



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Minutes of the meeting of the “HR Excellence in Research” Committee

Document status: PUBLIC

Warsaw, March 2018

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION 3

A COURSE OF THE MEETING..... 3

APPENDIX 1) Presentation delivered at the meeting 6

INTRODUCTION

On the 13th February, 2018 the fourth working meeting of the “HR Excellence in Research” Committee (the Committee) was held. The Committee is aimed at supporting creation of better working conditions favoring work and employment of researchers in line with the principles underlying the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (the Charter and the Code, or C&C).

The Committee is composed of:

- Agnieszka Tadrzak, M.Sc., the proxy for R&D funding, chairwoman of the Committee
- Dr habil MEng. Joanna Niedziółka-Jönsson, Professor of IPC, Surface Nanoengineering Group
- Dr habil Rafał Szmigielski, Professor of IPC, Environmental Chemistry Group
- Dr Krzysztof Sozański, Adjunct, Soft Condensed Matter Group
- MEng. Katarzyna Kryszczuk, PhD student at IPC, a member of the Council of PhD Student Self-Government of the Polish Academy of Sciences
- Aleksandra Kapuścińska-Bernatek, specialist for science popularization and ERASMUS+
- Anna Pawlus, M.Sc., Coordinator of the Physical Optics and Biophotonics Research Group (the ERA Chair holder’s Group – CREATE 666295).

A COURSE OF THE MEETING

The meeting was organized at IPC and lasted 2 hours. Full attendance of the Committee members was ensured.





The general aim of the meeting was to inform the members of the Committee on the principles underlying **The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers** and to reflect on the observance of these principles in the IPC. The meeting was devoted to a detailed discussion of the individual issues in the ***General Principles and Requirements for the Code of Conduct***, such as:

- ✓ Recruitment;
- ✓ Selection;
- ✓ Transparency;
- ✓ Judging merit;
- ✓ Variations in the chronological order of CVs;
- ✓ Recognition of mobility experience;
- ✓ Recognition of qualifications;
- ✓ Seniority;
- ✓ Postdoctoral appointments.

The person moderating a discussion was Agnieszka Tadrzak, M.Sc., chairwoman of the Committee [check [appendix 1](#) for the delivered presentation].

As a result of the discussion on the *General Principles and Requirements for the Code of Conduct*, the Committee recognized that the Institute has already met most of the above-mentioned issues. Therefore, only several supplementary actions were proposed:

- IPC regulations governing competitions for research posts should be extended to govern as well recruitment under co-financed projects (setting minimal conditions such as assessment criteria, feedback information) – now such rules are governed only by funding institutions (internal regulations apply only to research positions funded from IPC statutory funds);
- IPC should consider abovementioned regulations applicability to other technical positions such as specialists/ technicians etc.;
- the recruitment process for doctoral studies sometimes is not friendly for a potential candidate – too many documents are required under the call (which results from misinterpretation of internal regulations),
- organization of trainings for PIs on recruitment procedures for research and technical positions.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



APPENDIX 1) Presentation delivered at the meeting



Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

1. 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.

2. 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.



Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

3. 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.

4. 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.



Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

5. 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.

6. 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.



Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych

7. 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.

8. 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.



9. 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.