

HR Excellence in Research w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim

Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL

Maj 2022

Spis treści

▪ Informacje o badaniu	3
<hr/>	
▪ Badana grupa docelowa/próba badawcza	5
<hr/>	
▪ Realizacja zasad EKN i Kodeksu Postępowania w KUL	10
<hr/>	
▪ Opinie pracowników w przekroju różnych grup społeczno-demograficznych i pracowniczych	21
<hr/>	

Informacje o badaniu (1/2)

1. Cele badania

- Celem badania jest ocena zgodności zapisów Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych z praktykami stosowanymi w Katolickim Uniwersytecie Lubelskim na podstawie opinii pracowników naukowych uczelni

2. Próba badawcza

- Wielkość próby badawczej: N=334
- Rekrutacja respondentów: 1) za pośrednictwem służbowych adresów e-mail, na które trzykrotnie było wysłane zaproszenie do badania wraz z linkiem do ankiety; 2) za pośrednictwem platformy e-kul, na której było zamieszczone ogłoszenie o prowadzonym badaniu
- Grupa docelowa: pracownicy KUL badawczo-dydaktyczni, badawczo-techniczni, badawczy oraz doktoranci w Szkole Doktorskiej

3. Narzędzie badawcze

- Ankieta online samodzielnie wypełniana przez respondentów (CAWI)
 - Ankieta składała się z: 1) jednego pytania selekcyjnego (o charakter zatrudnienia); 2) części zasadniczej ankiety składającej się z czterech pytań głównych zawierających 44 pytania szczegółowe dotyczące zaleceń Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania rekrutacyjnego ocenianych przez respondentów na jednolitej 5-cio stopniowej skali Likerta; 3) części metryczkowej zawierającej 9 pytań socjodemograficznych i charakteryzującej doświadczenie respondenta w działalności naukowej
-

Informacje o badaniu (2/2)

4. Przebieg procesu badawczego

- Projekt badawczy został zrealizowany wieloetapowo według następującego schematu: 1) Operacjonalizacja badania i opracowanie narzędzia badawczego; 2) Konsultacje narzędzia badawczego w zespole projektowym; 3) Test narzędzia badawczego; 4) Realizacja terenowa ankiety online (CAWI) wśród pracowników naukowych KUL; 5) Opracowanie zbioru danych; 6) Analiza danych; 7) Opracowanie raportu

5. Harmonogram projektu

- Operacjonalizacja i przygotowanie narzędzi badawczych/organizacja badania: marzec 2022
- Realizacja terenowa badania: kwiecień 2022
- Opracowanie raportu badawczego: maj 2022

6. Organizacja i realizacja badania

- Zespół koordynująco-zarządzający ds. HR Excellence in Research KUL
- Zespół Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych KUL

7. Opracowanie raportu

- Kierownik CASiE: dr hab. Grzegorz Adamczyk, prof. KUL
 - Kontakt: grzegorz.adamczyk@casie.pl
-

Badana grupa docelowa/ próba badawcza

Grupa docelowa i zwrotność ankiet

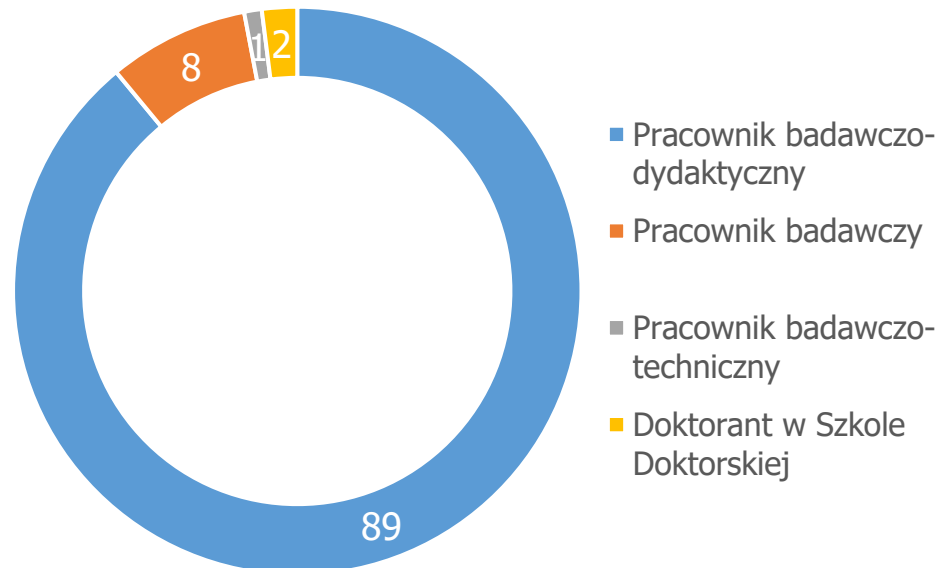
Grupa docelowa badania

- Grupą docelową badania byli wszyscy pracownicy Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, którzy prowadzą działalność naukową. W związku z tym do badania zostali zaproszeni wszyscy pracownicy o następującym statusie: pracownik badawczo-dydaktyczny, pracownik badawczo-techniczny, pracownik badawczy oraz doktoranci ze Szkoły Doktorskiej KUL

Wskaźnik zwrotności ankiet

- Na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim w okresie badania było zatrudnionych 820 osób na powyższych stanowiskach. Oznacza to, że w badaniu wzięło udział 40% pracowników prowadzących działalność naukową (N=327)
- W czasie prowadzenia badania Szkoła Doktorska KUL liczyła sobie 90 doktorantów. Spośród nich w badaniu wzięło udział N=7, co przekłada się na wskaźnik 8%

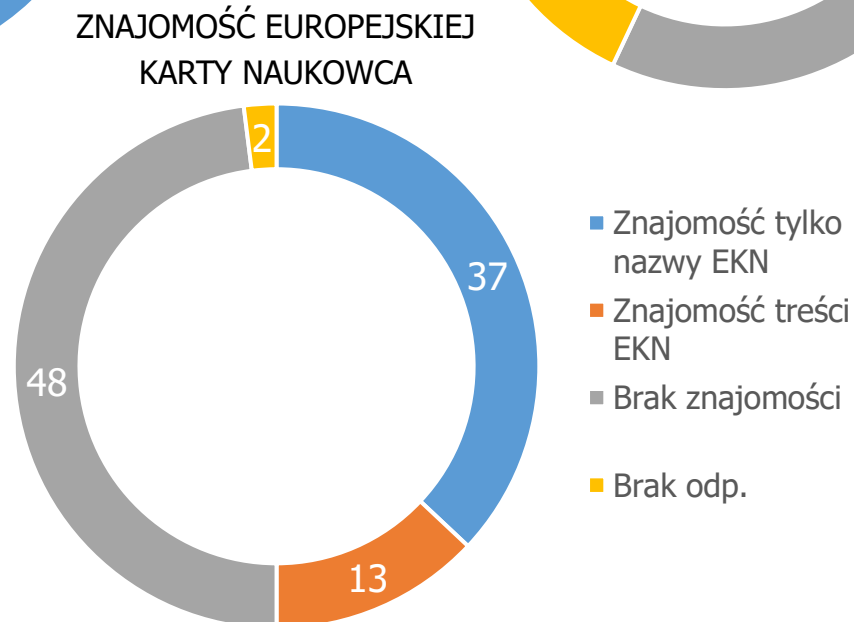
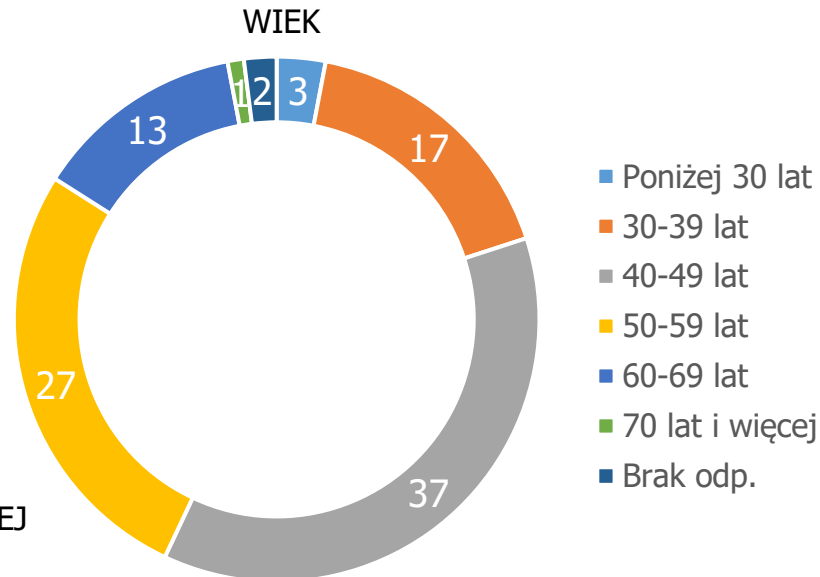
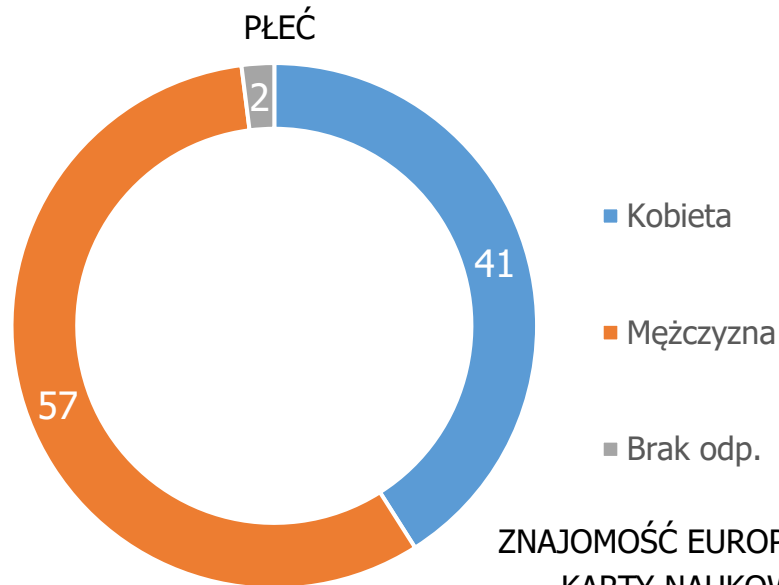
Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w%



- Pracownicy badawczo-dydaktyczni to największa grupa pracowników, którzy wzięli udział w badaniu – blisko dziewięciu na dziesięciu respondentów to pracownicy badawczo-dydaktyczni
- Z kolei blisko 1/10 respondentów to pracownicy badawczy
- Udział pozostałych grup był niewielki, obejmując 3% respondentów

Struktura próby badawczej (1/3)

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w%

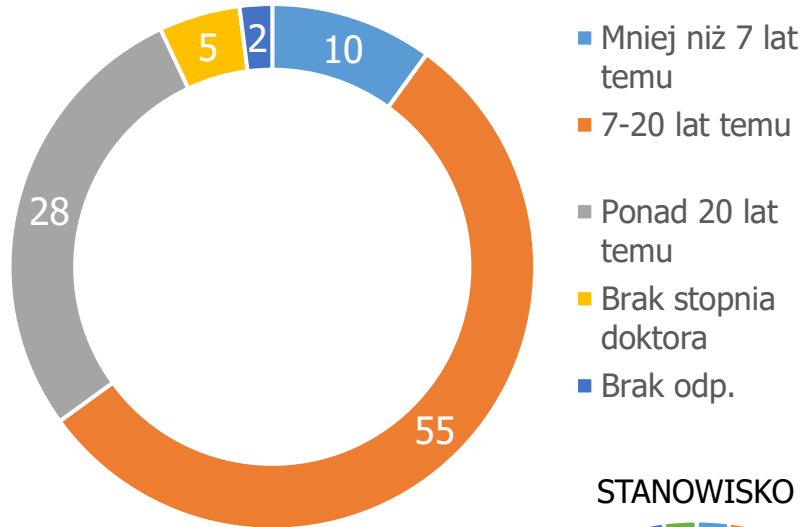


- W badaniu reprezentowane są nie tylko różne grupy zatrudnieniowe, ale również różne grupy socjodemograficzne
- 2/5 respondentów stanowią kobiety. Struktura płci w próbie badawczej odpowiada strukturze płci w całej populacji pracowników KUL prowadzących działalność naukową, spośród których 44% to kobiety
- Spośród grup wieku najliczniej reprezentowanymi są osoby w wieku od 40-go do 59-go roku życia: stanowią one blisko 2/3 wszystkich badanych (64%)
- Udział osób w wieku 30 lat oraz w wieku 70 lat i więcej w próbie jest niewielki i obejmuje 4% respondentów
- Mediana wieku badanych znajduje się w przedziale wieku 40-49 lat
- Znajomość treści Europejskiej Karty Naukowca jest ograniczona – deklaruje taką znajomość nieco ponad 1/10 pracowników naukowych KUL. Blisko połowa respondentów jak dotychczas nie spotkała się z EKN, nieco ponad 1/3 zna nazwę dokumentu EKN, ale nie zna jego treści

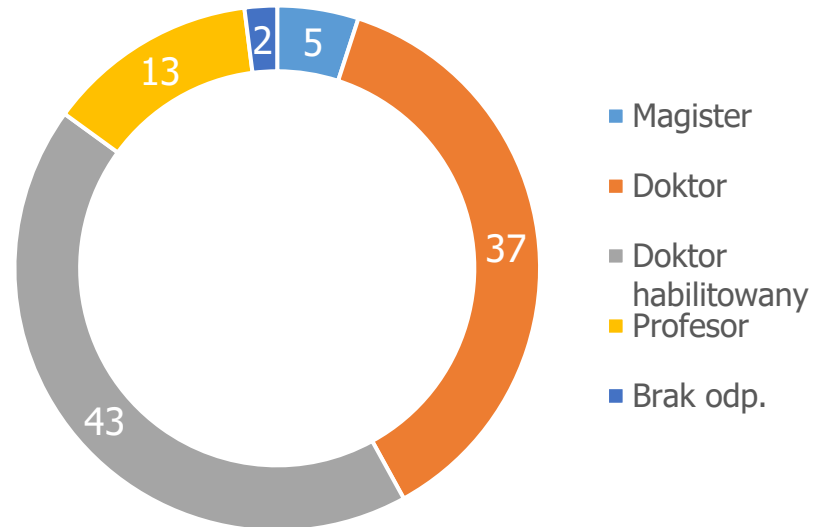
Struktura próby badawczej (2/3)

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w%

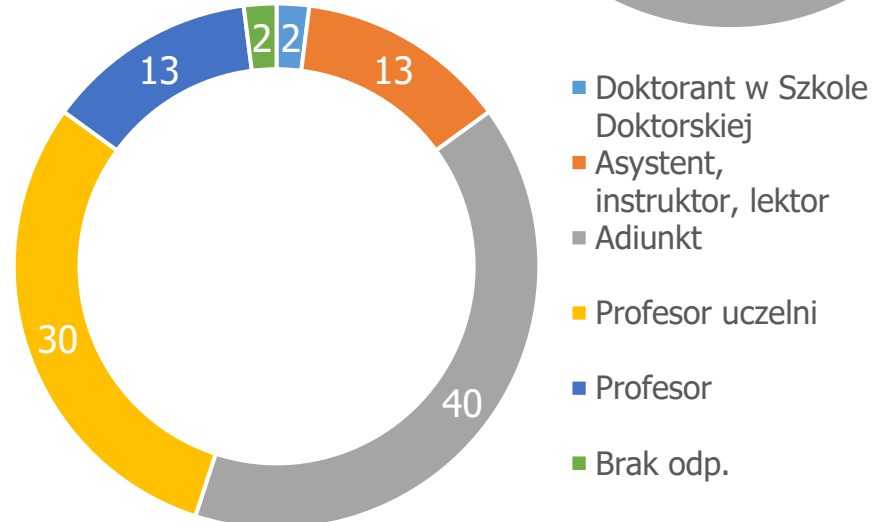
DATA UZYSKANIA STOPNIA NAUKOWEGO DOKTORA



STOPIEŃ/ TYTUŁ NAUKOWY



STANOWISKO

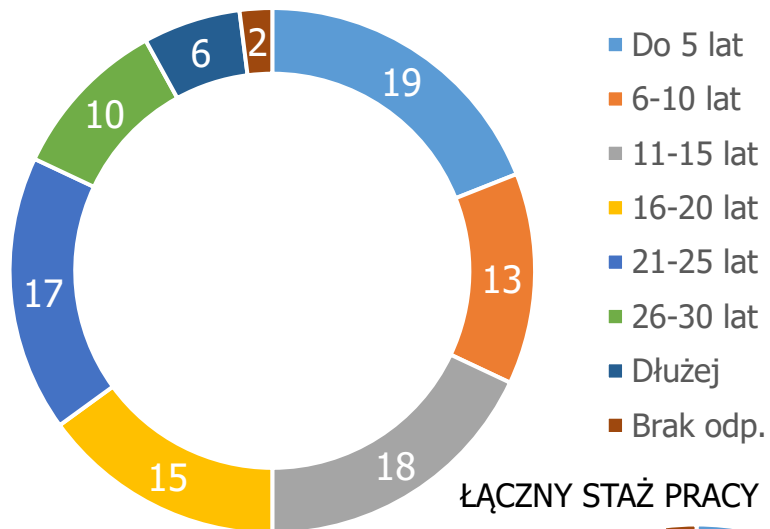


- Ogółem 1/10 badanych reprezentuje młodszych pracowników naukowych, tj. takich, którzy uzyskali stopień naukowych doktora nie wcześniej niż siedem lat temu
- Ponad 4/5 badanych (83%) nie kwalifikuje się do grupy tzw. młodszych pracowników naukowych. Ponad połowa respondentów uzyskała stopień naukowy doktora od siedmiu do dwudziestu lat temu, a ponad 1/4 – ponad dwadzieścia lat temu
- Najliczniejszą grupę badanych stanowią doktorzy habilitowani – ponad 2/5 wszystkich respondentów. Drugą najliczniejszą grupę stanowią doktorzy – ponad 1/3 wszystkich respondentów
- Ze względu na zajmowane stanowisko najliczniejszą grupę badanych stanowią adiunkci (2/5 respondentów) oraz profesorowie uczelni (blisko 1/3 respondentów)

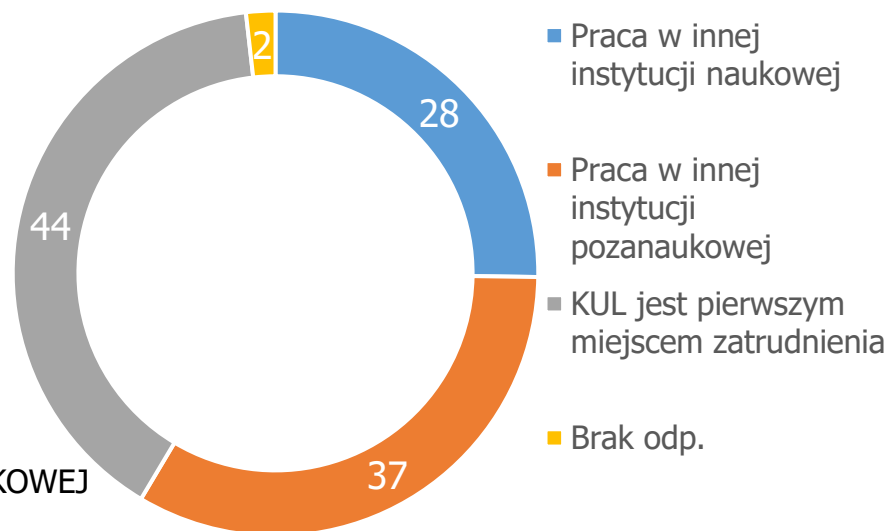
Struktura próby badawczej (3/3)

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w%

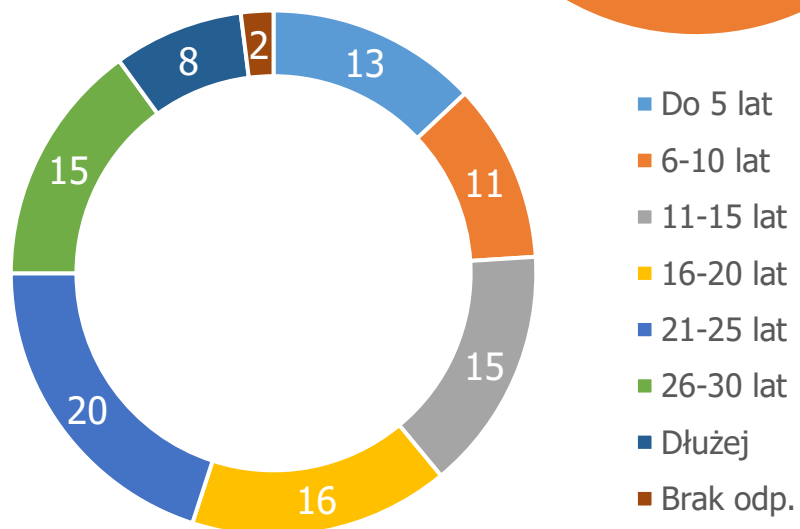
STAŻ PRACY NA KUL



PRACA W INNEJ INSTYTUCJI PRZED ZATRUDNIENIEM NA KUL



ŁĄCZNY STAŻ PRACY NAUKOWEJ



- Mediana stażu pracy na KUL mieści się w przedziale 11-15 lat, zaś stażu pracy naukowej ogółem w przedziale 16-20 lat
- Ogółem 1/5 badanych ma staż pracy na KUL do 5 lat, blisko 1/3 - między 6 a 15 lat. Podobnej wielkości grupa badanych ma staż pracy między 16 a 25 lat. Mniej niż 1/5 respondentów wykazuje staż pracy na KUL dłuższy niż 25 lat
- Dla nieco mniej niż połowy respondentów KUL jest miejscem pierwszego zatrudnienia. Spośród pozostałych badanych większość pracowała w innej instytucji pozanaukowej przed zatrudnieniem na KUL (ponad 1/3 wszystkich badanych). Nieco ponad 1/4 respondentów przed zatrudnieniem na KUL pracowała w innej instytucji naukowej
- Ogółem ponad 1/10 badanych ma łączny staż pracy naukowej do 5 lat, 1/4 - między 6 a 15 lat, ponad 1/3 badanych ma staż pracy między 16 a 25 lat. Ponad 1/5 respondentów wykazuje staż pracy naukowej dłuższy niż 25 lat

Realizacja zasad EKN i Kodeksu Postępowania na KUL

Aspekty etyczne i zawodowe działalności naukowej (1/2)

P1. Poniżej znajduje się 12 stwierdzeń opisujących różne etyczne i zawodowe aspekty prowadzenia działalności naukowej na KUL. Prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

5. Pracownicy KUL przestrzegają przepisów prawa o charakterze krajowym lub wewnętrznym regulujących warunki pracy/prowadzenia działalności naukowej

3 92

Wartość
średnia

4,5

3.2 W działalności naukowej, prowadzonej w KUL, są przestrzegane prawa własności intelektualnej (np. unikanie plagiatów, przestrzeganie zasad poszanowania wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy)

4 91

4,5

7. Pracownicy KUL, prowadzący działalność naukową, przestrzegają przepisów prawa i wewnętrznych regulacji Uczelni w zakresie BHP oraz dotyczących zasad ochrony i poufności danych

2 91

4,5

1.2 KUL zapewnia pracownikom naukowym wolność wyboru tematyki naukowej i metody badawczej, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi

5 89

4,5

2. Działalność naukowa na KUL jest prowadzona z poszanowaniem zasad etycznych obowiązujących ogólnie w nauce i w poszczególnych dyscyplinach naukowych (np. unikanie fałszowania wyników, sporządzanie rzetelnych recenzji, unikanie konfliktu interesów)

6 89

4,5

6. Pracownicy KUL, prowadzący działalność naukową, mają poczucie odpowiedzialności przed pracodawcą i grantodawcami, znają i stosują zasady efektywnego i zgodnego z prawem gospodarowania środkami finansowymi przeznaczonymi na badania ze źródeł publicznych

4 89

4,5

100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100

■ W ogóle + raczej nie zgadzam się

■ Raczej + zgadzam się całkowicie

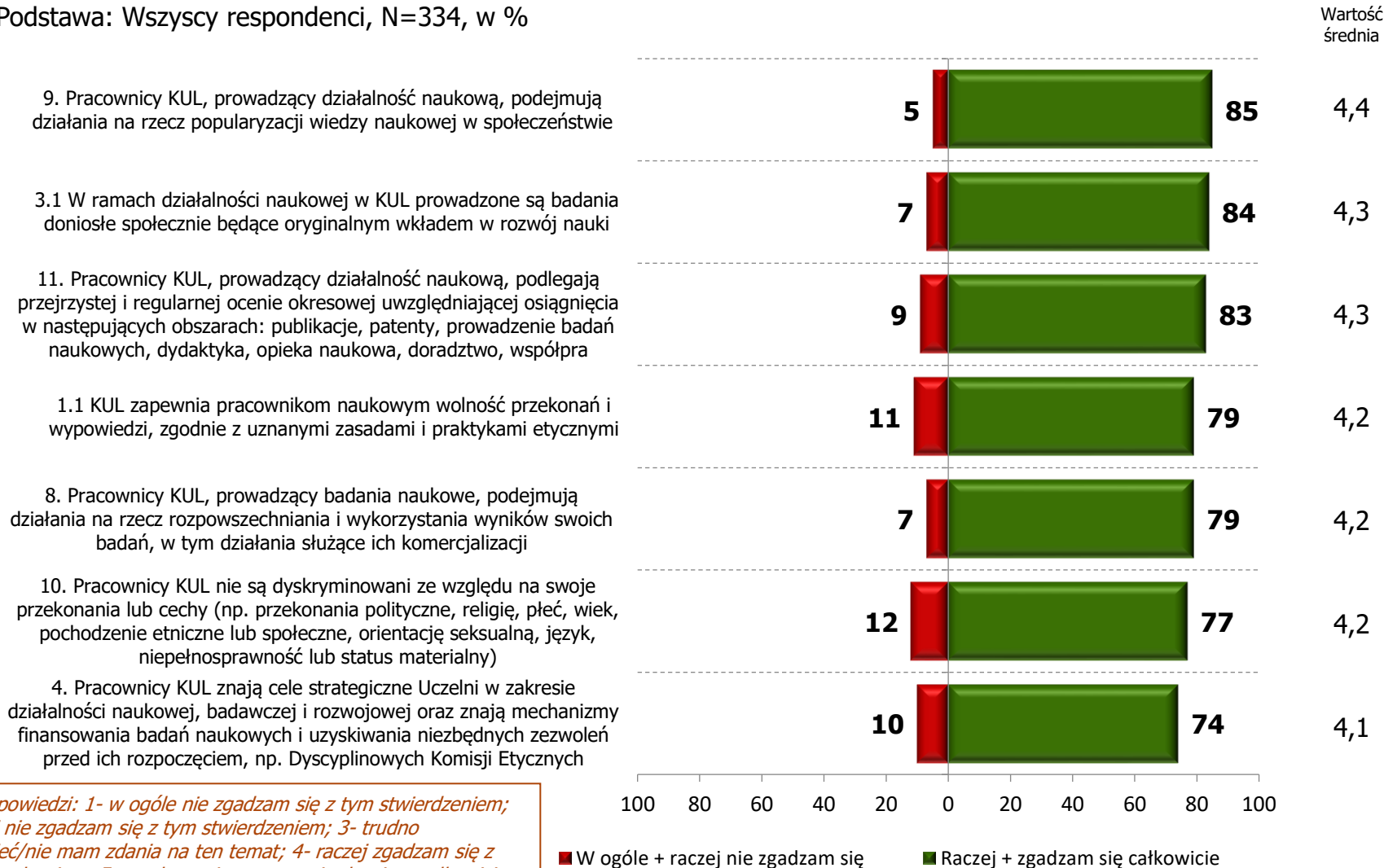
- Ponad 9/10 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL przestrzegają przepisów prawa regulujących prowadzenie działalności naukowej (zobowiązania umowne i prawne), przestrzegają prawa własności intelektualnej (odpowiedzialność zawodowa) oraz przestrzegają przepisów prawa i regulacji w zakresie BHP, ochrony i poufności danych (dobra praktyka w badaniach naukowych)
- Blisko 9/10 pracowników KUL uważa, że uniwersytet zapewnia wolność wyboru tematyki i metody badawczej (wolność prowadzenia badań naukowych), a pracownicy prowadzą swoją działalność naukową z poszanowaniem zasad etycznych (zasady etyczne) oraz mają poczucie odpowiedzialności przed pracodawcą i grantodawcami, stosując zasady efektywnego i zgodnego z prawem gospodarowania publicznymi środkami finansowymi (odpowiedzialność)

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

Aspekty etyczne i zawodowe działalności naukowej (2/2)

P1. Poniżej znajduje się 12 stwierdzeń opisujących różne etyczne i zawodowe aspekty prowadzenia działalności naukowej na KUL. Prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %



- Ponad 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL podejmują działania na rzecz popularyzacji wiedzy naukowej w społeczeństwie (zaangażowanie społeczne), prowadzą badania doniosłe społecznie będące oryginalnym wkładem w rozwój nauki (odpowiedzialność zawodowa) oraz podlegają przejrzystej i regularnej ocenie okresowej (system ocen pracowników)
- Ponad 3/4 pracowników KUL uważa, że uniwersytet zapewnia wolność przekonań i wypowiedzi (wolność prowadzenia badań naukowych), pracownicy nie są dyskryminowani ze względu na swoje przekonania lub cechy (brak dyskryminacji) i podejmują działania na rzecz rozpowszechniania i wykorzystania wyników swoich badań (upowszechnianie, wykorzystanie wyników)
- Wedle opinii około 3/4 respondentów pracownicy KUL znają cele strategiczne uczelni i znają mechanizmy finansowania badań (profesjonalne podejście)

Warunki pracy na KUL (1/2)

P2. Poniżej znajduje się kolejnych 15 stwierdzeń, tym razem opisujących różne aspekty warunków pracy na KUL. Ponownie prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

4. KUL zapewnia stabilne warunki zatrudnienia (podpisywanie umów na czas nieokreślony, umowy na czas określony zgodnie z przepisami prawa)

8. KUL umożliwia i wspiera mobilność pracowników prowadzących działalność naukową, w tym mobilność geograficzną (krajową i zagraniczną), międzysektorową, interdyscyplinarną, wirtualną (za pośrednictwem Internetu) oraz mobilność między sektorem...

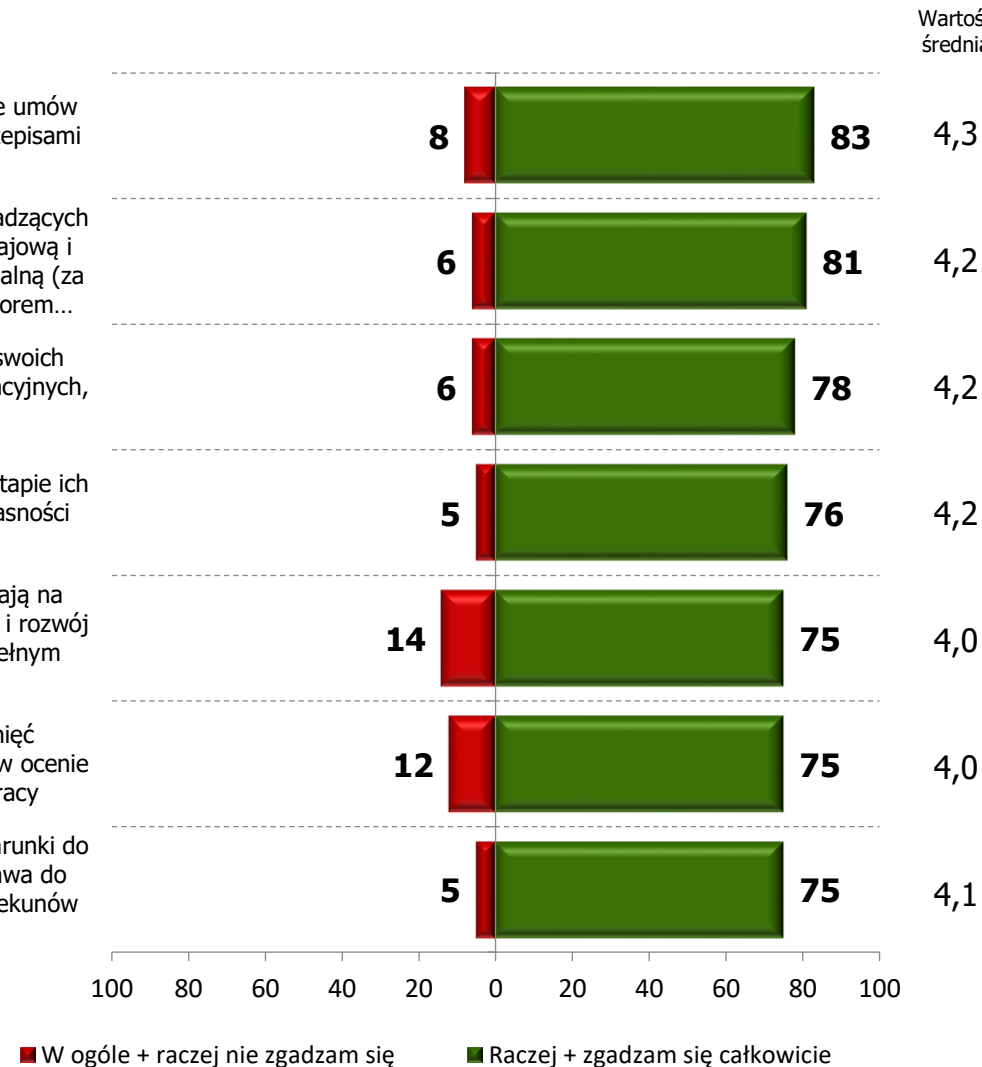
14. Pracownicy, prowadzący działalność naukową, mają swoich przedstawicieli we wszystkich kluczowych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych KUL

10. KUL zapewnia pracownikom naukowym, na każdym etapie ich kariery, właściwą ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej, w tym praw autorskich

3. KUL zapewnia pracownikom warunki pracy, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej, elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, pracę zdalną, urlopy naukowe itp.

11.1. KUL pozytywnie odnosi się do zespołowych osiągnięć pracowników naukowych, uwzględnia dzieła współautorstwa w ocenie ich dorobku proporcjonalnie do rzeczywistego wkładu pracy

11.2. KUL zapewnia naukowcom, a zwłaszcza młodszym, warunki do korzystania z prawa do uznania współautorstwa oraz z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów naukowych



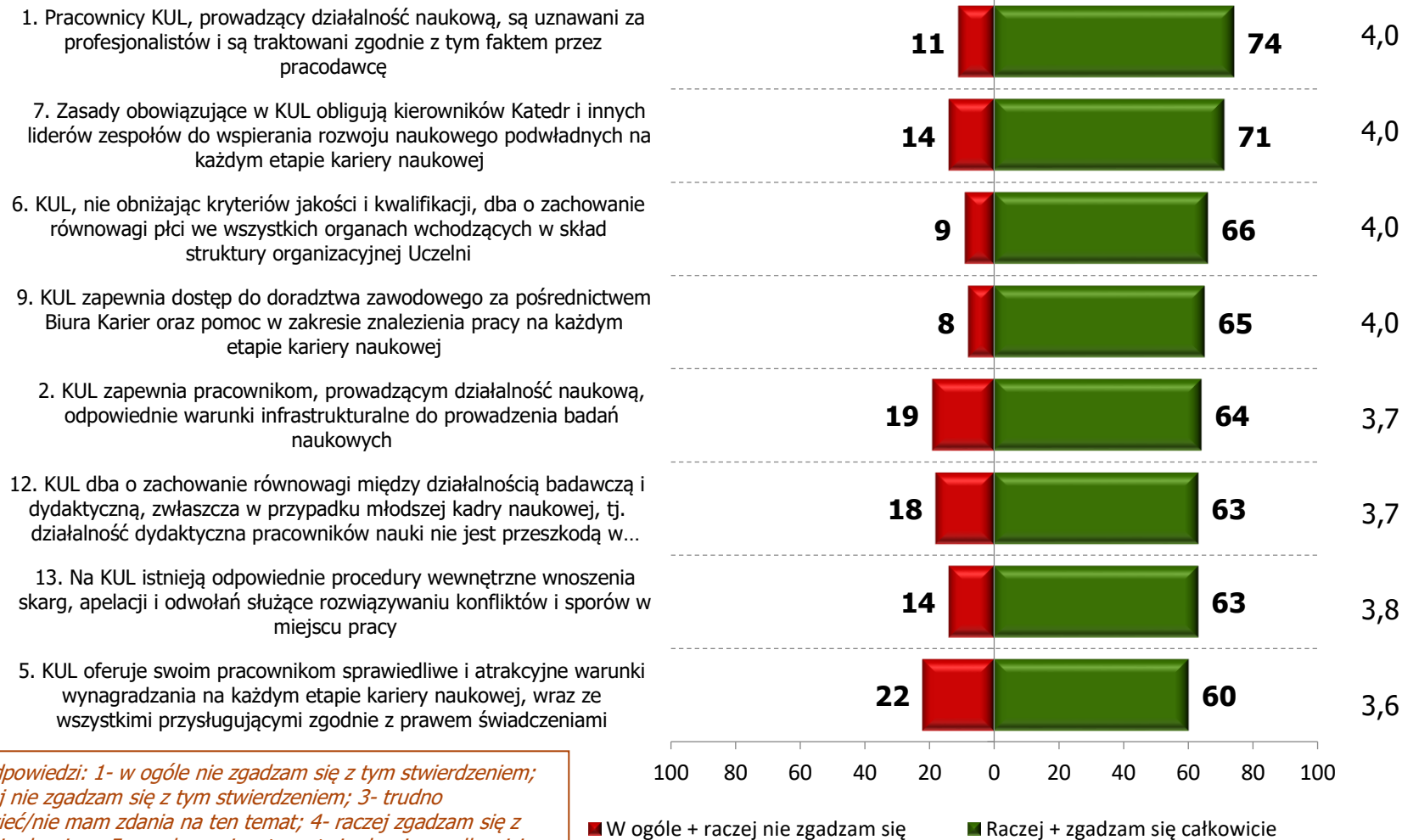
- Ponad 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że KUL zapewnia stabilne warunki zatrudnienia (stabilizacja oraz stałe zatrudnienie) oraz, że umożliwiał i wspiera mobilność pracowników w różnych wymiarach (wartość mobilności)
- Ponad 3/4 respondentów zgadza się z opinią, że pracownicy KUL mają swoich przedstawicieli we wszystkich kluczowych organach KUL (wpływ na organy decyzyjne) oraz, że KUL zapewnia pracownikom naukowym właściwą ochronę prawną w zakresie prawa własności intelektualnej (prawa własności intelektualnej)
- 3/4 pracowników KUL uważa, że KUL zapewnia pracownikom warunki pracy, które pozwalają na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (warunki pracy), pozytywnie odnosi się do zespołowych osiągnięć pracowników (współautorstwo) oraz zapewnia naukowcom, zwłaszcza młodszym, warunki do korzystania z prawa do uznania współautorstwa oraz publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów naukowych (współautorstwo)

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

Warunki pracy na KUL (2/2)

P2. Poniżej znajduje się kolejnych 15 stwierdzeń, tym razem opisujących różne aspekty warunków pracy na KUL. Ponownie prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %



- Blisko 3/4 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL są uznawani za profesjonalistów i tak są traktowani przez pracodawcę (uznanie zawodu) oraz, że zasady na KUL obligują kierowników katedr do wspierania rozwoju podwładnych (rozwój kariery naukowej)
- 2/3 respondentów lub blisko 2/3 uważa, że KUL dba o zachowanie równowagi płci w strukturze organizacyjnej uczelni (równowaga płci), zapewnia dostęp do doradztwa zawodowego oraz zapewnia pracownikom odpowiednie warunki infrastrukturalne do prowadzenia badań naukowych (środowisko badań naukowych)
- Ponad 3/5 respondentów uważa, że KUL dba o zachowanie równowagi między działalnością badawczą i dydaktyczną (nauczanie) oraz, że na KUL istnieją odpowiednie procedury rozwiązywania konfliktów i sporów w miejscu pracy (skargi i apelacje)
- 3/5 respondentów uważa, że KUL oferuje pracownikom atrakcyjne warunki wynagradzania (finansowanie i wynagrodzenie)

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

Doskonalenie zawodowe na KUL

P3. A teraz, poniżej, odnajdzie Pan(i) 6 stwierdzeń opisujących różne aspekty możliwości doskonalenia zawodowego na KUL. Ponownie prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

3. Pracownicy KUL, prowadzący działalność naukową, dbają o własny rozwój naukowy, uczestnicząc w seminariach i konferencjach naukowych oraz w różnych formach szkoleń, warsztatów, kursów



Wartość
średnia

4,4

4. KUL wspiera rozwój kariery naukowej pracowników na każdym jej etapie, np. poprzez dostęp do szkoleń i innych form podnoszenia kwalifikacji zawodowych



4,2

2. Doświadczeni pracownicy KUL, prowadzący działalność naukową, wspierają rozwój młodszej kadry naukowej - budują konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi, dbają o rozwój ich kariery



4,0

1. Nowy/młodszy pracownik naukowy KUL może liczyć na wszechstronną opiekę i doradztwo ze strony samodzielnych pracowników tej Uczelni, a zwłaszcza ze strony kierowników Katedr lub innych liderów zespołów



4,0

5. KUL zapewnia młodym naukowcom pomoc ze strony doświadczonych pracowników w sprawach związanych z wykonywaniem obowiązków zawodowych i działalnością naukową



3,9

6. Informacje na temat możliwości rozwoju w ramach wsparcia KUL są łatwo dostępne



3,9

100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100

■ W ogóle + raczej nie zgadzam się

■ Raczej + zgadzam się całkowicie

- Około 9/10 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że pracownicy KUL dbają o własny rozwój naukowy, uczestnicząc w seminariach, konferencjach naukowych, szkoleniach itp. (kontynuacja rozwoju naukowego)
- Około 4/5 pracowników KUL uważa, że KUL wspiera rozwój kariery naukowej pracowników (dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju w różnych formach)
- Nieco mniej niż 3/4 respondentów ocenia, że doświadczeni pracownicy KUL wspierają rozwój młodszej kadry naukowej (nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania) oraz, że nowy/młodszy pracownik może liczyć na opiekę i doradztwo ze strony pracowników samodzielnych (relacje z opiekunem naukowym)
- Ponad 2/3 pracowników uważa, że KUL zapewnia młodym naukowcom pomoc ze strony doświadczonych pracowników (opieka naukowa) oraz, że informacje na temat możliwości rozwoju są na KUL łatwo dostępne

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

Proces rekrutacji i doboru kadr na KUL (1/2)

P4. Poniżej znajduje się jeszcze 10 stwierdzeń opisujących różne aspekty procesu rekrutacji i doboru kadr na KUL. Ponownie prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

2. Konkursy na KUL są otwarte, dokumentacja konkursowa zawiera dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji, warunków pracy i perspektyw rozwoju zawodowego i jest upubliczniana z wyprzedzeniem, by potencjalni kandydaci mieli czas na przygotowania



Wartość
średnia

4,2

4. Na KUL informacje o procesie rekrutacji, kryteriach wyboru, charakterze stanowiska oraz perspektywach rozwoju zawodowego są jasno sformułowane i podawane do wiadomości publicznej w sposób umożliwiający kandydatom zapoznanie się z nimi



4,2

1. Na KUL obowiązują jasno określone standardy zatrudniania naukowców



4,0

3. W skład komisji konkursowych w KUL wchodzi doświadczeni pracownicy naukowi zróżnicowani pod względem kwalifikacji, dyscyplin i płci



4,1

5. Na KUL w procesie rekrutacji pracowników naukowych uwzględniany jest cały zakres ich doświadczenia zawodowego i osiągnięć; uwzględnia się prócz wskaźników bibliometrycznych doświadczenie w dydaktyce, opiece naukowej, pracy zespołowej, transferze wiedzy



4,1

- Około 4/5 pracowników KUL zgadza się w mniejszym lub większym stopniu z opinią, że konkursy na KUL są otwarte, a dokumentacja konkursowa jest precyzyjna i upubliczniana z odpowiednim wyprzedzeniem (rekrutacja – kodeks) oraz, że informacje o rekrutacji, jej kryteriach i warunkach zatrudnienia są jasno sformułowane i łatwo dostępne (przejrzystość)
- Nieco mniej niż 3/4 pracowników uważa, że na KUL obowiązują jasno określone standardy zatrudniania (rekrutacja), w skład komisji konkursowych wchodzi doświadczeni pracownicy (dobór kadr) oraz, że w procesie rekrutacji pracowników uwzględniany jest ich cały zakres doświadczenia zawodowego (ocena zasług)

100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100

■ W ogóle + raczej nie zgadzam się

■ Raczej + zgadzam się całkowicie

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

Proces rekrutacji i doboru kadr na KUL (2/2)

P4. Poniżej znajduje się jeszcze 10 stwierdzeń opisujących różne aspekty procesu rekrutacji i doboru kadr na KUL. Ponownie prosimy o Pana(i) ocenę, w jakim stopniu zgadza lub nie zgadza się Pan(i) z nimi, biorąc pod uwagę Pana(i) dotychczasowe doświadczenia.

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

7. Komisje konkursowe na KUL uznają mobilność jako cenny wkład w rozwój zawodowy kandydata – zwracają uwagę m.in. na pobyty w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), zmiany dyscypliny, doświadczenia w zak

7

72

Wartość
średnia

4,1

10. KUL, rekrutując naukowców ze stopniem doktora, określa jasne zasady rekrutacji i warunki późniejszego zatrudnienia

6

72

4,1

8. Komisje konkursowe w KUL właściwie oceniają kwalifikacje akademickie i zawodowe, w tym kwalifikacje nieformalne i mobilności międzynarodowe

9

68

4,0

9. Komisje konkursowe w KUL przy ocenie kandydatów uwzględniają cały przebieg ich kariery zawodowej i zwracają większą uwagę na faktyczne osiągnięcia kandydatów niż na prestiż miejsca ich dotychczasowego zatrudnienia

6

67

4,0

6. Komisje konkursowe na KUL przy ocenie kandydatów akceptują przerwy w przebiegu ich kariery akademickiej, postrzegając je jako ewolucję kariery akademickiej i potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca podążającego wielowymiarową ścieżką kariery

6

63

3,9

100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100

■ W ogóle + raczej nie zgadzam się

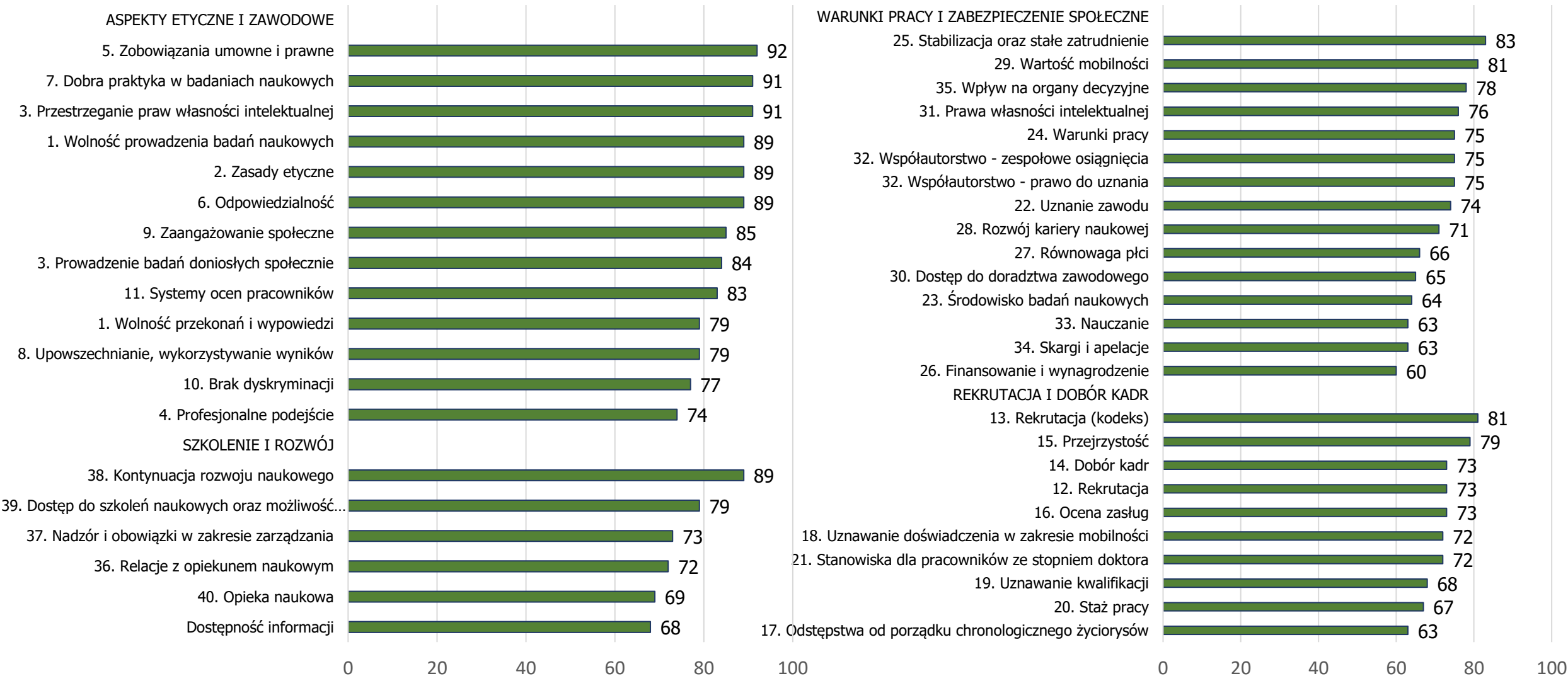
■ Raczej + zgadzam się całkowicie

- Nieco mniej niż 3/4 pracowników uważa również, że komisje konkursowe na KUL uznają mobilność kandydatów za cenny wkład w jego rozwój zawodowy (uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności) oraz, że KUL rekrutując naukowców ze stopniem doktora, określa jasne zasady rekrutacji i warunki późniejszego zatrudnienia (stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora)
- Ponad 2/3 respondentów uznaje, że komisje konkursowe na KUL właściwie oceniają kwalifikacje akademickie i zawodowe (uznawanie kwalifikacji) oraz, że komisje konkursowe przy ocenie kandydatów uwzględniają cały przebieg ich kariery zawodowej i zwracają uwagę na faktyczne ich osiągnięcia (staż pracy)
- Mniej niż 2/3 respondentów uznaje, że komisje konkursowe na KUL przy ocenie akceptują przerwy w przebiegu kariery kandydatów (odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów)

Skala odpowiedzi: 1- w ogóle nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 2- raczej nie zgadzam się z tym stwierdzeniem; 3- trudno powiedzieć/nie mam zdania na ten temat; 4- raczej zgadzam się z tym stwierdzeniem; 5- zgadzam się z tym stwierdzeniem całkowicie

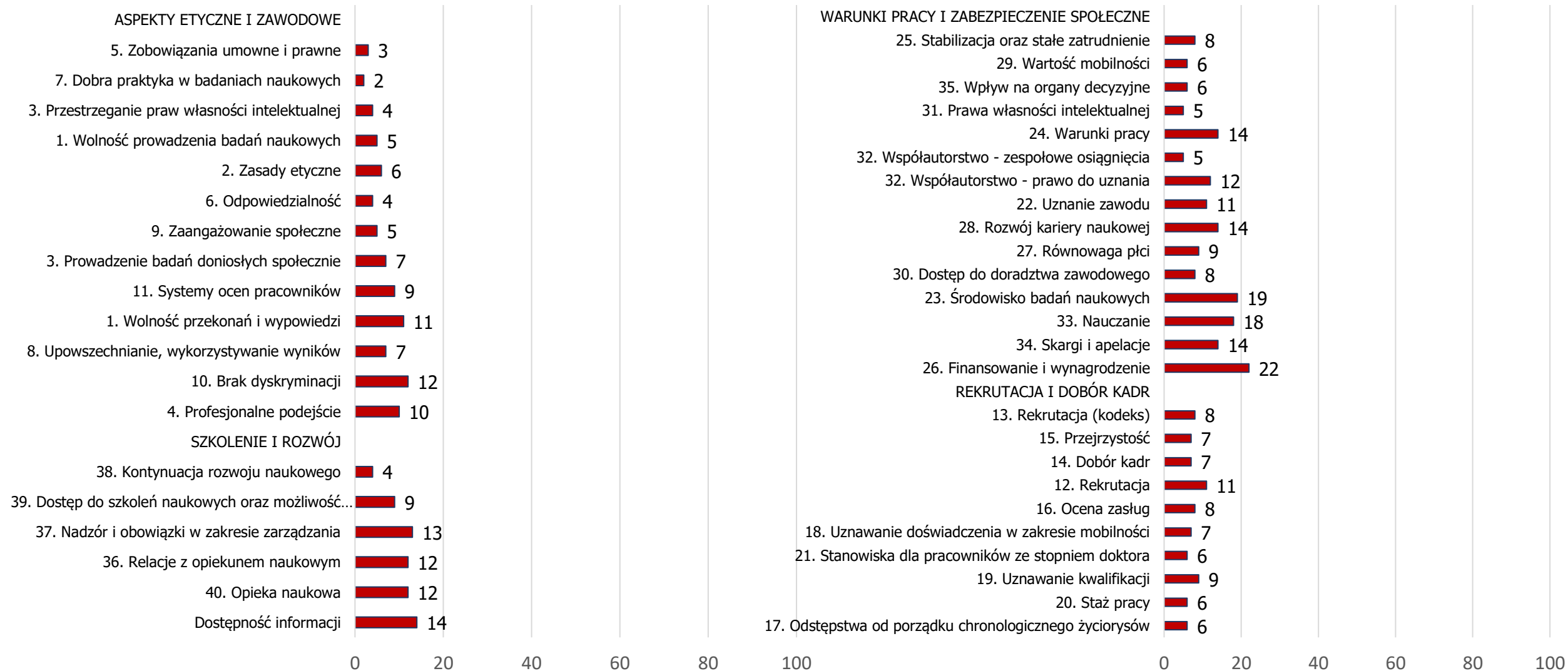
Ranking pozytywnych ocen zasad (wskaźnik zgadzających się, że zasady są realizowane na KUL)

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %



Ranking negatywnych ocen zasad (wskaźnik niezgadzących się, że zasady są realizowane na KUL)

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %



Średnia ocena poszczególnych aspektów prowadzenia działalności naukowej

Podstawa: Wszyscy respondenci, N=334, w %

		Aspekty etyczne i zawodowe	Warunki pracy na KUL
Dokształcanie zawodowe		Pozytywna ocena: 85% pracowników (średnia) Negatywna ocena: 7%	Pozytywna ocena: 71% pracowników (średnia) Negatywna ocena: 12%
		Pozytywna ocena: 75% pracowników (średnia) Negatywna ocena: 11%	Pozytywna ocena: 72% pracowników (średnia) Negatywna ocena: 8%

Proces rekrutacji i doboru kadry

Opinie pracowników w przekroju różnych grup społeczno- demograficznych i pracowniczych

Cele analizy

- Podstawowym celem tej części analiz jest sprawdzenie, czy pozytywne oceny poszczególnych aspektów prowadzenia działalności naukowej na KUL przeważają również w kluczowych grupach społeczno-demograficznych (płeć, grupy wieku: poniżej 40 lat, 40-49 lat, 50-59 lat, 60 lat i więcej) i pracowniczych (stopień naukowy doktor, doktor habilitowany, profesor; stanowisko: asystent, adiunkt, profesor uczelni; staż pracy na KUL: do 5 lat, 6-15 lat, 16-25 lat, 26 lat i więcej; status młodszego pracownika – do 7 lat po doktoracie)
- Celem dodatkowym jest sprawdzenie, w jakim stopniu pracownicy KUL należący do poszczególnych grup społeczno-demograficznych i pracowniczych różnicują się między sobą pod kątem ocenianych aspektów prowadzenia działalności naukowej

Jak czytać i interpretować wyniki?

- W tabelach porównywane są wyniki reprezentujące całą populację pracowników naukowych KUL (kolumna total) z wynikami uzyskanymi dla poszczególnych grup społeczno-demograficznych i pracowniczych.
- Dla poszczególnych grup społeczno-demograficznych i pracowniczych prezentowane są tylko te wyniki, które znacząco odbiegają od średniego wyniku dla całej populacji pracowników KUL, tj. o co najmniej 10 punktów procentowych.
- Komórki tabeli zaznaczone na zielono zawierają wyniki, które są znacząco wyższe od wyniku dla całej populacji pracowników KUL; komórki tabeli zaznaczone na czerwono zawierają wyniki, które są znacząco niższe od wyniku dla całej populacji pracowników KUL
- Zielona komórka oznacza zatem, że dana grupa społeczno-demograficzna lub pracownicza częściej ocenia pozytywnie dany aspekt prowadzenia działalności naukowej niż tzw. przeciętny pracownik naukowy KUL; czerwona komórka oznacza, że dana grupa społeczno-demograficzna lub pracownicza rzadziej ocenia pozytywnie dany aspekt prowadzenia działalności naukowej niż tzw. przeciętny pracownik naukowy KUL

Podsumowanie wyników analizy (1/2)

Wnioski ogólne

- Większość reprezentantów poszczególnych grup społeczno-demograficznych i pracowniczych ocenia pozytywnie poszczególne aspekty prowadzenia działalności naukowej na KUL. Jednym wyjątkiem jest ocena, w jakim stopniu komisje konkursowe na KUL przy ocenie kandydatów uwzględniają cały przebieg ich kariery zawodowej i zwracają większą uwagę na faktyczne osiągnięcia kandydatów niż na prestiż miejsca ich dotychczasowego zatrudnienia - w tym przypadku osoby mające status młodszego pracownika naukowego (do 7 lat po doktoracie) są podzieleni w ocenie tego aspektu dokładnie na pół. Drugim wyjątkiem jest ocena, w jakim stopniu na KUL działają odpowiednie procedury wnoszenia skarg, apelacji i odwołań służące rozwiązywaniu konfliktów i sporów w miejscu pracy – w tym przypadku respondentki są podzielone w ocenie tego aspektu również dokładnie na dwie połowy.
- Bez względu do jakiej grupy społeczno-demograficznej lub pracowniczej badani należą w niewielkim stopniu różnicują się między sobą w obszarze oceny aspektów etycznych i zawodowych prowadzenia działalności naukowej; więcej takich różnic obserwuje się w pozostałych obszarach: doskonalenie zawodowe, warunki pracy i proces rekrutacji.

Grupy społeczno-demograficzne

- Kobiety są bardziej krytyczne w ocenie niektórych aspektów prowadzenia działalności naukowej na KUL niż mężczyźni. Dotyczy to przede wszystkim takich kryteriów jak: relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, opieka naukowa, środowisko badań naukowych, równowaga płci, rozwój kariery naukowej, nauczanie, skargi i apelacje, uznawanie kwalifikacji, staż pracy i stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.
- Osoby z młodszej grupy wieku (pon. 40 lat) są zdecydowanie bardziej krytyczni w ocenie poszczególnych aspektów prowadzenia działalności naukowej niż osoby z najstarszej grupy wieku (60 lat i więcej). Na tle całej populacji pracowników osoby z najmłodszej grupy wieku bardziej krytycznie oceniają: kwestie dyskryminacji, relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, opiekę naukową, rozwój kariery naukowej, skargi i apelacje, rekrutację, dobór kadr, przejrzystość, odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów, uznawanie kwalifikacji, staż pracy, stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

Podsumowanie wyników analizy (2/2)

Grupy pracownicze

- Pracownicy ze stopniem profesora bardziej pozytywnie oceniają niektóre aspekty prowadzenia działalności naukowej niż „przeciętny” pracownik naukowy KUL. Dotyczy to takich aspektów jak: relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, opieka naukowa, dostępność informacji, środowisko badań naukowych, finansowanie i wynagrodzenie, rozwój kariery naukowej, prawa własności intelektualnej, prawo do uznania współautorstwa, nauczanie, staż pracy. Wyjątkiem jest upowszechnienia i wykorzystywanie wyników – ten aspekt jest rzadziej oceniany pozytywnie przez profesorów w porównaniu do przeciętnego wyniku dla wszystkich pracowników naukowych KUL.
- Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach adiunktów bardziej krytycznie oceniają niektóre aspekty prowadzenia działalności naukowej na tle całej populacji pracowników naukowych KUL: relacje z opiekunem naukowym, nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania, opieka naukowa, równowaga płci, rozwój kariery naukowej, nauczanie, uznawanie kwalifikacji, staż pracy

Pozytywne oceny różnych aspektów etycznych i zawodowych w podgrupach społeczno-demograficznych i pracowniczych

w %

Kryterium	Total	Płeć	Wiek	Stopień naukowy	Stanowisko	Staż pracy na KUL	Status młodszego pracownika
1_1. Wolność przekonań i wypowiedzi	79%		60 lat i więcej – 90%				
1_2. Wolność prowadzenia badań naukowych	89%						
2. Zasady etyczne	89%						
3_1. Prowadzenie badań doniosłych społecznie	84%				Asystent – 74%		
3_2. Przestrzeganie praw własności intelektualnej	91%						
4. Profesjonalne podejście	74%						Tak – 91%
5. Zobowiązania umowne i prawne	92%						
6. Odpowiedzialność	89%						
7. Dobra praktyka w badaniach naukowych	91%						
8. Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników	79%			Profesor – 66%			
9. Zaangażowanie społeczne	85%					Pow. 25 lat - 96%	
10. Brak dyskryminacji	77%		Pon. 40 lat – 67% 60 lat i więcej – 88%				
11. Systemy ocen pracowników	83%						

Pozytywne oceny różnych aspektów doskonalenia zawodowego w podgrupach społeczno-demograficznych i pracowniczych

w %

Kryterium	Total	Płeć	Wiek	Stopień naukowy	Stanowisko	Staż pracy na KUL	Status młodszego pracownika
36. Relacje z opiekunem naukowym	72%	Kobiety – 61%	Pon. 40 lat – 59%	Doktor – 60%	Adiunkt – 59%	Pow. 25 lat – 87%	Tak – 59%
			60 lat i więcej – 94%	Profesor – 91%			
37. Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania	73%	Kobiety – 62%	Pon. 40 lat – 61%	Doktor – 60%	Adiunkt – 60%	6-15 lat – 63%	Tak – 59%
			50-59 lat – 83%	Profesor – 89%		Pow. 25 lat – 89%	
			60 lat i więcej – 94%				
38. Kontynuacja rozwoju naukowego	89%						
39. Dostęp do szkoleń oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego	79%						
40. Opieka naukowa	69%	Kobiety – 57%	Pon. 40 lat – 58%	Doktor – 57%	Adiunkt – 57%		
		Mężczyźni – 79%	60 lat i więcej – 88%	Profesor – 86%			
41. Dostępność informacji	68%		60 lat i więcej – 85%	Profesor – 82%		Do 5 lat – 79%	

Pozytywne oceny różnych aspektów warunków pracy w podgrupach społeczno-demograficznych i pracowniczych

w %

Kryterium	Total	Płeć	Wiek	Stopień naukowy	Stanowisko	Staż pracy na KUL	Status młodszego pracownika
22. Uznanie zawodu	74%		60 lat i więcej – 92%				
23. Środowisko badań naukowych	64%	Kobiety – 51%	60 lat i więcej – 83%	Profesor – 75%			
24. Warunki pracy	75%						
25. Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie	83%						
26. Finansowanie i wynagrodzenie	60%		60 lat i więcej – 71%	Profesor – 70%			
27. Równowaga płci	66%	Kobiety – 56%	60 lat i więcej – 79%		Adiunkt – 56%		
28. Rozwój kariery naukowej	71%	Kobiety – 59%	Pon. 40 lat – 61%	Profesor – 82%	Adiunkt – 61%		
			60 lat i więcej – 83%				
29. Wartość mobilności	81%						
30. Dostęp do doradztwa zawodowego	65%					Do 5 lat – 78%	
31. Prawa własności intelektualnej	76%		60 lat i więcej – 90%	Profesor – 86%			
32_1. Współautorstwo – zespołowe osiągnięcia	75%						
32_2. Współautorstwo – prawo do jego uznania	75%		60 lat i więcej – 90%	Profesor – 91%			
33. Nauczanie	63%	Kobiety – 52%	60 lat i więcej – 79%	Profesor – 75%	Adiunkt – 53%	Do 5 lat – 73%	
34. Skargi i apelacje	63%	Kobiety – 50%	Pon. 40 lat – 53%				
		Mężczyźni – 74%	60 lat i więcej – 79%				
35. Wpływ na organu decyzyjne	78%		60 lat i więcej – 88%				

Pozytywne oceny różnych aspektów procesu rekrutacji i doboru kadr w podgrupach społeczno-demograficznych i pracowniczych

w %

Kryterium	Total	Płeć	Wiek	Stopień naukowy	Stanowisko	Staż pracy na KUL	Status młodszego pracownika
12. Rekrutacja	73%		Pon. 40 lat – 62%				
13. Rekrutacja (kodeks)	81%						Tak – 91%
14. Dobór kadr	73%		Pon. 40 lat – 65%				
15. Przejrzystość	79%		Pon. 40 lat – 68%				
16. Ocena zasług	73%						
17. Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów	63%		Pon. 40 lat – 52%				
			60 lat i więcej – 73%				
18. Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności	72%		50-59 lat – 82%				
19. Uznawanie kwalifikacji	68%	Kobiety – 58%	Pon. 40 lat – 58%		Adiunkt – 56%		
			60 lat i więcej – 79%		Profesor uczelni – 79%		
20. Staż pracy	67%	Kobiety – 57%	Pon. 40 lat – 53%	Profesor – 80%	Adiunkt – 56%	Pow. 25 lat – 78%	Tak – 50%
			60 lat i więcej – 83%				
21. Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora	72%	Kobiety – 60%	Pon. 40 lat – 59%				
			60 lat i więcej – 83%				

Dziękujemy za uwagę

Centrum Analiz Społecznych i Ekonomicznych
Katolicki Uniwersytet Lubelski
Al. Raławickie 14
20-950 Lublin
www.casie.pl; www.kul.pl