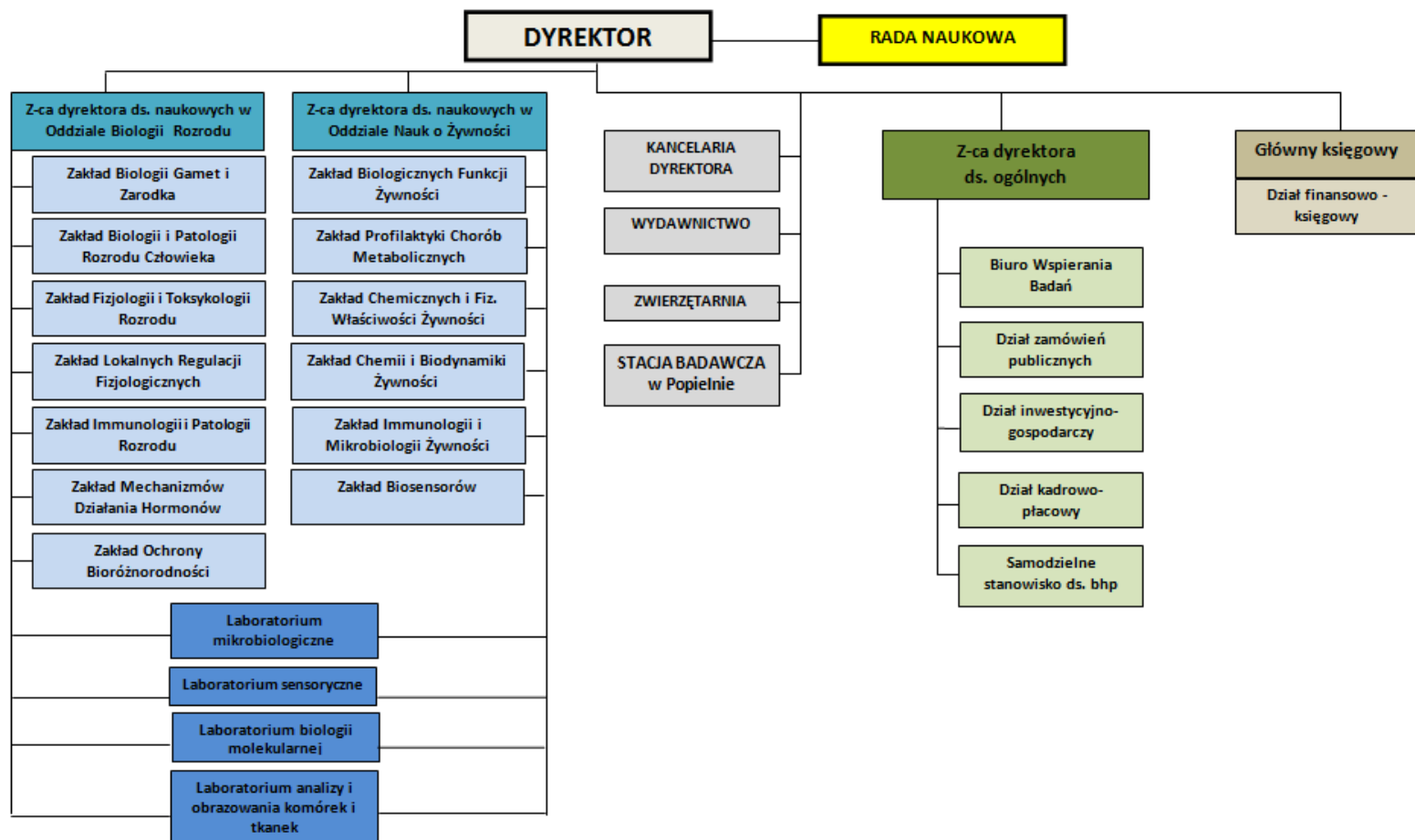
Badania z zakresu żywności dotyczą wzajemnych interakcji pomiędzy składnikami żywności, a organizmem człowieka; identyfikacji, oceny i wdrażania strategii doskonalenia wartości odżywczych i prozdrowotnych żywności, rozpoznawania istoty, następstw i leczenia niepożądanych reakcji organizmu na składniki żywności – w tym nietolerancji, alergii i patogenności.

Prace badawcze z zakresu rozrodu dotyczą rozpoznawania przyczyn zaburzeń rozrodu zwierząt; wprowadzania nowych technik terapeutycznych i metod biotechnologicznych w celu zapobiegania i leczenia niepłodności, a także opracowywania narzędzi służących ochronie bioróżnorodności produkcji zwierzęcej i wybranych gatunków zwierząt zagrożonych wyginięciem.

Badania z zakresu zdrowia skupiają się na osiągnięciu i utrzymaniu wysokiego komfortu życia człowieka z naciskiem na rozpoznanie przyczyn niepłodności człowieka, mechanizmów oddziaływania żywności i środowiska w profilaktyce otyłości, cukrzycy typu 2, alergii i innych chorób dieto zależnych.

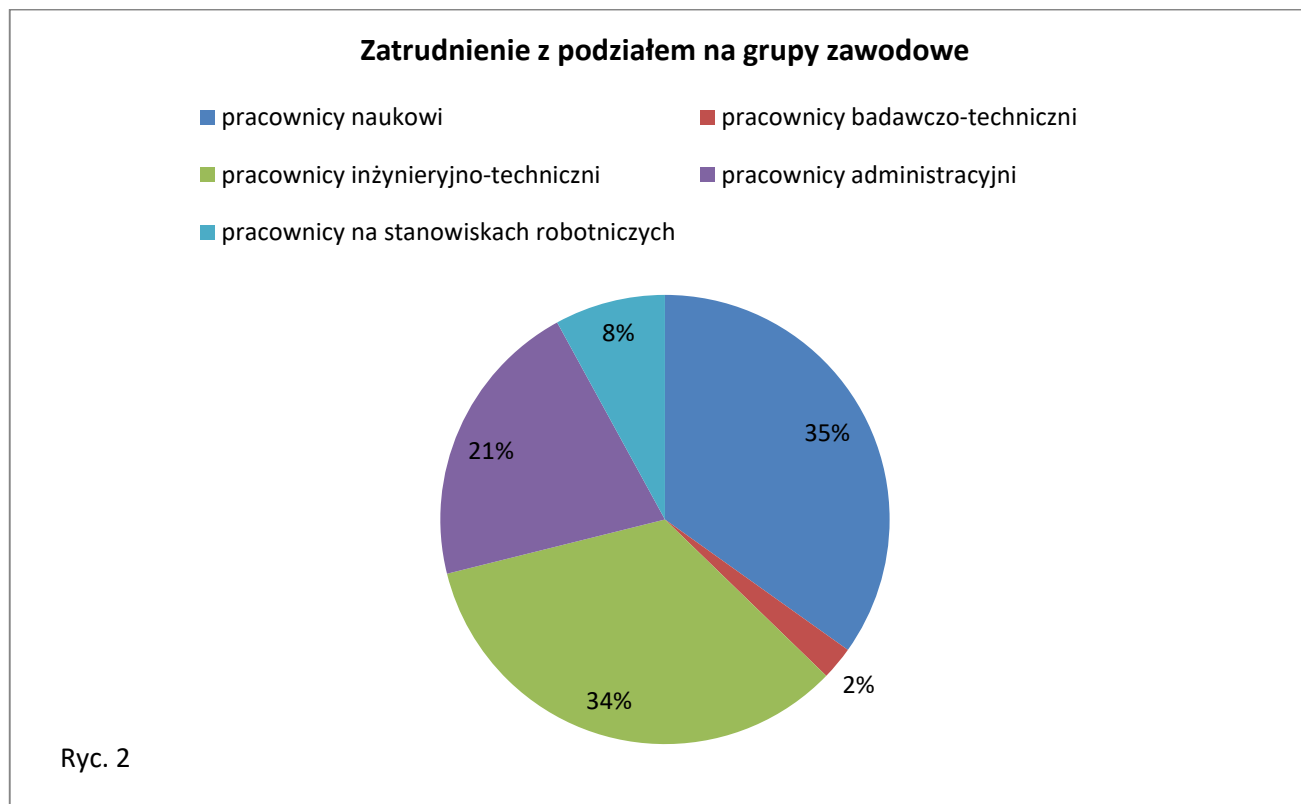
Instytut prowadzi również studium doktoranckie w dziedzinie nauk rolniczych, w specjalnościach: rozród zwierząt i nauk o żywności. Słuchacze studiów włączeni są w prowadzone badania. Program studiów obejmuje wykłady i seminaria, których głównym celem jest efektywna realizacja zadań badawczych, a także podniesienie kwalifikacji, wyposażenie ich w najnowszą interdyscyplinarną wiedzę dotyczącą nauk biologicznych i chemicznych. Obecnie Instytut kształci w trybie stacjonarnym **23** doktorantów.

Struktura organizacyjna IRZiBŻ PAN



Ryc. 1

Struktura zatrudnienia w IRZiB PAN



I. **Metodyka, wyniki analizy wewnętrznej oraz wyniki badań**

Prace związane z przygotowaniem Strategii HR dla Instytutu Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie rozpoczęły się w 2015 r. i podzielone zostały na kilka etapów.

Pierwszym etapem było złożenie w dniu **19 czerwca 2015 r.** listu intencyjnego do Komisji Europejskiej, w którym Dyrektor Instytutu - prof. dr hab. Mariusz K. Piskula, wyraził poparcie dla zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

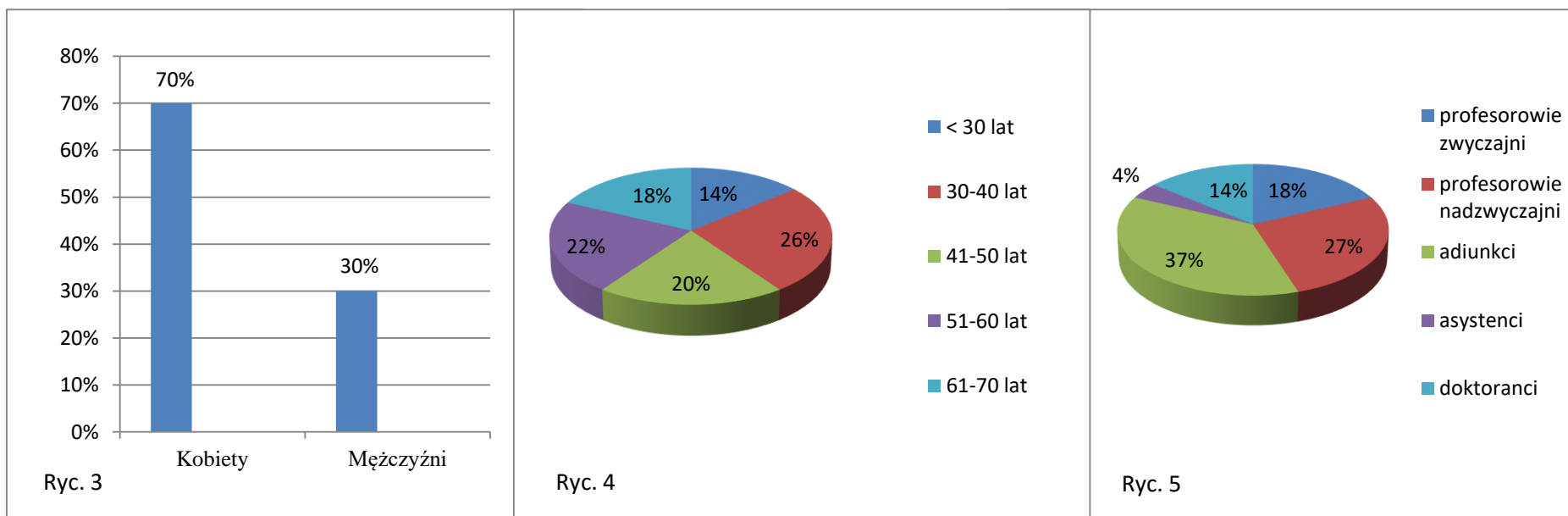
Drugim etapem było powołanie w dniu **16 lipca 2015 r.** w drodze zarządzenia Dyrektora Instytutu - **Komisji ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** w następującym składzie:

- 1) prof. dr hab. Dariusz Skarżyński – **z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Biologii Rozrodu** – przewodniczący komisji,
- 2) dr hab. Barbara Wróblewska – **z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Nauk o Żywności** – członek komisji,
- 3) prof. dr hab. Jan Kotwica – **profesor zwyczajny w Zakładzie Toksykologii i Fizjologii Rozrodu** – członek komisji,
- 4) prof. dr hab. Henryk Zieliński – **profesor nadzwyczajny w Zakładzie Chemii i Biodynamiki Żywności** – członek komisji,
- 5) prof. dr hab. Jerzy Juśkiewicz – **profesor nadzwyczajny w Zakładzie Biologicznych Funkcji Żywności** – członek komisji,
- 6) dr hab. Monika Kaczmarek – **profesor nadzwyczajny w Zakładzie Mechanizmów Działania Hormonów** – członek komisji,
- 7) dr hab. Agnieszka Waclawik – **adiunkt w Zakładzie Mechanizmów Działania Hormonów** – członek komisji,
- 8) dr Lidia Markiewicz – **adiunkt w Zakładzie Immunologii i Mikrobiologii Żywności** – członek komisji,
- 9) mgr Joanna Papurzyńska – **główny specjalista ds. pracowniczych** – członek komisji,
- 10) mgr Bartosz Fotschki – **przedstawiciel doktorantów** – członek komisji.

Po przesłaniu listu intencyjnego i powołaniu Komisji przystąpiono do działań zmierzających do uzyskania logo HR. Powołana przez Dyrektora Komisja ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu rekrutacji przeprowadziła analizę wewnętrzną dotyczącą obecnego stanu prawnego obowiązującego w IRZIBŻ w zakresie spójności z Kartą i Kodeksem.

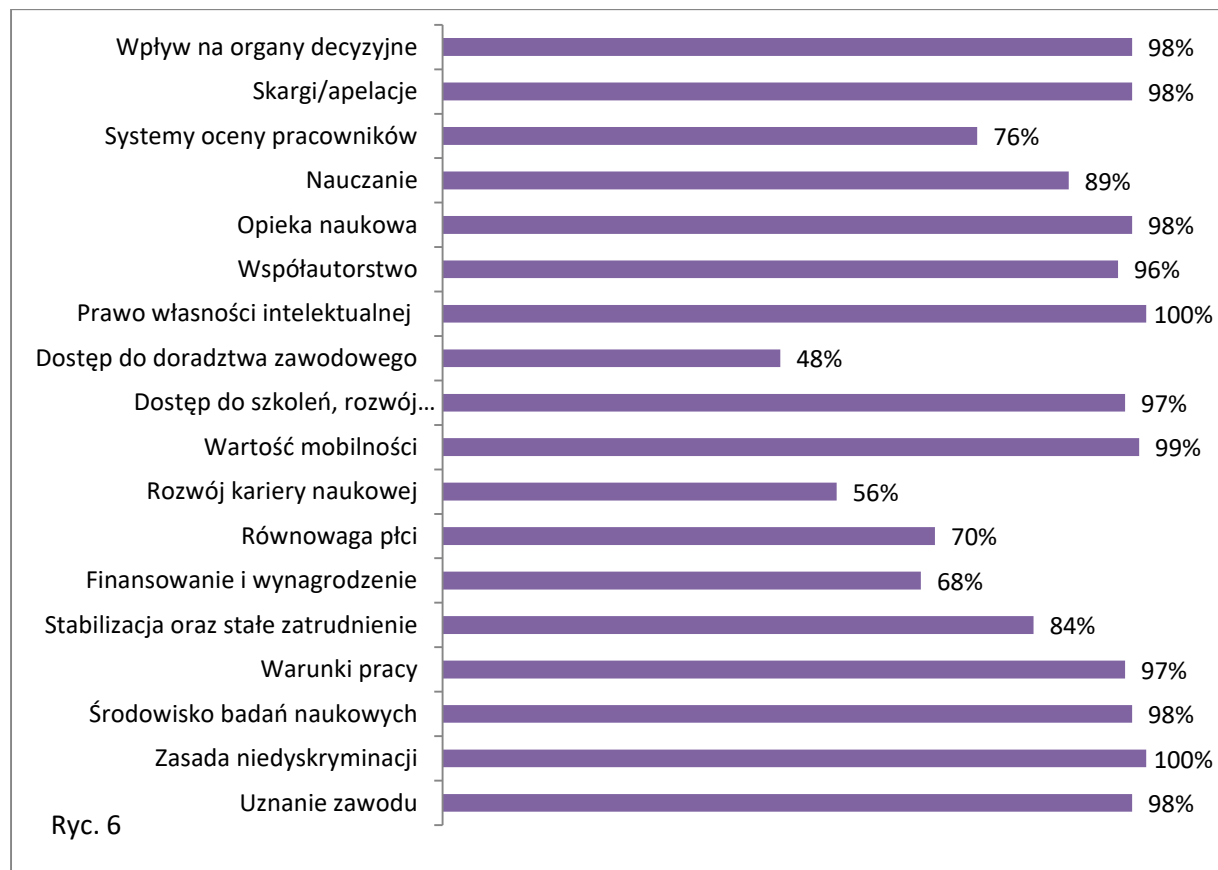
W trzecim etapie, w okresie 5-31 sierpnia 2015 r. przeprowadzono badanie w formie ankiety na grupie 50 respondentów (pracownicy naukowcy). W każdym punkcie ankiety należało ocenić czy w Instytucie realizowane są poszczególne zasady z Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wybór odpowiedzi był następujący: TAK/NIE. Pracownicy zostali poinformowani o możliwości wpisywania uwag i wniosków. Badanie było anonimowe. Kwestionariusz został przygotowany tak, aby zapewnić reprezentatywne pokrycie grupy docelowej.

Spośród pracowników naukowych, którzy wzięli udział w ankiecie **70%** stanowiły kobiety, **30%** mężczyźni; **26%** grupy badanych stanowiły osoby wieku **30-40 lat**, najmniejszą grupę **14%** stanowiły osoby **poniżej 30 roku** życia. Jeśli chodzi o profil zawodowy najliczniejszą grupę respondentów – **37%** stanowili adiunkci, najmniejszą asystenci - **4%**.

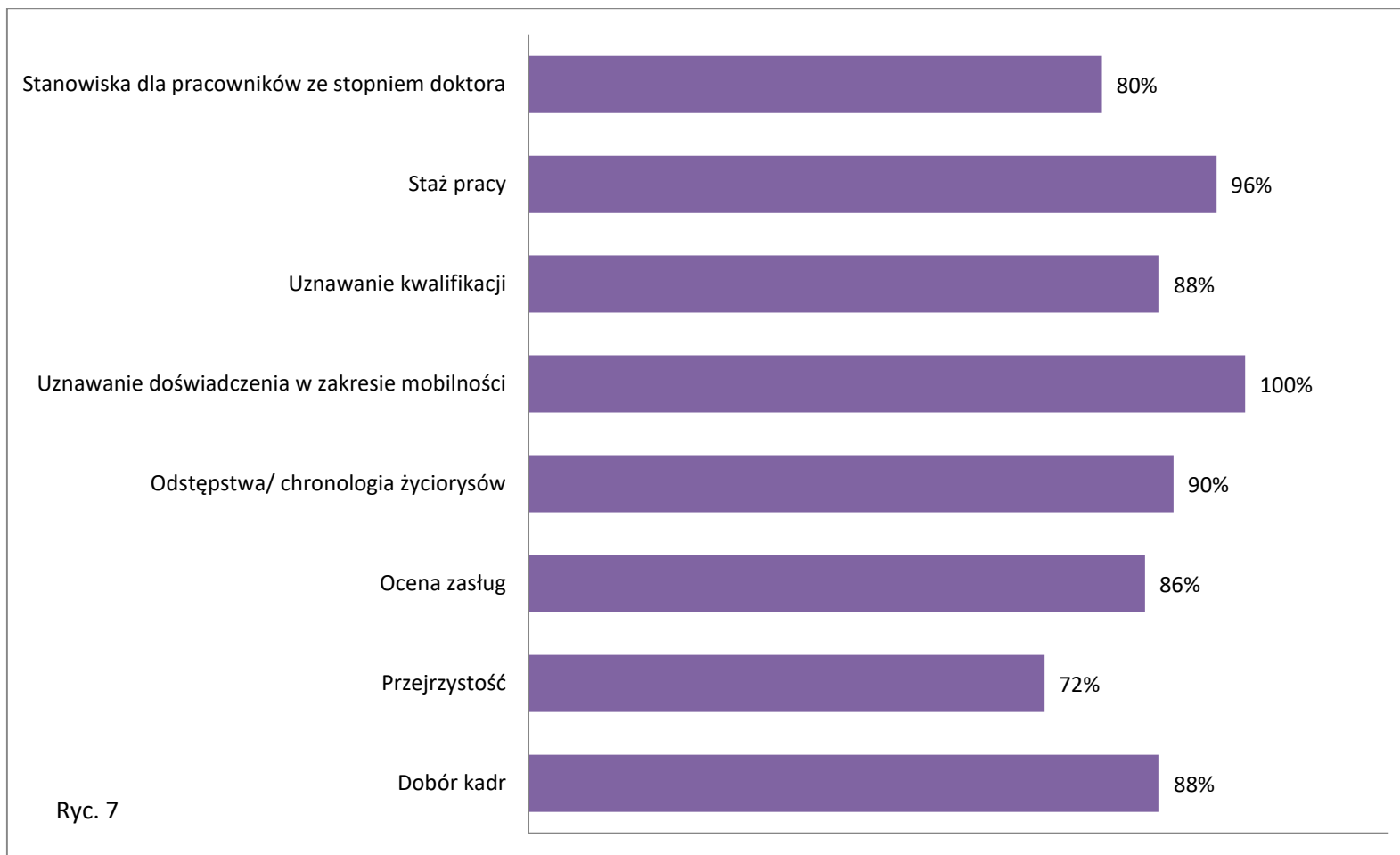


Po przeprowadzeniu badania respondentów Komisja ds. wdrożenia EKN i KR dokonała następującej klasyfikacji wyników ankiety:

Przestrzeganie zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca (% odpowiedzi na TAK)



Przestrzeganie zasad wynikających z Kodeksu rekrutacji (% odpowiedzi na TAK)



Przygotowana analiza wewnętrzna oraz wyniki badań ankietowych były podstawą do podjęcia przez Komisję prac zmierzających do usunięcia niezgodności istniejących w Instytucie w odniesieniu do zapisów w Karcie i Kodeksie.

Czwarty etap: w maju 2016 r. po opracowaniu Strategii HR wraz z planem działań naprawczych dokumenty zostały przesłane do KE zgodnie z procedurą ubiegania się jednostek o logo HR. **Instytut Rozrodu Zwierząt i Badań Żywności PAN w Olsztynie otrzymał logo HR w dniu 27 marca 2017 r.**

II. Strategia HR - po upływie 2 lat od uzyskania logo HR

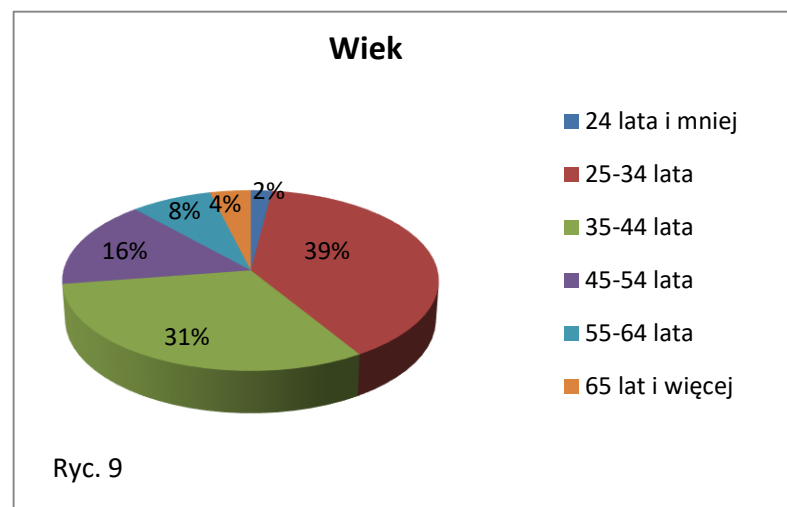
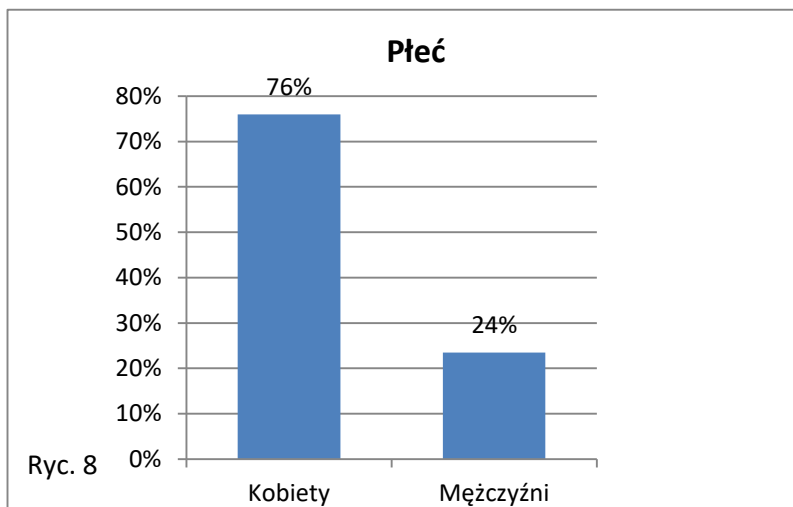
W dniu 28 stycznia 2019 r. w drodze zarządzenia Dyrektora Instytutu powołana została **Komisja ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych** w następującym składzie:

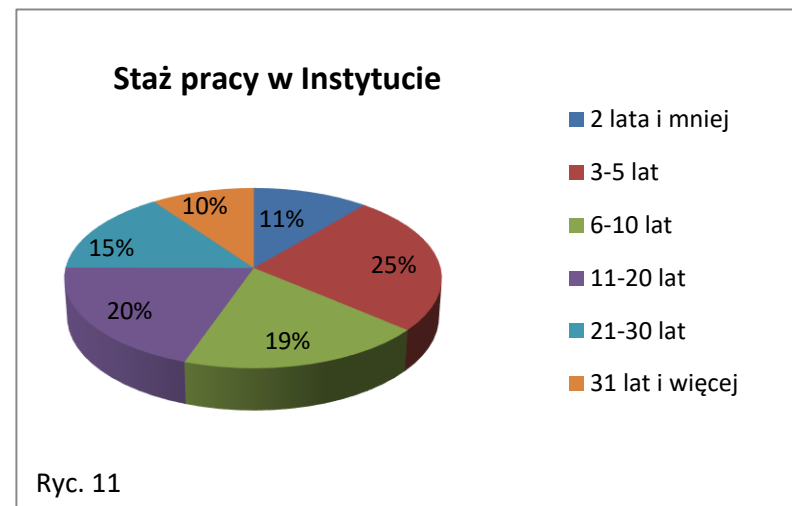
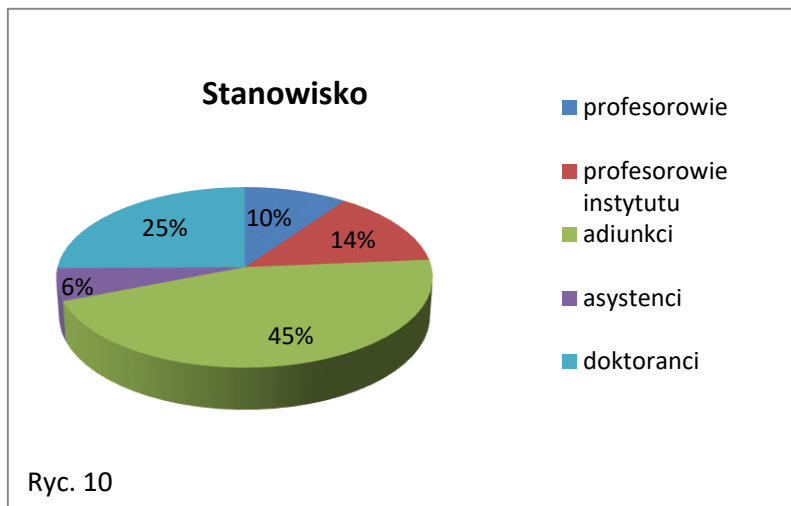
- 1) prof. dr hab. Dariusz Skarżyński – **z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Biologii Rozrodu** – przewodniczący komisji,
- 2) dr hab. Barbara Wróblewska – **z-ca dyrektora ds. naukowych Oddziału Nauk o Żywności** – członek komisji,
- 3) prof. dr hab. Jerzy Juśkiewicz – **profesor nadzwyczajny w Zakładzie Biologicznych Funkcji Żywności** – członek komisji,
- 4) prof. dr hab. Monika Kaczmarek – **profesor nadzwyczajny w Zakładzie Mechanizmów Działania Hormonów** – członek komisji,
- 5) dr Joanna Bukowska – **adiunkt w Zakładzie Biologicznych Funkcji Żywności** – członek komisji,
- 6) dr Magdalena Kowalik – **adiunkt w Zakładzie Fizjologii i Toksykologii Rozrodu** – członek Komisji,
- 7) dr Anna Gwizdek-Wiśniewska – **specjalista ds. rozliczeń finansowych w Biurze Wspierania Badań** – członek komisji,
- 8) mgr Joanna Papurzyńska – **główny specjalista ds. pracowniczych** – członek komisji,
- 9) mgr Maja Jeż – **przedstawiciel doktorantów** – członek komisji.

Prace Komisji ds. monitorowania procesu wdrożenia działań, przyjętych w planie na lata 2016-2020 wsparte zostały ponownym badaniem ankietowym, przeprowadzonym w dniach 14-22 marca 2019 r.

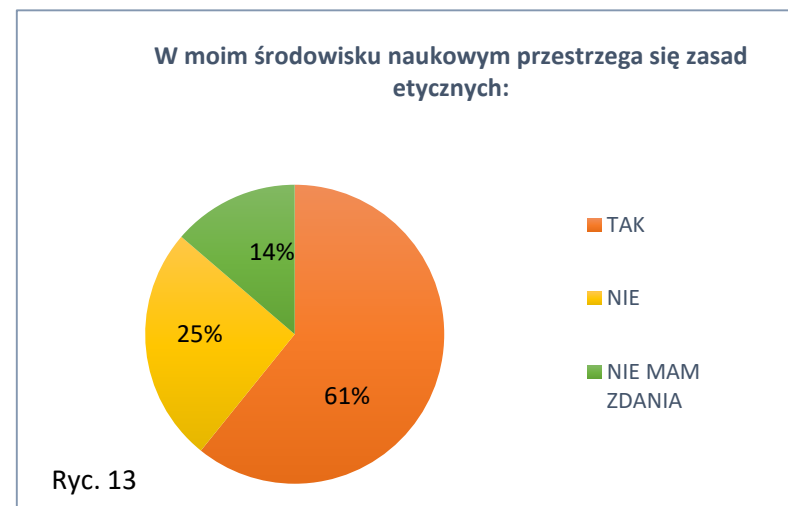
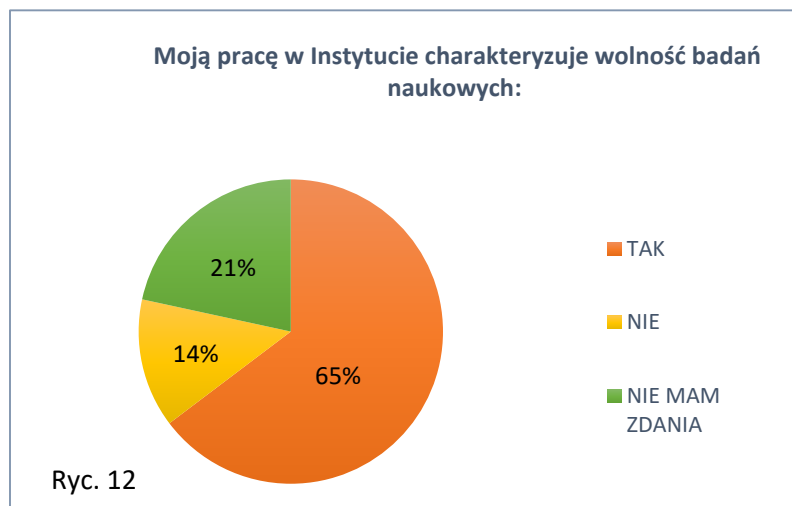
W anonimowym badaniu wzięło udział 51 respondentów (pracownicy naukowcy i doktoranci). Kwestionariusz składał się z części ogólnej definiującej respondenta (wiek, płeć, staż pracy, stanowisko) oraz części szczegółowej, w której respondenci odnosili się do zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Wybór odpowiedzi był następujący: TAK/NIE/NIE MAM ZDANIA.

Spośród 51 osób, które wzięły udział w ankiecie, **76%** stanowiły kobiety, **24%** mężczyźni. Największą grupę badanych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – **39%**, najmniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 24 lat i mniej – **2%**. W profilu zawodowym najliczniejszą grupę respondentów stanowili adiunkci - **45%**, najmniejszą asystenci – **6%**. Staż pracy w Instytucie – największą grupę respondentów stanowiły osoby ze stażem od 3-5 lat – **25%**, najmniejszą 31 lat i więcej – **10%**.

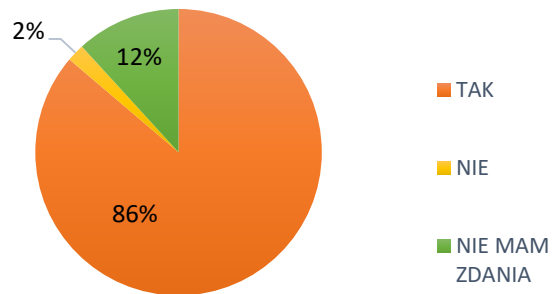




Wyniki ankiety przeprowadzonej w dniach 14-22.03.2019 r. dotyczące przestrzegania zasad rekrutacji oraz zasad wynikających z Europejskiej Karty Naukowca:

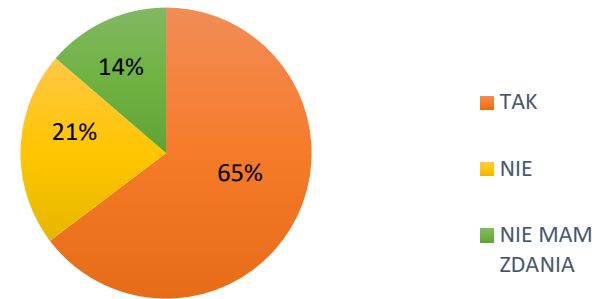


Badania, nad którymi pracuję, mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają badań przeprowadzonych wcześniej w innym miejscu:



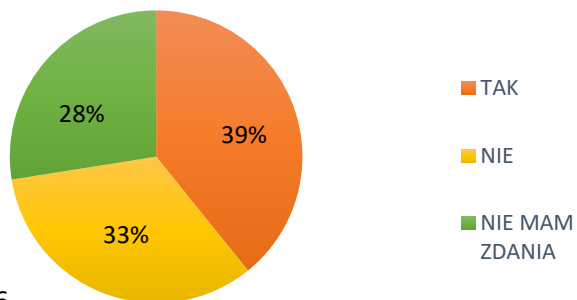
Ryc. 14

Dobrze znam strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań:



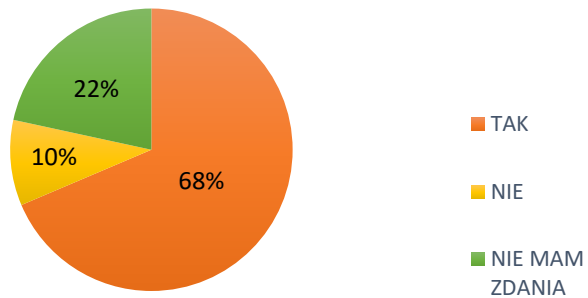
Ryc. 15

Kładę nacisk na to, aby wyniki moich badań były rozpowszechniane (np. poprzez „newsy” na stronie internetowej Instytutu) i wykorzystywane (np. komercyjnie):



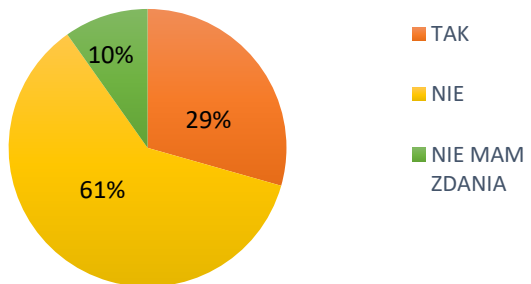
Ryc. 16

Zależy mi na tym, aby wyniki moich badań docierały do ogółu społeczeństwa i były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami:



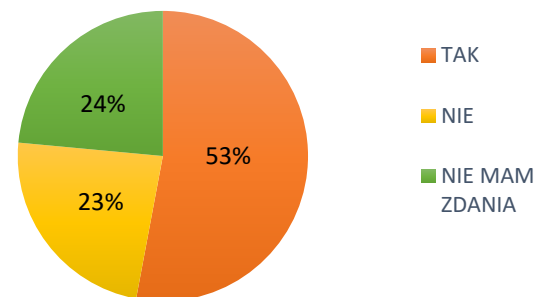
Ryc. 17

Czy w moim środowisku naukowym spotykam się z przejawami dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny):



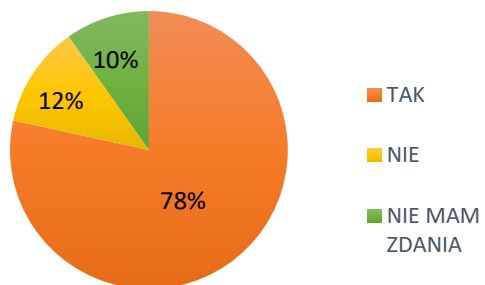
Ryc. 18

W moim Instytucie istnieje system oceny pracowników i ich wyników zawodowych przeprowadzany w sposób przejrzysty przez niezależną komisję:



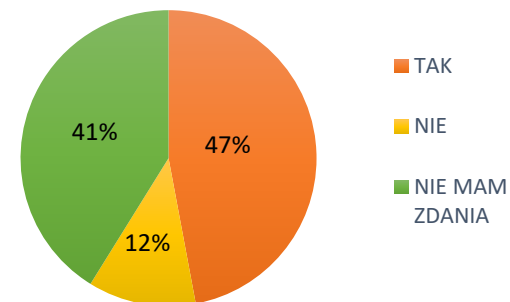
Ryc. 19

Znam i rozumiem zasady określone w Kodeksie Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych:



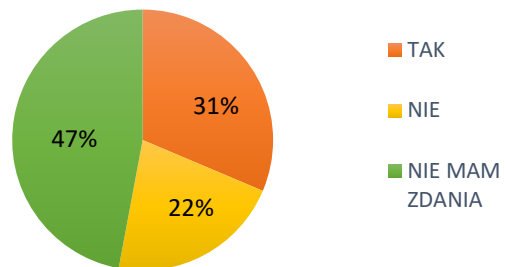
Ryc. 20

Rekrutacja na stanowiska naukowe prowadzona w Instytucie kładzie nacisk na otwarte i przejrzyste procedury, oparte o kwalifikacje kandydatów:



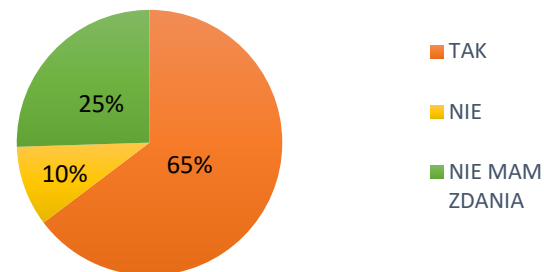
Ryc. 21

Komisje rekrutacyjne dokonujące doboru kandydatów na stanowiska naukowe w Instytucie mają odpowiednie doświadczenie i przygotowanie, a także stosują szeroką gamę praktyk selekcji kandydatów:



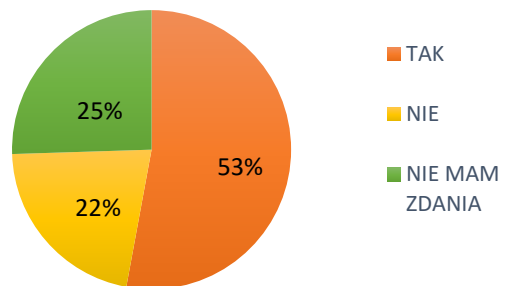
Ryc. 22

Kandydaci rekrutowani do Instytutu są informowani o kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego:



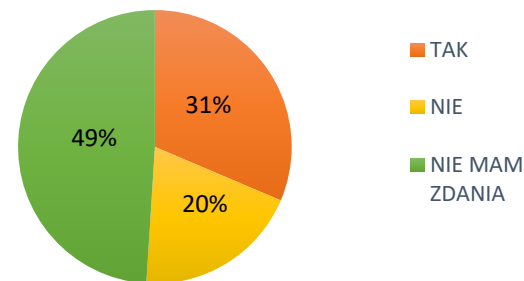
Ryc. 23

W ocenie pracownika naukowego Instytutu brane są pod uwagę nie tylko wskaźniki bibliometryczne, jak np. liczba publikacji, lecz również inne kryteria, np. opieka naukowa, praca zespołowa, transfer wiedzy, zarządzanie badaniami naukowymi oraz działania w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie:



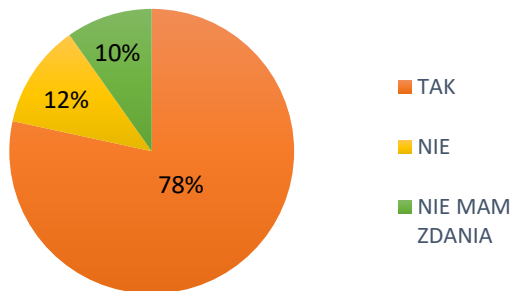
Ryc. 24

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie stanowią problemu w rekrutacji/awansie na stanowiska naukowe w Instytucie:



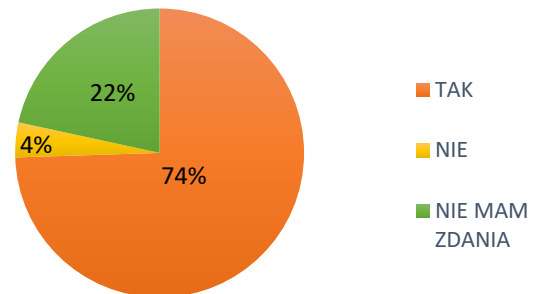
Ryc. 25

Doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym jest w moim Instytucie wysoko cenione:



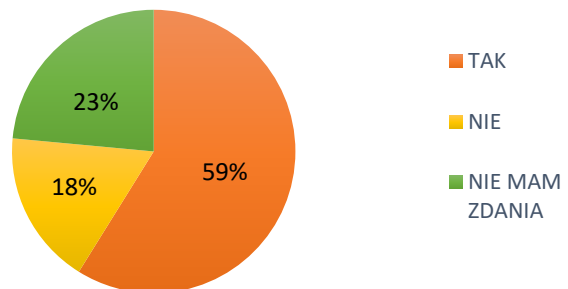
Ryc. 26

Uważam, że moje kwalifikacje zawodowe są uznawane zarówno w kraju, jak i za granicą:



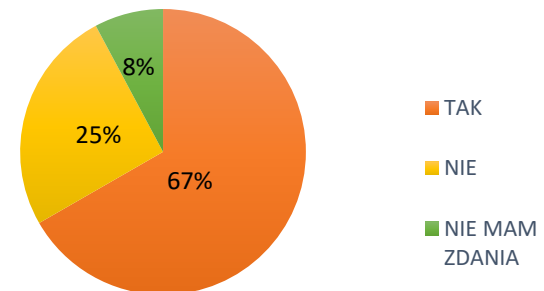
Ryc. 27

W mojej pracy naukowej doceniane są przede wszystkim umiejętności i osiągnięcia, bez względu np. na renomę instytucji, gdzie uzyskano tę kwalifikację lub wiek, w którym się je osiągnęło:



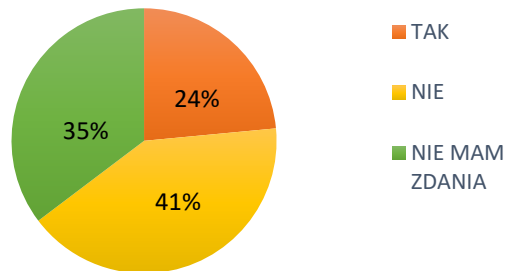
Ryc. 28

Znam ścieżkę awansu na kolejne stanowiska naukowe w moim Instytucie:



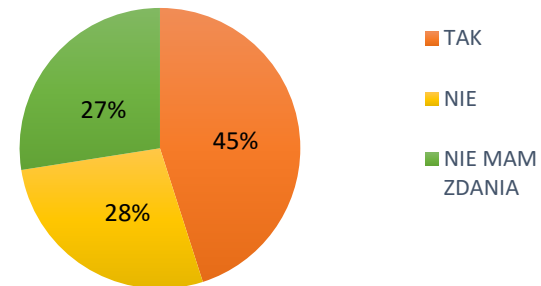
Ryc. 29

W Instytucie wszyscy pracownicy są uznawani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem, tak samo na każdym etapie swojej kariery (począwszy od poziomu studiów doktoranckich):



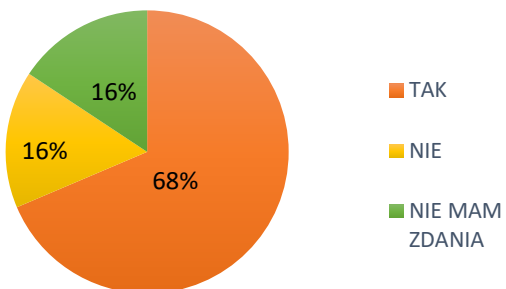
Ryc. 30

Instytut zapewnia odpowiednie warunki pracy umożliwiające osiągnięcie efektywnych wyników badań naukowych, pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej:



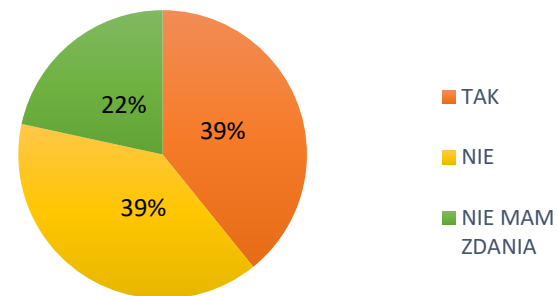
Ryc. 31

Instytut zapewnia odpowiednie środowisko badań, szkolenia i inne możliwości, w tym współpracę badawczą na odległość:



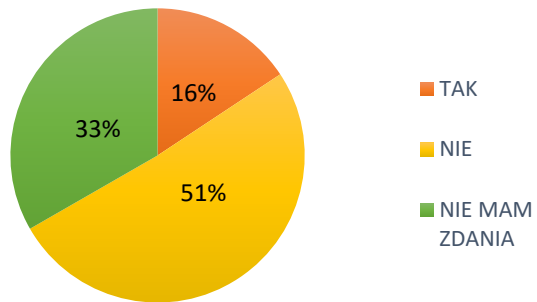
Ryc. 32

Instytut zapewnia stabilne warunki zatrudnienia:



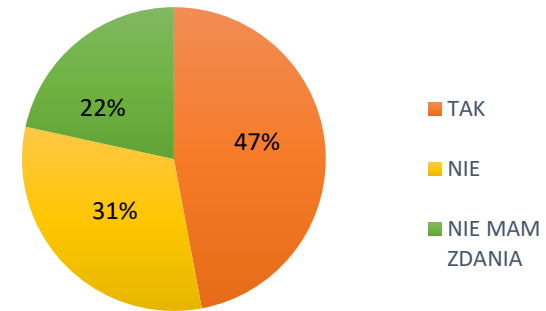
Ryc. 33

Instytut zapewni naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne wynagrodzenia:



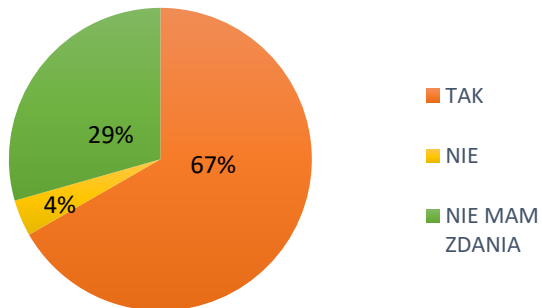
Ryc. 34

Uważam, że w Instytucie równowaga płci jest zapewniona na każdym szczeblu kadry:



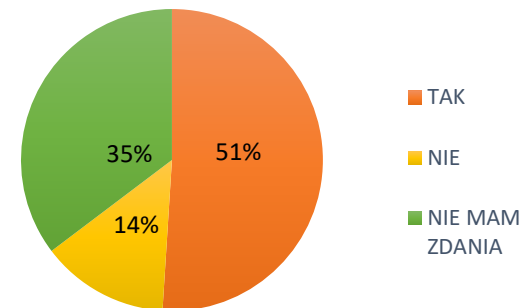
Ryc. 35

Sądzę, że warto wprowadzić w Instytucie strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców (mentoring policy):



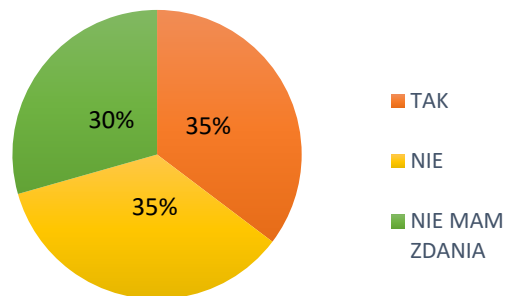
Ryc. 36

Instytut wspiera współpracę naukowców z przedsiębiorstwami/biznesem/przemysłem:



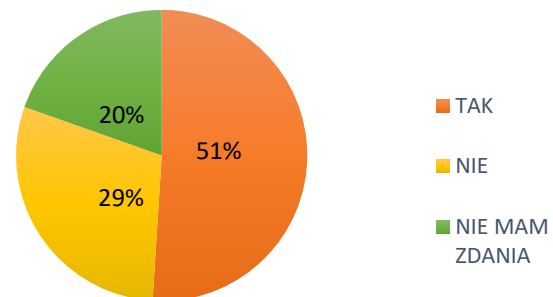
Ryc. 37

W Instytucie mogę liczyć na wsparcie mojego rozwoju zawodowego/doradztwo zawodowe:



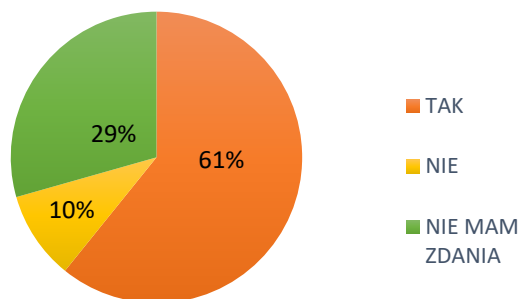
Ryc. 38

Mam dużą wiedzę na temat praw własności intelektualnej:



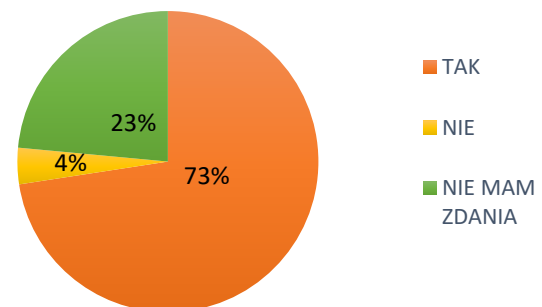
Ryc. 39

W Instytucie docenia się nie tylko autorstwo, ale też współautorstwo prac, patentów itp.:



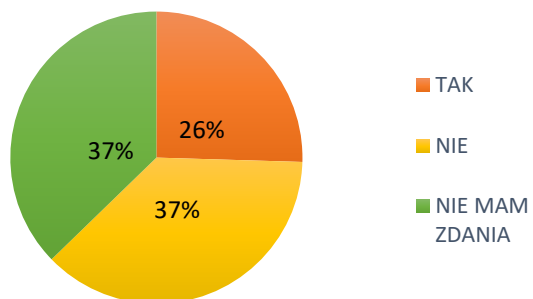
Ryc. 40

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców:



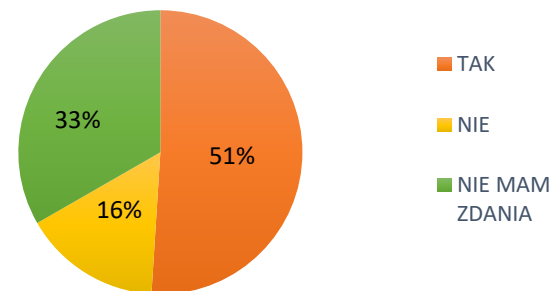
Ryc. 41

W moim Instytucie funkcjonują procedury zapewniające poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą:



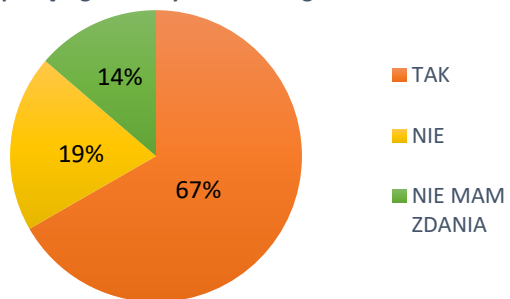
Ryc. 42

Naukowcy posiadają przedstawicieli w organach decyzyjnych Instytutu, dzięki czemu ich interesy są reprezentowane oraz aktywnie uczestniczą w pracach Instytutu:



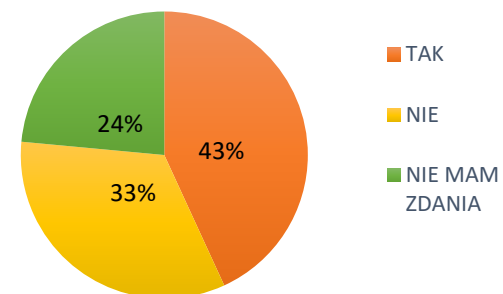
Ryc. 43

Relacja przełożony–podwładny / mentor–doktorant powinna być bardziej ustrukturyzowana i obejmować rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, pracę wg ustalonych harmonogramów:



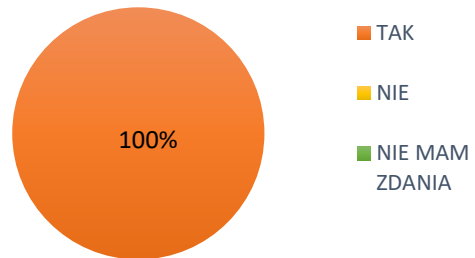
Ryc. 44

W moim Instytucie starsi pracownicy naukowcy budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi celem efektywnego transferu wiedzy, pomyślnego rozwoju kariery tych naukowców:



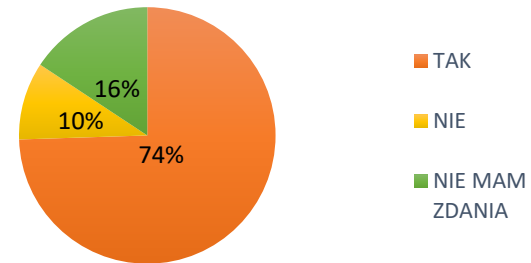
Ryc. 45

Na wszystkich etapach kariery zawodowej szukam możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzanie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji:



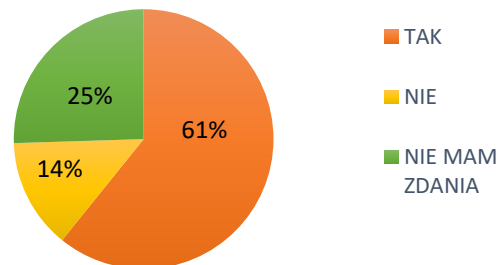
Ryc. 46

Instytut daje mi możliwość rozwoju zawodowego, podnoszenia kwalifikacji/umiejętności:



Ryc. 47

Młodzi naukowcy w Instytucie mogą liczyć na pomoc ze strony opiekunów naukowych, którzy dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować im odpowiednie wsparcie:



Ryc. 48

Instytut przeprowadził znaczną część działań, zarówno z grupy działań krótkoterminowych, jak i długoterminowych. Wykonanie części zadań wymaga jednak przesunięcia w czasie, z uwagi na konieczność dłuższych konsultacji wewnętrznych i prac w poszerzonym składzie osobowym. Niektóre z zadań mają dłuższe niż 2-letnie terminy realizacji.

Poniżej wyniki z realizacji Planu działań przyjętego na lata 2016-2020, na tle zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych (http://pan.olsztyn.pl/wp-content/uploads/2016/08/Analiza_wewnetrzna_i_plan_dzialan_naprawczych_na_lata_2016-2020.pdf):

Nr zadania z Planu działań/obszar z Karty i Kodeksu	Cel	Okres realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Aktualny stan realizacji
1 / Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie procedury systemowego wzrostu wynagrodzeń	15 miesięcy	Komisja ds. KN	w trakcie realizacji/ z uwagi na konieczność uregulowania w pierwszej kolejności honorariów autorskich dla naukowców oraz uporządkowania zasad premiowania, cel został przesunięty w czasie (wymóg szerszych konsultacji, konieczność powiązania zagadnień w jeden procedurze)
2 / Szkolenia	Przeszkolenie kadry zarządzającej i kierującej pracownikami oraz liderów grup w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi	36 miesięcy	Zewnętrzna jednostka szkoleniowa	zrealizowano/ szkolenie „Rekrutacja, zarządzanie zasobami ludzkimi oraz zarządzanie karierą w nauce” zorganizowano dla dwóch grup docelowych: <ul style="list-style-type: none"> • kadra zarządzająca i kierownicy jednostek organizacyjnych (21 osób) <ul style="list-style-type: none"> • kierownicy projektów badawczych (24 osoby) Szkolenia odbyły się w dniach 01.12.2017r., 15.11.2018r.
3/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie i wdrożenie polityki zarządzania zasobami ludzkimi	36 miesięcy	Komisja ds. KN	w trakcie realizacji/ w marcu 2019 r. opublikowano „Politykę otwartych i przejrzystych procesów rekrutacji otwartych na kwalifikacjach kandydata”(OTMR) oraz „Zasady rekrutacji na stanowiska naukowe w IRZiBŻ” (http://pan.olsztyn.pl/instytut/hr-excellence-in-research/) Prace nad „Polityką zarządzania zasobami ludzkimi” są w trakcie realizacji, a powyższe dokumenty mają być włączone do opracowywanej procedury
4/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery począwszy od doktoranta, poprzez asystenta i adiunkta (w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi)	36 miesięcy	Komisja ds. KN	w trakcie realizacji/ stanowi element „Polityki zarządzania zasobami ludzkimi”

5/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Ujednolicenie dokumentacji kadrowej w oparciu o stworzoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi	36 miesięcy	Komisja ds. KN	w trakcie realizacji/ stanowi element „Polityki zarządzania zasobami ludzkimi”
6/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie procedur dostępu do doradztwa zawodowego (w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi)	40 miesięcy	Komisja ds. KN	w trakcie realizacji/ w dniu 25 lutego 2019 r. Instytut jako pierwsza jednostka Polskiej Akademii Nauk, zawarł umowę o przystąpieniu do Międzyuczelnianego Biura Karier. Podjęcie współpracy zapewni naukowcom dostęp do katalogu ogólnopolskich baz ofert pracy, warsztatów i szkoleń oraz szeroko pojętego doradztwa zawodowego. Naukowcy online będą mogli uczestniczyć w konferencjach, szkoleniach i spotkaniach w zakresie podnoszenia kwalifikacji, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Aktualnie trwają prace techniczne związane z uruchomieniem platformy dostępu do międzyuczelnianego systemu
7/ Szkolenia	Organizowanie szkoleń dla liderów grup jak zarządzać karierą w nauce	40 miesięcy	Komisja ds. KN	zrealizowano/ Szkolenia odbyły się w dniach 01.12.2017r., 15.11.2018r.; w wyniku konsultacji i badania potrzeb szkoleniowych pracowników naukowych na plan pierwszy wysunęły się szkolenia z zakresu pozytywnego motywowania oraz rozwiązywania konfliktów; szkoleniem w zakresie „Pozytywnego motywowanie pracowników” przeprowadzonym w dniu 27.11.2018 r. objęta została kadra zarządzająca oraz kierownicy jednostek organizacyjnych - przeszkolono grupę 13 osób; w planie szkoleń na lata 2019/2020 uwzględniono szkolenie w zakresie rozwiązywania konfliktów
8/ Szkolenia	Przygotowanie kadry w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń	40 miesięcy	Dział Kadr, Biuro Wspierania Badań	w trakcie realizacji/ w planie szkoleń na lata 2019/2020
9/ Szkolenia	Organizowanie wykładów na temat łączenia nauki, kariery i zarządzania nauką - wykłady otwarte - informujące o możliwościach rozwoju zawodowego	40 miesięcy	Zewnętrzna jednostka szkoleniowa	w trakcie realizacji/ naukowcy mają możliwość podnoszenia kwalifikacji w zakresie szkoleń miękkich; przystąpienie do Międzyuczelnianego Biura Karier. zapewni naukowcom dostęp do warsztatów i szkoleń oraz szeroko pojętego doradztwa zawodowego. Naukowcy online będą mogli uczestniczyć w konferencjach, szkoleniach i spotkaniach w zakresie podnoszenia kwalifikacji, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym
10/ Szkolenia	Organizowanie otwartych wykładów w przedmiocie przedsiębiorczości (obowiązkowych dla uczestników studiów doktoranckich)	40 miesięcy	Kierownik studiów doktoranckich, Biuro Wspierania Badań	zrealizowano/ wprowadzono do programu studiów doktoranckich
11/ Rekrutacja	Nawiązywanie współpracy z agencjami zatrudnienia, firmami zatrudniającymi naukowców lub innymi podmiotami w zakresie zatrudnienia naukowców	40 miesięcy	Biuro Wspierania Badań	w realizacji/ w zakresie działań Biura Wspierania Badań jest m.in. komercjalizacja wyników badań naukowych. Biuro nawiązuje współpracę z przedsiębiorcami włączając do realizacji zadań w zakresie komercjalizacji i w zakresie procesu innowacji naukowców Instytutu; natomiast środki pozyskane w ramach projektu naukowego KNOW „Zdrowe

				Zwierzę, Bezpieczna Żywność” pozwoliły na odbywanie staży przez doktorantów i pracowników naukowych w międzynarodowych ośrodkach naukowych w Hiszpanii, Australii, Anglii, Włoszech, Francji, w Niemczech, USA i na Węgrzech (łącznie liczba uczestników staży w latach 2016-2019 – 42 osoby). Powyższe zapewnia nawiązanie stałej współpracy zawodowej i możliwość późniejszego rekrutowania do wybranych jednostek
12/ Rekrutacja	Utworzenie linków na stronie internetowej Instytutu z ofertami pracy na rynku krajowym i zagranicznym	40 miesięcy	Obsługa informatyczna	w realizacji/ na stronie internetowej Instytutu założona została zakładka „Wsparcie mobilności zawodowej” z pomocnymi linkami ułatwiającymi poruszanie się po międzynarodowych rynkach pracy, tworzenie dokumentów aplikacyjnych, poznawanie warunków socjalnych na rynkach międzynarodowych oraz umożliwiająca dostęp do paneli szkoleniowych (http://pan.olsztyn.pl/instytut/wsparcie-mobilnosci-zawodowej/). Uruchomienie platformy Biura Karier umożliwi dostęp do ofert pracy
13/ Rekrutacja	Utworzenie linku na stronie internetowej Instytutu ze szkoleniami otwartymi w zakresie doradztwa zawodowego	40 miesięcy	Obsługa informatyczna	w realizacji/ przystąpienie do Międzynarodowego Biura Karier. zapewni naukowcom dostęp do warsztatów i szkoleń oraz szeroko pojętego doradztwa zawodowego
14/ Rekrutacja	Opracowanie na stronie internetowej Instytutu informacji dla młodych naukowców o innych ścieżkach rozwoju zawodowego m.in. w administracji naukowej (praca w instytucjach: NCN, NCBR, Urzędy Patentowe), umożliwienie dostępu do linków z ofertami pracy	40 miesięcy	Obsługa informatyczna	w realizacji/ trwają prace nad tworzeniem zakładek z linkami na stronie internetowej Instytutu
15/16/17 Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Przygotowanie i wprowadzenie zmian do Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBZ PAN uwzględniających w systemie oceny pracowników naukowych punktów za inną działalność (organizacyjną, edukacyjną, recenzowanie) niezależnie od wyników publikacji	11 miesięcy	Rada Naukowa	w realizacji/ przygotowano projekty zmian, niestety nie zakończono prac w terminie z uwagi na: <ul style="list-style-type: none"> oczekiwanie na nowe kryteria Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego dotyczące oceny instytucji naukowych; kryteria mają pojawić się w czerwcu 2019 r. i będą stanowiły punkt wyjścia do opracowania nowego systemu oceny pracownika naukowego; upływ kadencji Rady Naukowej i konieczność wyboru nowej Rady oraz powołania nowej Komisji ds. oceny pracowników (kadencja nowej Rady 2019 -2022)
18/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie procedur dotyczących kryteriów zatrudniania oraz dorobku naukowego pracowników po co najmniej 2-letniej przerwie w karierze naukowej (w tym naukowcom w trudniejszym położeniu, powracającym do kariery naukowej)	24 miesiące	Rada Naukowa	w realizacji/ procedury włączone zostaną do „Polityki zarządzania zasobami ludzkimi”

19/ Rekrutacja	Przygotowanie zmian w Regulaminie określającym sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o zapisy określające terminy w procesie rekrutacyjnym	8 miesięcy	Rada Naukowa	zrealizowano/ wprowadzono odpowiedni zapis w regulaminie
20/ Rekrutacja	Wprowadzanie do ogłoszeń o pracę informacji o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów na wolne stanowiska naukowe	od zaraz	Komisje rekrutacyjne	zrealizowano/ wzór ogłoszenia zawiera informację o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydatów aplikujących na stanowiska naukowe w Instytucie
21/ Rekrutacja	Przygotowanie zmiany do Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN wprowadzającej zapis, że przy powoływaniu składu komisji rekrutacyjnej powinna być zachowana równowaga płci, jednakże przy zachowaniu kryteriów jakości i kwalifikacji.	18 miesięcy	Rada Naukowa	zrealizowano/ wprowadzono odpowiedni zapis w regulaminie
22/ Szkolenie	Przeszkolenie członków komisji rekrutacyjnych w zakresie rekrutacji	18 miesięcy	Zewnętrzna jednostka szkoleniowa	zrealizowano/ szkolenie „Rekrutacja i podstawy zarządzania personelem” zorganizowano dla dwóch grup docelowych: <ul style="list-style-type: none"> • kadra zarządzająca i kierownicy jednostek organizacyjnych (21 osób) <ul style="list-style-type: none"> • kierownicy projektów badawczych (24 osoby) Szkolenia odbyły się w dniach 01.12.2017r., 15.11.2018 r.
23/ Rekrutacja	Uzupełnienie zapisów Regulaminu określającego sposób i tryb przeprowadzania konkursów na stanowiska naukowe w IRZiBŻ PAN o obowiązek informowania o warunkach pracy i perspektywach rozwoju zawodowego kandydata na stanowisko naukowe oraz o obowiązek informacji w wynikach konkursu o mocnych stronach kandydata aplikującego na stanowisko naukowe	8 miesięcy	Rada Naukowa	zrealizowano/ wprowadzono odpowiedni zapis w regulaminie
24/ Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Stworzenie procedur - w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi -	36 miesięcy	Komisja ds. KN	nie realizowano/ z ustawy o Polskiej Akademii Nauk uchylono przepis dotyczący ustawowych okresów zatrudniania na stanowisku adiunkta

	określających postępowanie z pracownikami naukowymi ze stopniem doktora, którzy przekroczyli ustawowy okres zatrudnienia na stanowisku adiunkta, z uwzględnieniem, przejściowego statusu pracownika ze stopniem doktora, przede wszystkim w celu zapewnienia dodatkowych możliwości rozwoju zawodowego w kontekście długoterminowych perspektyw zawodowych oraz nabywania kolejnych stopni i tytułów naukowych.			
25/ Aspekty etyczne i zawodowe	Wypracowanie praktyk przestrzegających zasady równowagi płci na etapie rekrutacji i w komisjach rekrutacyjnych	12 miesięcy	Komisje rekrutacyjne	w doskonaleniu

Zmodyfikowany PLAN DZIAŁAŃ (HRS4R) DO 2022 ROKU

Lp.	Obszar z Karty i Kodeksu	Opis zadań do realizacji	Jednostka odpowiedzialna	Termin realizacji
1	Rekrutacja	Doskonalenie procesów rekrutacji poprzez tworzenie jeszcze bardziej otwartych i przejrzystych zasad rekrutacji	Dział Kadr	marzec 2019 - grudzień 2022
2	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne Szkolenia	Zwiększenie świadomości i aktywności pracowników naukowych w zakresie przedsiębiorczości i komercjalizacji wyników poprzez kontakty z przedsiębiorcami oraz cykliczne szkolenia z zakresu komercjalizacji wyników	Biuro Wspierania Badań	czerwiec 2019 - grudzień 2021
3	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Przygotowanie i wprowadzenie zmian do Regulaminu okresowej oceny pracowników naukowych w IRZiBŻ PAN uwzględniających w systemie oceny pracowników naukowych punktów za inną działalność (organizacyjną, edukacyjną, recenzowanie) niezależnie od wyników publikacji.	Komisja Rady Naukowej ds. oceny pracowników	czerwiec 2019 - grudzień 2022
4	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne Szkolenia	Opracowanie procedur pozwalających na poufne rozwiązywanie sporów. Zaplanowanie i przeprowadzenie szkoleń z zakresu rozwiązywania konfliktów oraz budowania zespołów	Dział Kadr, komisja powołana przez Dyrektora	grudzień 2019 – grudzień 2021

5	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie procedur zapewniających atrakcyjny i sprawiedliwy system wynagradzania oraz stabilne warunki zatrudnienia	Dział Kadr, komisja powołana przez Dyrektora	grudzień 2019
6	Rekrutacja	Opracowanie procedury składania skarg w procesie rekrutacji	Dział Kadr, komisja powołana przez Dyrektora	grudzień 2019
7	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie procedur dostępu do doradztwa zawodowego	Dział Kadr, firma informatyczna	grudzień 2019
8	Szkolenia	Przygotowanie kadry w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń	Dział Kadr, zewnętrzna jednostka szkoleniowa	grudzień 2020
9	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Opracowanie strategii rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery począwszy od doktoranta, poprzez asystenta i adiunkta (w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi)	Dział Kadr, komisja powołana przez Dyrektora	grudzień 2020
10	Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne	Ujednolicenie dokumentacji kadrowej w oparciu o stworzoną politykę zarządzania zasobami ludzkimi	Dział Kadr	styczeń 2021