

Badanie opinii członków wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie, jako jeden z etapów ubiegania się o uzyskanie loga *HR Excellence in Research*

Uniwersytet Rolniczy w Krakowie (URK) ubiega się o uzyskanie loga „HR Excellence in Research”, które przyznaje Komisja Europejska instytucjom badawczym wdrażającym zasady „Europejskiej Karty Naukowca” (*European Charter for Researchers*) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych” (*Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*), tj. dwóch kluczowych dokumentów europejskiej polityki w zakresie zwiększania atrakcyjności warunków pracy i rozwoju kariery naukowców. W związku z powyższym w dniu 10 listopada 2021 r., zgodnie z zarządzeniem Rektora nr 171/2021 została powołana Komisja Rektorska HR ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Skład osobowy komisji obejmuje:

- Komitet sterujący (prof. dr hab. inż. Andrzej Sechman, Prorektor ds. Współpracy z Zagranicą; prof. dr hab. inż. Agnieszka Filipiak-Florkiewicz, Prorektor ds. Nauki; prof. dr hab. inż. Andrzej Lepiarczyk - Prorektor ds. Ogólnych);
- Podkomisję ds. analizy aktów prawnych (grupa robocza WG1), której celem działań jest identyfikacja luk występujący pomiędzy zasadami Karty i Kodeksu, a regulaminami i procedurami obowiązującymi na Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie oraz przygotowanie listy kontrolnej OTM-R (mgr Ewa Weysenhoff, mgr inż. Anna Gibowska-Sikora, mgr Alina Handzlik, mgr Maciej Oleksiak);
- Podkomisję ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety (grupa robocza WG2), której celem działań jest przygotowanie badania ankietowego mającego na celu identyfikację luk pomiędzy zasadami Karty i Kodeksu, a przepisami i procedurami obowiązującymi w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (prof. dr hab. inż. Joanna Makulska, prof. dr hab. inż. Zygmunt M. Kowalski, dr hab. inż. Michał Ciach, prof. URK, dr inż. Łukasz Paluch, mgr Natalia Gumulak);
- Podkomisję ds. przygotowania raportu HR (grupa robocza WG3), której cel stanowi przygotowanie strategii HRS4R) dr Szymon Sikorski, prof. dr hab. Małgorzata Kotula-Balak, dr hab. inż. Renata Bączek-Kwinta, prof. URK, dr inż. Krzysztof Tokarz, prof. URK, dr hab. inż. Tadeusz Gargula, dr hab. inż. Zbigniew Kowalczyk, dr inż. Anna Stępień, lic. Patrycja Witek);
- Podkomisję ds. kontaktów z Komisją Europejską i aktualizacji danych na stronie internetowej (grupa robocza WG4), której celem działalności jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej na Uczelni dotyczącej procesu wdrażania HSR4R i przygotowania ostatecznych wersji dokumentów do wprowadzenia do systemu elektronicznego *Euraxess* oraz stworzenie i aktualizacja angielsko- i polskojęzycznych stron internetowych dotyczących „HR Excellence in Research” (mgr Dominika Dankiewicz, mgr Paulina Czuryłowska, mgr inż. Mateusz Ponikiewicz, mgr Joanna Najder-Zapotoczny, mgr inż. Izabella Majewska).

W wyniku dotychczasowych działań Komisji na przełomie czerwca i lipca 2022 r. do konsultacji społeczności URK przedstawiono dokument pt. „Plan działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kollątaja w Krakowie”, tj. „Strategię HRS4R URK”. Jednym z etapów przygotowania Strategii było przeprowadzenie badań ankietowych wśród pracowników i doktorantów URK na temat warunków pracy i procesów rekrutacji. Badania te przeprowadzono w dniach od 1 marca do 5 marca oraz od 23 marca do 26 marca 2022 r. Analiza i ocena uzyskanych wyników stanowiły jeden

z filarów rozpoczęcia procedury wdrożenia zasad „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych” (KPRPN) w URK, której cel stanowi uzyskanie prestiżowego znaku „HR Excellence in Research”.

Kwestionariusz ankiety przygotowany został przez Podkomisję ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety, a następnie zatwierdzony przez Rektorską Komisję ds. wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Kwestionariusz został również zaakceptowany przez Rektorską Komisję ds. etyki badań naukowych z udziałem ludzi. W celu zapewnienia dużej reprezentatywności społeczności akademickiej ankieta skierowana została do czterech grup respondentów, tj.: pracowników badawczych, dydaktycznych, badawczo-dydaktycznych oraz doktorantów (tab. 1).

Tabela 1. Grupy osób objętych badaniami ankietowymi

Grupy respondentów	Liczba respondentów	Liczba pracowników zatrudnionych w URK	Procentowy udział respondentów
I. Pracownicy badawczy	13	28	46,4
II. Pracownicy dydaktyczni	20	86	23,3
III. Pracownicy badawczo-dydaktyczni	303	617	49,1
IV. Doktoranci	31	140	22,1
- brak wskazań	17	-	-
Ogółem	384	871	44,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu ankietowym wyniosła łącznie 384 osoby i była równa wyznaczonej, minimalnej liczebności próby, co pozwala stwierdzić, że uzyskane wyniki badań ankietowych są reprezentatywne dla ogółu pracowników badawczych i doktorantów URK. Skonstruowany dla badanych grup respondentów kwestionariusz ankietowy, zawierał skategoryzowany zestaw pytań o charakterze zamkniętym. Sformułowane pytania dotyczyły czterech obszarów tematycznych z zakresu warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników w URK, zgodnych z wytycznymi (zasadami) „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRPN), tj.:

- obszar I - Aspekty etyczne i zawodowe,
- obszar II - Rekrutacja,
- obszar III - Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych,
- obszar IV - Szkolenia i rozwój.

W celu określenia stopnia akceptacji poglądów, procesów oraz cech na badany temat zastosowano 5-stopniową skalę *Likerta*, będącą rodzajem strategii pomiarowej, stosowanej w kwestionariuszach ankiet i wywiadach z kwestionariuszem. Przyjęta kategoria możliwych do zaznaczenia odpowiedzi obejmowała następujące warianty: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno jednoznacznie stwierdzić, raczej nie* oraz *zdecydowanie nie*. Dodatkowo ww. skalę uzupełniono o odpowiedź: *nie mam zdania*. Podejście to pozwoliło na określenie postaw respondentów wobec konkretnych oddziaływań, zachowań, zdarzeń, obiektów, projektów bądź problemów dotyczących analizowanych zjawisk. Ankieta zawierała także jedno pytanie otwarte, którego celem było umożliwienie respondentom wyrażenie opinii, jakie w jej treści powinny zostać uwzględnione jeszcze inne istotne problemy z zakresu wyżej wymienionych obszarów tematycznych.

Badania ankietowe przeprowadzono z wykorzystaniem elektronicznych formularzy niewymagających logowania, co zapewniło pełną anonimowość i dobrowolność. Dodatkowo udzielenie odpowiedzi na

żadne z pytań nie miało charakteru obligatoryjnego. Celem przeprowadzonych badań ankietowych było pozyskanie materiału empirycznego, który stanowił podstawę dla oceny stopnia spójności warunków pracy i procesów rekrutacji pracowników URK z zasadami zawartymi w „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) i „Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRPN), a identyfikacja braków i niedociągnięć w tym zakresie posłużyła do przygotowania planu obejmującego podjęcie działań nakierowanych na ich efektywne ograniczenie i likwidację, a także sposoby ich operacjonalizacji.

Spośród ankietowanych ponad 46% stanowiły kobiety, a udział mężczyzn kształtował się na poziomie bliskim 41%. Około 13% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące wskazania swojej płci, a jedna z ankietowanych osób określiła ją jako „inna”. Należy nadmienić, że przy udzielaniu odpowiedzi dotyczącej przynależności do danej płci, ankietowani poproszeni zostali o jej wpisanie w przeznaczonym do tego miejscu.

Wśród osób które udzieliły odpowiedzi na zadane w ankiecie pytania najmniejszy udział stanowili reprezentanci pracowników badawczych (niespełna 3,5%) oraz osoby należące do grupy pracowników dydaktycznych (ponad 5%). Niewielki udział przedstawicieli tych dwóch grup wynika z ich małej liczebności w ogólnej liczbie pracowników zatrudnionych w URK. Mała liczebność respondentów, którzy podjęli się wypełnienia ankiety, pomimo szeroko zakrojonej wśród tej grupy członków społeczności akademickiej kampanii informacyjnej, charakteryzowała także grupę doktorantów, gdzie ich udział kształtował się na poziomie 8% tj. 31 osób, z czego ponad połowę (51,6%) stanowiły kobiety, 42,6% mężczyźni, a 2 osoby nie wskazały odpowiedzi w tym zakresie.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili pracownicy badawczo-dydaktyczni, gdzie ich udział w ogólnej liczbie osób biorących udział w badaniu ankietowym kształtował się na poziomie bliskim 79%, co wynika z kolei z faktu, iż tego rodzaju grupa stanowi najliczniejszą grupę spośród osób zatrudnionych w URK ogółem. Warto nadmienić także, że w grupie tej 48,5% stanowiły kobiety, a 42,6% spośród ankietowanych to mężczyźni (tab. 2).

Tabela 2. Podział ankietowanych osób ze względu na płeć i przynależność do badanej grupy respondentów (N=384)

Liczba osób, które wzięły udział w badaniu										
384										
w tym:										
kobiety			mężczyźni				brak wskazań / inna odpowiedź			
osób	%		osób	%		osób	%			
180	46,9		159	41,4		45	11,7			
Płeć:	Pracownicy:						Doktoranci	Brak wskazań		
	badawczy		dydaktyczni		naukowo-dydaktyczni					
	w tym:									
	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%	osób	
- kobiety	8	61,5	6	30,0	147	48,5	16	51,6	17	
- mężczyźni	5	38,5	10	50,0	129	42,6	13	41,9		
- brak wskazań	0	0,0	4	20,0	27	8,9	2	6,5		
Suma	13	100,0	20	100,0	303	100,0	31	100,0	17	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Podział ankietowanych ze względu na wiek wskazuje, że najliczniejszą grupę stanowią osoby z przedziału od 45 do 54 lat, których udział wynosi ponad 33% ogółu. Udział kobiet w tej grupie kształtował się na poziomie bliskim 44%, a mężczyzn w okolicach 46%. Około 10% ankietowanych nie wskazało swojej płci. Dużą liczebność spośród biorących udział w ankiecie wykazywały także osoby w wieku poniżej 34 lat (19,5%) oraz od 35 do 44 lat (około 25%), gdzie w pierwszej z nich kobiety stanowiły blisko 58%, a

mężczyźni około 35%, podczas gdy w drugiej udział ten kształtował się odpowiednio na poziomie: 63,2% oraz 31,6%. Spośród ankietowanych przynależnych do tych grup wiekowych na pytanie dotyczące wskazania swojej płci nie odpowiedziało odpowiednio: 8% i 5,3%. Najmniej liczną populację stanowili respondenci w wieku powyżej 64 lat (niepełna 3%), z czego 2 osoby to kobiety, a 8 mężczyzn. Warto zauważyć także, że wśród osób w wieku od 55 do 64 lat, które wypełniły ankietę, wystąpiła wyraźna przewaga męczyzna (66,7%) nad kobietami (31,4%), przy udziale tej grupy wiekowej w liczbie badanych respondentów ogółem wynoszącym ponad 13%. Liczba respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi na pytanie dotyczące swojego wieku stanowiła natomiast 6,5% ogółu ankietowanych (tab. 3).

Tabela 3. Charakterystyka ankietowanych osób ze względu na płeć i inne badane cechy (N=384)

Cecha	Ogółem		Płeć:					
			kobiety		mężczyźni		brak wskazań	
	osób	%	osób	%	osób	%	osób	%
Wiek:								
- poniżej 34 lat	75	19,5	43	57,3	26	34,7	6	8,0
- 35-44 lat	95	24,7	60	63,2	30	31,6	5	5,3
- 45-54 lat	128	33,3	56	43,8	59	46,1	13	10,2
- 55-64 lat	51	13,3	16	31,4	34	66,7	1	2,0
- powyżej 64 lat	11	2,9	2	18,2	8	72,7	1	9,1
- brak wskazań	24	6,3	3	12,0	2	8,0	19	80,0
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Tytuł (stopień) naukowy (zawodowy)*:								
- profesor (R4)	38	9,9	14	36,8	20	52,6	4	10,5
- doktor habilitowany (R3)	140	36,4	66	47,1	66	47,1	8	5,7
- doktor (R2)	127	33,0	66	52,0	50	39,4	11	8,7
- magister (R1)	52	13,5	28	53,8	21	40,4	3	5,8
- brak wskazań	27	7,3	6	21,4	2	7,1	29	71,4
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Stanowisko zatrudnienia:								
- profesor	43	11,2	17	39,5	22	51,2	4	9,3
- profesor uczelni	140	36,4	68	48,6	66	47,1	6	4,3
- adiunkt	109	28,3	52	47,7	44	40,4	13	11,9
- asystent	34	8,8	23	67,6	9	26,5	2	5,9
- inne stanowisko	30	7,8	16	53,3	13	43,3	1	3,3
- brak wskazań	28	7,5	4	13,8	5	17,2	29	69,0
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-
Jednostka zatrudnienia								
- WR-E	56	14,5	30	53,6	23	41,1	3	5,4
- WL	29	7,5	6	20,7	21	72,4	2	6,9
- WHiBZ	45	11,7	28	62,2	15	33,3	2	4,4
- WIŚiG	35	9,1	20	35,7	33	58,9	3	5,4
- WBiO	56	14,5	25	71,4	7	20,0	3	8,6
- WIPE	35	9,1	5	14,3	26	74,3	4	11,4
- WTZ	65	16,9	48	73,8	15	23,1	2	3,1
- UCMW	16	4,2	7	43,8	8	50,0	1	6,3
- OMEiI	7	1,8	3	42,9	2	28,6	2	28,6
- brak wskazań	40	10,6	8	19,5	9	22,0	23	58,5
Suma	384	100	180	-	159	-	45	-

Objaśnienia do tabeli 3: * R1 - Naukowiec Pierwszego Stopnia (do ukończenia doktoratu), R2 - Uznany Naukowiec (posiadacz stopnia doktora lub jego odpowiednika, który nie jest jeszcze w pełni niezależny), R3 - Doświadczony Naukowiec (naukowiec, który osiągnął poziom niezależności), R4 - Wiodący Naukowiec (naukowiec realizujący własny obszar badań) (<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors> 2022).

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Wśród osób, które wzięły udział w badaniu najliczniejszą grupę stanowili pracownicy zatrudnieni na stanowisku profesora uczelni (36,4%) oraz adiunkta badawczo-dydaktycznego (28,3%). W pierwszej z tych grup zauważalna jest niewielka przewaga kobiet (48,6%) nad mężczyznami (47,1%), przy 4,3% braku wskazań w tym zakresie. Podział według płci wskazuje także na większą ich liczbę w grupie adiunktów (47,7%) w stosunku do mężczyzn (40,4%), gdzie blisko 12% osób nie określiło stanowiska zatrudnienia w URK. Do najmniej licznych grup biorących udział w ankiecie zaliczyć można asystentów badawczo-dydaktycznych (8,8%) oraz pracowników zatrudnionych na stanowiskach określonych mianem „inne” (7,8%). Jak wynika z przeprowadzonych badań osoby zatrudnione na stanowisku profesora stanowiły natomiast 11,2%, a liczba respondentów, którzy nie udzielili odpowiedzi dotyczącej zajmowanego stanowiska spośród ogółu ankietowanych oscylowała w okolicach 7,5%.

Analizując rozkład respondentów ze względu na posiadany tytuł (stopień) naukowy (zawodowy) zauważyć można, że największy udział stanowiły osoby ze stopniem naukowym doktora habilitowanego (R3; 36,7%), gdzie zarówno kobiety, jak i mężczyźni stanowią ponad 47% spośród ogółu ankietowanych tej grupy. Drugą co do liczebności jest natomiast populacja pracowników posiadających stopień naukowy doktora (R2), tj. 127 osób, co stanowi 33% ogółu badanych). W grupie tej, podobnie, jak w przypadku pracowników oraz doktorantów ze tytułem zawodowym magistra (R1) stanowiącej 13,5% ogółu ankietowanych, zarysowuje się przewaga kobiet (odpowiednio udział kobiet: 52% i 53,8%) nad mężczyznami (mężczyzn: 39,4% oraz 40,4%). Jediną grupę, która charakteryzuje się większą liczbą mężczyzn (52,6%) niż kobiet (36,8%) stanowią pracownicy posiadający tytuł naukowy profesora (R4), gdzie ich udział w ogóle ankietowanych wynosi 11,2%. Warto nadmienić także, że około 7% respondentów nie wskazało jaki posiada tytuł (stopień) naukowy (zawodowy).

Charakteryzując strukturę pracowników według jednostek ich zatrudnienia w URK stwierdzono, iż największą grupę stanowili pracownicy Wydziału Technologii Żywności (WTŻ), Wydziału Biotechnologii i Ogrodnictwa (WBiO) oraz Wydziału Rolniczo-Ekonomicznego (WR-E) gdzie ich udział w badaniu ankietowym wynosił odpowiednio: 16,9%, 14,5% i 14,5%. Wśród pracowników tych jednostek organizacyjnych Uczelni zauważalna jest także wyraźna przewaga kobiet (WTŻ - 73,8%, WBiO - 71,4%, WRE - 53,6%) nad mężczyznami (WTŻ - 23,1%, WBiO - 20,0%, WRE - 41,1%). Zupełnie odmienna relacja kobiet do mężczyzn charakteryzuje natomiast Wydział Leśny (WL), którego udział w ogólnej liczbie respondentów wynosi 7,5% oraz Wydział Inżynierii Produkcji i Energetyki (WIPiE), gdzie liczba ankietowanych stanowiła 9,1% badanych. Być może jedną z przyczyn dysproporcji płciowej na ww. Wydziałach jest charakterystyka i specyfika dyscypliny, którą częściej preferują mężczyźni. I tak na WL udział kobiet, które wzięły udział w badaniu wynosił niespełna 20,7%, a na WIPiE jedynie 14,3%, przy udziale mężczyzn kształtującym się na poziomie, odpowiednio: 72,4% oraz 74,3%.

W przeprowadzonych badaniach ankietowych najmniejsza liczba badanych wskazała natomiast jako miejsce pracy jednostkę ogólnouczelnianą Ośrodek Medycyny Eksperymentalnej i Innowacyjnej (OMEiI) (7 osób) oraz Uniwersyteckie Centrum Medycyny Weterynaryjnej (UCMW) (16 osób), co łącznie stanowi około 6%. Udział pracowników pozostałych wydziałów URK kształtował się następująco: Wydział Hodowli i Biologii Zwierząt (WHiBZ) - 11,7%, a Wydział Inżynierii Środowiska i Geodezji (WiSiG) - 9,1%. Warto nadmienić także, że ponad 9% respondentów nie udzieliło odpowiedzi na pytanie dotyczące jednostki zatrudnienia w URK.

W celu określenia stopnia zaimplementowania w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie zasad będących podstawą „Europejskiej Karty Naukowca” (EKN) oraz związanego z nią „Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRPN) przyjęto następujące progi procentowe:

- 0,0-25,0% - zasada niezaimplementowana (oznaczenie: -/-),
- 25,1-50,0% - zasada częściowo zaimplementowana (oznaczenie: -/+),
- 50,1-75,0% - zasada w znacznej mierze zaimplementowana (oznaczenie: +/-),

- 75,1-100,0% - zasada zaimplementowana (oznaczenie: +/+).

Wskazane powyżej przedziały wartości odnoszą się do sumy odpowiedzi pozytywnych udzielonych przez respondentów biorących udział w badaniu ankietowym, przy czym za takie uznano wybór wariantu *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*, a w przypadku zasad, do których odnosiło się więcej niż jedno pytanie, posłużono się średnim wynikiem odpowiedzi pozytywnych dla wszystkich przypisanych do danej zasady pytań (tab. 4, 5, 6 i 7).

Tabela 4. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad EKN w obszarze I - Aspekty etyczne i zawodowe

Zasady EKN	Treści pytań	Odpowiedzi pozytywne
Wolność badań naukowych	<u>Pytanie 1.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy macie Państwo wpływ na tematykę, którą się zajmujecie lub będziecie się zajmować w badaniach naukowych?	92,4 %
Zasady etyczne	<u>Pytanie 2.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są normy etyczne?	72,9 %
Odpowiedzialność zawodowa	<u>Pytanie 3.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci Uczelni przestrzegają zasad odpowiedzialności zawodowej, takich jak np. unikanie plagiatu, poszanowanie własności intelektualnej?	78,6 %
Profesjonalne podejście	<u>Pytanie 4.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci znają nadrzędne cele strategiczne Uczelni, w jakie wpisują się prowadzone przez nich badania i związane z nimi mechanizmy finansowania? <u>Pytanie 5.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci Uczelni informują swoich przełożonych (lub inne osoby występujące w roli fundatorów badań) o wszelkich zmianach w toku badań, takich jak: opóźnienie, zawieszenie, poszerzenie lub zawężenie zakresu badań itp.?	59,1 %
Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów	<u>Pytanie 6.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci znają i respektują powszechnie obowiązujące oraz wewnętrzne (uczelniane) przepisy, regulujące warunki pracy w Uczelni?	76,0 %
Odpowiedzialność	<u>Pytanie 7.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowci Uczelni są świadomi swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy lub innych fundatorów badań za rzetelne i transparentne zarządzanie finansami prowadzonych badań?	84,1 %
Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych	<u>Pytanie 8.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania obowiązków zawodowych i prowadzenia badań naukowych? <u>Pytanie 9.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności informacji? <u>Pytanie 10.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wdrożyła strategię tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych?	61,2 %
Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	<u>Pytanie 11.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera współpracę z biznesem/ przemysłem oraz innymi zewnętrznymi podmiotami? <u>Pytanie 12.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką (np. z podmiotami z obszaru biznesu lub przemysłu itp.)? <u>Pytanie 13.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni podejmowane są działania w celu popularyzacji i promocji badań naukowych? <u>Pytanie 14.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia pracowników naukowych w zakresie upowszechniania wyników badań?	57,9 %
Zaangażowanie społeczne	<u>Pytanie 15.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy podejmowane w Uczelni badania naukowe mają istotne znaczenie dla rozwoju gospodarki i społeczeństwa?	68,8 %

Zasada niedyskryminacji*	<p><u>Pytanie 16.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni występują przejawy dyskryminacji (np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd, przekonania polityczne)?</p> <p><u>Pytanie 17.</u> Czy uważacie Państwo, że byliście w sposób niesprawiedliwy traktowani przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?</p> <p><u>Pytanie 18.</u> Czy zdarzyło się, że ktoś z Państwa kolegów lub koleżanek z pracy uważał, że był niesprawiedliwie traktowany przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni?</p> <p><u>Pytanie 19.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji?</p>	35,0 %
Systemy oceny pracowniczej	<p><u>Pytanie 20.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje przejrzysty i sprawiedliwy system oceny pracy zawodowej i naukowej pracownika?</p> <p><u>Pytanie 21.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w ocenie okresowej pracowników naukowych w odpowiednim stopniu uwzględniane są następujące osiągnięcia: liczba publikacji; patenty, wynalazki, wdrożenia; pozyskiwanie i realizacja projektów badawczych; prowadzenie zajęć dydaktycznych i sprawowanie opieki naukowej; działalność organizacyjna; działalność upowszechnieniowa; mobilność oraz współpraca krajowa i międzynarodowa?</p>	56,8 %

Objaśnienia do tabeli 4: * pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące zasady niedyskryminacji należy interpretować jako wskazujące na jej wdrożenie w URK.

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Tabela 5. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad EKN i KPRN w obszarze II - Rekrutacja

Zasady EKN	Treści pytań	Odpowiedzi pozytywne
Rekrutacja (EKN)	<u>Pytanie 22.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją przejrzyste procedury (zasady) rekrutacji pracowników naukowych, dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska?	62,2 %
Rekrutacja (KPRPN)	<p><u>Pytanie 23.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały zasady zatrudnienia młodych adeptów nauki (naukowców ze stopniem naukowym doktora)?</p> <p><u>Pytanie 24.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni jasno określone zostały kryteria rekrutacji i zatrudniania pracowników ze stopniem doktora lub wyższym?</p>	60,2 %
Wybór kadr (KPRPN)	<p><u>Pytanie 25.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przestrzegane są procedury (zasady) rekrutacji pracowników?</p> <p><u>Pytanie 26.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy nabór na wolne stanowiska pracy prowadzony jest przez kompetentną komisję rekrutacyjną, posiadającą odpowiednie doświadczenie w ocenie kandydatów?</p>	57,2 %
Przejrzystość (KPRPN)	<p><u>Pytanie 27.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji Uczelnia informuje kandydatów o kryteriach wyboru?</p> <p><u>Pytanie 28.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoba biorąca udział w procesie rekrutacji jest w pełni informowana o perspektywach rozwoju zawodowego i naukowego w Uczelni?</p> <p><u>Pytanie 29.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy czas przeznaczony na zgłaszanie ofert zatrudnienia w ramach postępowania rekrutacyjnego jest wystarczająco długi?</p>	57,3 %
Ocena zasług (KPRPN)	<u>Pytanie 30.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja dokonuje obiektywnej oceny kwalifikacji akademickich i zawodowych w oparciu o ogłoszone wcześniej kryteria?	56,0 %
Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (KPRPN)	<u>Pytanie 31.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja uwzględnia dodatkowe osiągnięcia oraz kwalifikacje naukowe i zawodowe kandydatów/ek, przedstawione w formie dołączonych do podania dodatkowych dokumentów?	47,4 %

Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (KPRPN)	<u>Pytanie 32.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca następujące doświadczenia w zakresie mobilności: pobyt w innym kraju/ regionie; pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc); staż w instytucji z otoczenia gospodarczego; zmianę dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej; doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych)?	44,9 %
Uznawanie kwalifikacji (KPRPN)	<u>Pytanie 33.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w procesie rekrutacji komisja ocenia w sposób ilościowy i jakościowy następujące osiągnięcia kandydata/ki: patenty, wynalazki, wdrożenia; doświadczenie w zakresie pozyskiwania i realizacji projektów badawczych; doświadczenie w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych; doświadczenie w zakresie sprawowania opieki naukowej; inne wybitne osiągnięcia?	48,7 %
Staż pracy (KPRPN)	<u>Pytanie 34.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja rekrutacyjna, oceniając kwalifikacje kandydata/ki, uwzględnia całokształt przebiegu dotychczasowej kariery zawodowej i dotychczasowych osiągnięć?	63,3 %
Nominacje podoktorskie (KPRPN)	<u>Pytanie 32b.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy komisja postrzega jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca następujące doświadczenia w zakresie mobilności: pobyt w innym środowisku naukowym (np. staż post-doc)?	31,5 %

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Tabela 6. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad EKN w obszarze III - Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych

Zasady EKN	Treści pytań	Odpowiedzi pozytywne
Uznanie zawodu	<u>Pytanie 35.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy Uczelni, niezależnie od posiadanego stopnia naukowego, są traktowani w swoim środowisku jak profesjonalści, czyli osoby zajmujące się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami?	55,2 %
Środowisko badań naukowych	<u>Pytanie 36.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni pracownicy mają zapewniony dostęp do odpowiedniej infrastruktury (np. laboratoria, narzędzia, sprzęt itp.)?	58,6 %
Warunki pracy	<u>Pytanie 37.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia elastyczne warunki pracy (zróżnicowane godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy)?	79,9 %
Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	<u>Pytanie 38.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni oferowane są stabilne warunki zatrudnienia?	80,7 %
Finansowanie i wynagrodzenie	<u>Pytanie 39.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia sprawiedliwe i atrakcyjne warunki wynagradzania pracowników na każdym etapie kariery? <u>Pytanie 40.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia zapewnia świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym: zasiłek chorobowy, rodzinny, prawa emerytalne itp.) na każdym etapie kariery, zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz sektorowymi umowami zbiorowymi? <u>Pytanie 41.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją formy, narzędzia, procedury, struktury organizacyjne, służące finansowaniu badań naukowych? <u>Pytanie 42.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w procesie ubiegania się o środki finansowe, służące do realizacji tych badań? <u>Pytanie 43.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie prawidłowości wydatkowania środków finansowych i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych?	53,4 %

Równowaga płci	<u>Pytanie 44.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy zarówno kobiety, jak i mężczyźni zatrudnieni w Uczelni mają stworzone jednakowe warunki umożliwiające rozwój osobisty, zawodowy oraz naukowy?	74,0 %
Rozwój kariery zawodowej	<u>Pytanie 45.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera rozwój zawodowy i naukowy pracowników? <u>Pytanie 46.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje strategia rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej? <u>Pytanie 47.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy system wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) zapewnia efektywny rozwój Uczelni? <u>Pytanie 48.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób niepełnosprawnych?	40,4 %
Wartość mobilności	<u>Pytanie 49.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy zatrudnieni w Uczelni mają stworzone dogodne warunki wspierające ich mobilność?	49,7 %
Dostęp do doradztwa zawodowego	<u>Pytanie 50.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia?	20,6 %
Prawa własności intelektualnej	<u>Pytanie 51.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w pracy zawodowej i naukowej w Uczelni przestrzegane są zasady poszanowania i ochrony własności intelektualnej? <u>Pytanie 52.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni osoby prowadzące badania naukowe uzyskują wystarczające wsparcie w zakresie znajomości międzynarodowych, krajowych, sektorowych i instytucjonalnych przepisów oraz norm prawnych, dotyczących kwestii związanych z przestrzeganiem praw własności intelektualnej? <u>Pytanie 53.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieje procedura zapewniająca ochronę praw własności intelektualnej i udział w środkach uzyskanych z komercjalizacji?	53,7 %
Współautorstwo	<u>Pytanie 54.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy wkład twórczy naukowców, szczególnie doktorantów i młodych naukowców, jest odzwierciedlony poprzez ich udział jako współautorów publikowanych prac naukowych?	73,4 %
Nauczanie	<u>Pytanie 55.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy obowiązki dydaktyczne pracowników naukowych Uczelni są odpowiednio doceniane (wynagradzane i w uwzględniane w procedurach oceny okresowej)?	27,9 %
Skargi/apelacje	<u>Pytanie 56.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni istnieją procedury służące rozpatrywaniu skarg/apelacji pracowników naukowych, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami?	37,2 %
Wpływ na organy decyzyjne	<u>Pytanie 57.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy interesy poszczególnych naukowców, osób zatrudnionych na podobnych stanowiskach, a także jednostek organizacyjnych mają swoich reprezentantów w organach Uczelni?	66,1 %

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Tabela 7. Wyniki badania ankietowego dotyczącego poziomu implementacji zasad EKN w obszarze IV - Szkolenia i rozwój

Zasady EKN	Treści pytań	Odpowiedzi pozytywne
Relacje z opiekunem naukowym	<u>Pytanie 58.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni przełożeni oferują wystarczający poziom wsparcia przy ubieganiu się pracowników o awans zawodowy i naukowy? <u>Pytanie 59.</u> Proszę wyrazić swoją opinię, czy przełożeni są pomocni w rozwiązywaniu problemów dotyczących kwestii naukowych?	56,4

Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	Pytanie 60. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni funkcjonuje efektywny system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców? Pytanie 61. Proszę wyrazić swoją opinię, czy opiekunowie naukowci udzielają odpowiedniego wsparcia młodym naukowcom?	49,7
Kontynuacja rozwoju zawodowego	Pytanie 62. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby zarządzające na poszczególnych szczeblach Uczelni stwarzają młodym naukowcom właściwe warunki rozwoju naukowego? Pytanie 63. Proszę wyrazić swoją opinię, czy Uczelnia wspiera naukowców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery?	48,0
Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	Pytanie 64. Proszę wyrazić swoją opinię, czy w Uczelni obowiązują i przestrzegane są jasne kryteria delegowania pracowników na wydarzenia (inicjatywy) służące podnoszeniu ich kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.)?	49,5
Opieka naukowa	Pytanie 65. Proszę wyrazić swoją opinię, czy osoby sprawujące nadzór nad pracownikami naukowymi Uczelni mają odpowiednie możliwości, kompetencje i doświadczenie by ten nadzór sprawować?	51,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych 2022.

Z powyższych danych (opinii respondentów) wynika, że spośród 40 zasad zawartych w „Europejskiej Karcie Naukowca” (EKN) oraz związanym z nią „Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Naukowców” (KPRPN) w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie 28 zostało zaimplementowanych całkowicie lub w znacznej mierze. Częściowo wdrożono natomiast 11 zasad, a za niezaimplementowaną uznano tylko 1 (tab. 8). Należy zaznaczyć jednak, że uśrednienie odpowiedzi pozytywnych dla wszystkich przypisanych do danej zasady pytań sprawia, że niektóre elementy implementacji mogą być czasem niedostatecznie odzwierciedlone. I tak na przykład 61,2% odpowiedzi pozytywnych (średnia dla pytania: 8, 9 i 10) wskazuje na zaimplementowanie w znacznej mierze zasad dobrej praktyki w badaniach naukowych, jednakże odpowiedzi udzielone na samo pytanie 10, dotyczące wdrożenia przez URK strategii tworzenia kopii zapasowych na wypadek utracenia danych wskutek awarii technologii teleinformatycznych, oznaczają małą efektywność implementacji tego rozwiązania, o czym świadczy udział odpowiedzi pozytywnych kształtujący się na poziomie 24,0%. Wynik ten świadczy zatem o niewielkim zainteresowaniu respondentów ww. strategią lub niewiedzy o jej istnieniu, czego potwierdzeniem jest fakt, iż odpowiedzi *trudno jednoznacznie stwierdzić i nie mam zdania* wskazało łącznie 59,6% respondentów.

Tabela 8. Poziom implementacji zasad EKN i KPRPN w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie (URK) w opinii pracowników i doktorantów objętych badaniem ankietowym

Obszar I - Aspekty etyczne i zawodowe				
Poziom implementacji*	+ / +	+ / -	- / +	- / -
Zasada EKN/KPRPN	<ul style="list-style-type: none"> - wolność badań naukowych - odpowiedzialność zawodowa - zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów - odpowiedzialność 	<ul style="list-style-type: none"> - zasady etyczne, - profesjonalne podejście - zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych - upowszechnianie, wykorzystywanie wyników - zaangażowanie społeczne - systemy oceny pracowniczej - zasada niedyskryminacji 	brak	brak

Obszar II - Rekrutacja				
Zasada EKN/KPRPN	brak	<ul style="list-style-type: none"> - rekrutacja (EKN), - rekrutacja (KPRPN), - wybór kadr (KPRPN), - przejrzystość (KPRPN), - ocena zasług (KPRPN), - staż pracy (KPRPN). 	<ul style="list-style-type: none"> - wolność odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (KPRPN) - uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności (KPRPN) - uznawanie kwalifikacji (KPRPN) - stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (KPRPN) 	brak
Obszar III - Warunki pracy i ubezpieczeń społecznych				
Zasada EKN/KPRPN	<ul style="list-style-type: none"> - warunki pracy - stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 	<ul style="list-style-type: none"> - uznanie zawodu - środowisko badań naukowych - finansowanie i wynagrodzenie - równowaga płci - prawa własności intelektualnej - współautorstwo - wpływ na organy decyzyjne 	<ul style="list-style-type: none"> - rozwój kariery zawodowej - wartość mobilności - nauczanie - skargi/apelacje 	<ul style="list-style-type: none"> - dostęp do doradztwa zawodowego
Obszar IV - Szkolenia i rozwój				
Zasada EKN/KPRPN	brak	<ul style="list-style-type: none"> - relacje z opiekunem naukowym - opieka naukowa 	<ul style="list-style-type: none"> - nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania - kontynuacja rozwoju zawodowego - dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego 	brak

Objaśnienia do tabeli 8: * (+/+) - wdrożono w pełni, (+/-) - wdrożono w znacznym stopniu, (-/+) - wdrożono częściowo, (-/-) - nie wdrożono.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: projektu Planu działań w zakresie wdrożenia zasad Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych w Uniwersytecie Rolniczym im. Hugona Kołłątaja w Krakowie. Strategii HR4R URK (https://urk.edu.pl/zasoby/255/strategia_hr_pl.pdf 2022).

Przeprowadzone badania ankietowe wskazują także, że pozytywne odpowiedzi na pytania dotyczące zasady niedyskryminacji (pytanie: 16, 17 i 18) powinny być interpretowane jako wskazujące na wdrożenie tej zasady w znacznej mierze. Wciąż jednak według 14,6% respondentów w URK występują przypadki dyskryminacji, np. ze względu na płeć, wiek, orientację seksualną, światopogląd czy przekonania polityczne (pytanie 16). Ponadto, 32,8% ankietowanych stwierdziło, że było niesprawiedliwie traktowanych przez przełożonych lub współpracowników w Uczelni (pytanie 17), a 48,2% ma wiedzę, że ktoś z ich kolegów lub koleżanek z pracy uznał, iż był niesprawiedliwie traktowany (pytanie 18). Mniej niż połowa (44,3%) respondentów uważa z kolei, że w URK istnieją procedury przeciwdziałania zjawiskom nierówności lub

dyskryminacji (pytanie 19). Może to wynikać w dużej mierze z faktu nieznamomości procedur lub także braku napotkania w swej pracy zawodowej problemów wymagających ich zastosowania. W celu zapobiegania zjawiskom nierówności lub dyskryminacji w URK podjęto jednak już stosowne działania. Między innymi, zarządzeniem nr 44/2021 Rektora Uniwersytetu Rolniczego im. Hugona Kollątaja w Krakowie z dnia 22 kwietnia 2021 roku powołano Rektorską Komisję ds. planu równości płci. Podstawowym i nadrzędnym zadaniem Komisji, było opracowanie i wdrożenie „Planu równości płci”, co poza aspektem profilaktycznym ma na celu poprawę komfortu pracy i studiowania w Uczelni. Działania równościowe koordynują także w URK pełnomocnicy Rektora, tj.: Pełnomocnik Rektora ds. równości oraz Pełnomocnik Rektora ds. Osób z Niepełnosprawnościami (patrz: <https://urk.edu.pl/pełnomocnicy.html>).

Mimo satysfakcjonującej implementacji zasady dotyczącej systemów oceny pracowniczej (pytanie 20 i 21) (56,8% odpowiedzi pozytywnych) odnotowano, że w ocenie okresowej pracowników w niedostateczny sposób uwzględniane jest prowadzenie zajęć dydaktycznych i sprawowanie opieki naukowej (43,2% odpowiedzi pozytywnych), działalność upowszechnieniowa (39,1% odpowiedzi pozytywnych), a także mobilność oraz współpraca krajowa i międzynarodowa (48,9% odpowiedzi pozytywnych). Potwierdzają to również uwagi respondentów wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi (pytanie 66). Podobnie rzecz ma się w przypadku wdrażania zasady upowszechniania i wykorzystywania wyników badań, gdzie pomimo blisko 60,0% odpowiedzi pozytywnych, wątpliwości wśród ankietowanych budzi brak dostatecznie rozwiniętego systemu efektywnego systemu wsparcia pracowników naukowych w zakresie współpracy z gospodarką (pytanie 12) oraz upowszechniania wyników badań (pytanie 14). Na pewne niedoskonałości przebiegu rekrutacji pracowników w URK wskazują z kolei odpowiedzi dotyczące poziomu implementacji zasady odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów (pytanie 31). Wprawdzie 47,4% odpowiedzi udzielonych przez respondentów ma charakter pozytywny, ankietowani zwracają jednak często uwagę na niedostateczne uwzględnianie w procesie rekrutacji dodatkowych osiągnięć oraz kwalifikacji naukowych i zawodowych kandydatów/ek, przedstawionych w formie dołączonych do podania dodatkowych dokumentów.

Podobnie rzecz ma się w przypadku niedostatecznej implementacji zasady uznawania doświadczenia w zakresie mobilności w procesie rekrutacji (pytanie 32) (44,9% odpowiedzi pozytywnych). Wynika to głównie z problemu niedostatecznego uwzględniania przez komisję rekrutacyjną, jako cenny, wkładu w rozwój zawodowy naukowca, stażu w instytucji z otoczenia gospodarczego (48,2% odpowiedzi pozytywnych) oraz doświadczenia w zakresie mobilności wirtualnej (zdalnej współpracy przy pomocy sieci elektronicznych) (28,3% odpowiedzi pozytywnych), a także z braku uwzględnienia zmiany dyscypliny lub sektora w trakcie kariery naukowej (22,1% odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak podkreślić, że w tym przypadku znaczny odsetek (ponad 50% badanych) stanowiły warianty odpowiedzi: *trudno jednoznacznie stwierdzić* lub *nie mam zdania*, co można tłumaczyć tym, iż duża liczba respondentów nie przechodziła w analizowanym okresie procesu rekrutacji i nie ma szczegółowej wiedzy na temat jego przebiegu w URK. Niedostateczny, w opinii respondentów jest także poziom uwzględnienia przez komisję rekrutacyjną doświadczenia w zakresie prowadzenia zajęć dydaktycznych, gdzie wariant pozytywny w tym zakresie udzieliło około 27,0% ankietowanych i innych wybitnych osiągnięć (25,3% odpowiedzi pozytywnych), a szczególnie doświadczenia

w zakresie sprawowania opieki naukowej (23,8% odpowiedzi pozytywnych), co negatywnie wpłynęło na łączną ocenę wdrożenia zasady dotyczącej uznawania osiągnięć (kwalifikacji) kandydata (pytanie 33) (48,7% odpowiedzi pozytywnych). Respondenci zwrócili również uwagę na zbyt małe docenianie przez komisję rekrutacyjną pobytu w innym środowisku naukowym (np. staże post-doc), jako cennego wkładu w rozwój zawodowy naukowca, co sprawiło, że zasadę stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora (pytanie 32b) (31,5% odpowiedzi pozytywnych) należy uznać za tylko częściowo wdrożoną w URK.

Uzyskane opinie ankietowanych wskazują także, iż pomimo znacznego stopnia zaimplementowania zasady finansowania i wynagrodzenia (pytanie: 39, 40, 41, 42 i 43) (ogółem 53,4% odpowiedzi pozytywnych), tylko 25% z nich uważa, że Uczelnia zapewnia sprawiedliwe i atrakcyjne warunki

wynagradzania pracowników na każdym etapie kariery (pytanie 39). Jako niedostateczne uznano również wsparcie osób prowadzących badania naukowe w procesie ubiegania się o środki finansowe z zewnątrz, służące do ich realizacji (pytanie 42) (41,9% odpowiedzi pozytywnych), a także wsparcie w zakresie prawidłowego wydatkowania środków finansowych i organizacji prac związanych z realizacją projektów naukowych (pytanie 43) (46,4% odpowiedzi pozytywnych). Wyniki badania ankietowego świadczą także o niedostatecznym poziomie implementacji zasady rozwój kariery zawodowej w URK (pytanie: 45, 46, 47 i 48), gdzie łącznie 40,4% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnej na ww. pytania. Biorący udział w badaniu pracownicy i doktoranci URK wyrazili także wątpliwości, co do istnienia w Uczelni odpowiedniej strategii rozwoju pracowników na różnych etapach kariery zawodowej i naukowej (pytanie 46) (34,4% odpowiedzi pozytywnych), efektywnego systemu wymiany kadr (zatrudniania młodych adeptów nauki) (pytanie 47) (33,6% odpowiedzi pozytywnych) oraz efektywnego systemu wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego osób niepełnosprawnych (pytanie 48) (30,7% odpowiedzi pozytywnych). Należy jednak podkreślić znaczny udział odpowiedzi: *trudno jednoznacznie stwierdzić* lub *nie mam zdania* (razem ponad 40%), co może świadczyć o braku zainteresowania ankietowanych tego rodzaju zagadnieniami lub ich niedostateczną wiedzą w tym zakresie.

Przeprowadzone badania ankietowe wskazują również na potrzebę większego wspierania mobilności pracowników Uczelni, co sugerują odpowiedzi dotyczące stopnia wdrożenia zasady wartości mobilności (pytanie 49) (49,7% odpowiedzi pozytywnych). Warto także zwrócić uwagę na fakt, że zaledwie 20% ankietowanych udzieliło odpowiedzi pozytywną na pytanie: czy pracownicy naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej mogą skorzystać z doradztwa zawodowego, które oferuje Uczelnia (pytanie 50). Sytuacja ta wskazuje na bardzo niski poziom wdrożenia zasady dostępu do doradztwa zawodowego. Należy wspomnieć jednak, że udział odpowiedzi: *trudno jednoznacznie stwierdzić* czy *nie mam zdania* stanowił i tym razem, aż 57%, co nasuwa przypuszczenie, że pracownicy mający stale zatrudnienie w Uczelni nie odczuwają potrzeby korzystania z doradztwa zawodowego i w związku z tym raczej nie wykazują zainteresowania tymi zagadnieniami lub ewentualnie, nie posiadają dostatecznej wiedzy na temat oferty URK w wyżej wymienionym zakresie. Zbyt mały, zdaniem respondentów, jest również poziom doceniania (wynagradzanie i uwzględnianie w procedurach oceny okresowej) obowiązków dydaktycznych pracowników naukowych (pytanie 55) (27,9% odpowiedzi pozytywnych), co spowodowało, że poziom wdrożenia zasady nauczanie należy uznać za niedostateczny. Dodatkowym potwierdzeniem takiego stanu rzeczy są także krytyczne uwagi wyrażone w formie swobodnej wypowiedzi (pytanie 66).

Wyniki ankiety wskazują również na niesatysfakcjonującą implementację zasady skargi lub apelacji (pytanie 56), (37,2% odpowiedzi pozytywnych), jednak podobnie, jak w przypadku kilku innych pytań i tu odpowiedzi: *trudno jednoznacznie stwierdzić* lub *nie mam zdania* stanowiły znaczący udział (łącznie 44,8% odpowiedzi). Taka sytuacja może być skutkiem małej znajomości procedur służących rozpatrywaniu skarg lub apelacji pracowników naukowych i doktorantów URK, w tym także kwestii dotyczących konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi adeptami nauki lub także wynikać z faktu braku zetknięcia się w swej pracy zawodowej z problemami wymagającymi zastosowania takich procedur. Udzielone przez respondentów odpowiedzi wskazują również na niski poziom wdrożenia zasad nadzoru i obowiązków w zakresie zarządzania (pytanie: 60 i 61) (średnio 49,7% odpowiedzi pozytywnych) oraz kontynuacji rozwoju zawodowego (pytanie: 62 i 63) (średnio 48,0% odpowiedzi pozytywnych). Zdaniem respondentów system wsparcia rozwoju zawodowego i naukowego doktorantów oraz młodych naukowców w URK przez osoby zarządzające na poszczególnych szczeblach Uczelni oraz wspierania przez URK naukowców w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych na każdym etapie kariery, jest wciąż niewystarczający. Tego rodzaju opinie znajdują częściowe potwierdzenie także w uwagach wyrażonych w formie swobodnej wypowiedzi (pytanie 66). Również w przypadku opinii respondentów w kontekście przekonania, co do istnienia jasnych kryteriów delegowania pracowników URK na wydarzenia służące podnoszeniu kwalifikacji zawodowych lub naukowych (kursy, szkolenia, konferencje, staże itp.) ich analiza wskazuje, iż nieco mniej niż połowa z nich (49,5%) (pytanie 64), uznaje dostęp do tego rodzaju inicjatyw oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego za nie w pełni zadowalający.

Przedstawiona powyżej analiza wyników badania ankietowego (przeprowadzona przez członków Podkomisji ds. przeprowadzenia i analizy wyników ankiety - grupy roboczej WG2), którego celem było uzyskanie opinii członków wspólnoty akademickiej Uniwersytetu Rolniczego w Krakowie w zakresie warunków pracy i procesów rekrutacji w URK wraz z przeglądem aktów prawnych w 40 obszarach tematycznych z zakresu funkcjonowania Uczelni (przeprowadzonym przez członków Podkomisji ds. analizy aktów prawnych - grupy roboczej WG1) pozwoliła na identyfikację luk pomiędzy zasadami Europejskiej Karty Naukowca (EKN) oraz Kodeksu Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych (KPRPN) a przepisami i procedurami obowiązującymi w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie. Analiza GAP (luk) jest bowiem procesem porównywania stanu obecnego ze stanem pożądanym dla organizacji i tworzenia rozwiązań, które pozwolą osiągnąć w URK założonych w ramach EKN oraz KPRPN celów, których implementacja jest jednym z podstawowych warunków uzyskania przez Uczelnie prestiżowego logo „HR Excellence in Research”. Pozyskany materiał empiryczny stanowił także cenne źródło informacji dla opracowania „Strategii HRS4R URK” oraz przygotowania wniosku do Komisji Europejskiej, przy ubieganiu się przez Uniwersytet Rolniczy w Krakowie o logo „HR Excellence in Research”. Dodatkowo analiza uzyskanych opinii pracowników i doktorantów URK stanowi wartościową bazę informacyjną dla podjęcia działań naprawczych w zakresie zidentyfikowanych nieprawidłowości lub służących udoskonaleniu tych rozwiązań, które zgodnie ze wskazaniami respondentów funkcjonują w Uczelni w sposób prawidłowy. Warto jednak mieć na uwadze, że pozyskane opinie świadczące o niewdrożeniu lub tylko częściowym wdrożeniu, niektórych zasad będących podstawą EKN oraz KPRPN w Uniwersytecie Rolniczym w Krakowie są stosunkowo często skutkiem znaczącego udziału w udzielanych odpowiedziach wariantów: *trudno jednoznacznie stwierdzić* lub *nie mam zdania*. Dlatego, dokonując ostatecznej interpretacji rezultatów badania powinno uwzględnić się wyraźną potrzebę poprawy efektywności działalności informacyjnej w zakresie różnych, ważnych dla pracownika lub doktoranta, aspektów funkcjonowania Uczelni, co w praktyce pozwoli na bardziej obiektywne opiniowanie poruszonych w ankiecie zagadnień przez społeczność akademicką URK w przyszłości.

*Opracowanie: dr inż. Łukasz Paluch
Katedra Ekonomii i Gospodarki Żywnościowej
Wydział Rolniczo-Ekonomiczny*