

W listopadzie 2018 roku w NCBJ została przeprowadzona ankieta dotycząca kwestii związanych z wprowadzeniem Strategii HR dla pracowników naukowych oraz zgodności praktyki w Instytucie z zasadami OTM-R (*Open, Transparent, Merit-Based Recruitment*). Wyniki ankiety, którą udostępniono wszystkim pracownikom naukowym Instytutu, pozwoliły na wskazanie obszarów wymagających udoskonalenia w zakresie Strategii HR dla naukowców.

Jednym z ważnych zadań na kolejne lata jest doskonalenie procedur rekrutacyjnych, które ułatwią pozyskiwanie właściwych kandydatów w konkursach na stanowiska naukowe. W związku z powyższym zaplanowano działania wpisane do planu działań na kolejne lata (do 2021), które udoskonalą dotychczas stosowane w NCBJ procedury w zakresie rekrutacji na stanowiska naukowe.

POLITYKA OTM-R w NCBJ

Celem **Polityki OTM-R** w Narodowym Centrum Badań Jądrowych (NCBJ) jest zapewnianie w przebiegu rekrutacji na stanowiska naukowe i badawczo-techniczne postępowania otwartego, przejrzystego i opartego o kompetencje merytoryczne kandydatów.

Otwarte, transparentne zasady i standardy rekrutacji i wyboru kandydatów, zapewniają szersze pozyskiwanie naukowców spoza Polski, pozwalając zarazem na dostosowanie szczegółowych procedur do rodzaju oferowanych stanowisk. Polityka rekrutacji OTM-R odnosi się do wszystkich stanowisk naukowych oraz do wszystkich potencjalnych kandydatów niezależnie od stopnia zaawansowania kariery i oczekiwanych oraz posiadanych stopni naukowych.

Rekrutacja | *Recruitment*

Procesy rekrutacyjne w NCBJ odbywają się w sposób otwarty, przejrzysty i efektywny, przy zapewnieniu możliwości udziału w nich wszystkim kandydatom, w tym kandydatom z zagranicy. Ogłoszenia o konkursach na stanowiska naukowe powinny zawierać: dokładny opis stanowiska, oczekiwaną specjalność naukową, wymagania w zakresie kwalifikacji, dorobku naukowego i innych kompetencji zgodnie z charakterystyką stanowiska. Ponadto datę otwarcia konkursu i termin składania dokumentów oraz informację o sposobie składania aplikacji. W ramach dobrych praktyk zaleca się, aby w ogłoszeniu znalazły się dane kontaktowe do osoby opiekującej się danym procesem rekrutacyjnym pomocne kandydatom zainteresowanym szczegółami oferty.

Proces wyboru kandydatów | *Selection*

W procesie selekcji kandydatów komisja dokonuje merytorycznej, zbiektywizowanej oceny kandydatów uwzględniając ich dorobek, kwalifikacje i kompetencje zgodnie z przyjętymi wymaganiami na danym stanowisku naukowym. Przy wyborze należy kierować się zasadą równych szans, niezależnie od różnic między kandydatów w zakresie płci, wieku, niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej lub preferencji osobistych. Komisje dokonujące wyboru kandydatów powinny posiadać odpowiednie doświadczenie, kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Należy dążyć do zachowania równowagi płci w składzie komisji. Zaleca się, aby w składzie komisji, szczególnie na wyższe stanowiska, byli członkowie z innych jednostek (spoza NCBJ). Skład komisji jest taki sam na wszystkich etapach rekrutacji.

Przejrzystość | *Transparency*

W ramach postępowania rekrutacyjnego kandydaci są informowani o kryteriach wyboru, liczbie dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego oferowanych przez NCBJ. W ramach zasady transparentności procesu, zaleca się, aby kandydaci biorący w nim udział otrzymywali informację zwrotną z opisem mocnych i słabych stron ich aplikacji, nie później niż w ciągu miesiąca od zakończenia procesu rekrutacyjnego.

Ocena kompetencji | *Judging merit*

W procesie wyboru kandydatów do pracy w NCBJ opieramy się na ocenie ich kompetencji z uwzględnieniem oceny pełnego zakresu doświadczeń zawodowych kandydata, jego dorobku i aktywności naukowej, dokonując ewaluacji dorobku pod względem ilościowym oraz jakościowym. Kryteria dotyczące wyników bibliometrycznych powinny być równoważone oceną innych kompetencji, takich jak doświadczenia dydaktyczne, popularyzatorskie, umiejętności zarządzania projektami itd.

Ocena ścieżki kariery | *Variations in the chronological order of CVs*

Przebieg kariery każdego kandydata ubiegającego się o zatrudnienie na stanowisko naukowe podlega indywidualnej ocenie uwzględniającej szerokie spojrzenie na wszystkie etapy jego kariery zawodowej. Ewentualne przerwy w karierze naukowej lub doświadczenie w branżach komercyjnych/przemysłowych warto rozważać jako potencjalnie cenne wzbogacenie kompetencji zawodowych. Należy docenić wszelkie aktywności i okoliczności jej rozwoju i uwzględnić na etapie oceny też inne (również nie wymagane) dokumenty składane podczas aplikacji, które mogą mieć pozytywny wpływ na ocenę kandydata.

Docenianie doświadczeń kandydatów w zakresie mobilności | *Recognition of mobility experience*

Dokonując wyboru kandydata ubiegającego się o zatrudnienie w NCBJ, uznaje się za cenną jego pracę w różnych krajach, pracę w różnych rodzajach instytucji oraz ewentualne zmiany specjalności badawczej. Taki rodzaj doświadczeń kandydata należy postrzegać jako atut związany z posiadaniem szerokich kontaktów zawodowych oraz otwartością na współpracę i możliwości wymiany zdobytej wiedzy naukowej i doświadczeń zawodowych.

Ocena kwalifikacji formalnych | *Recognition of qualifications*

Oceniając kandydatów na stanowiska naukowe w NCBJ, szczególnie kandydatów, którzy stopnie naukowe oraz inne formalne kwalifikacje zdobywali za granicą, dokłada się wszelkich starań, aby mieć pełne i właściwe zrozumienie nt zasad rządzących przyznawaniem takich kwalifikacji w danym kraju i/lub danej instytucji.

Starszeństwo stopni i kwestia długości stażu | *Seniority*

Poziom starszeństwa stopnia naukowego oraz stażu pracy powinny być właściwie i indywidualnie określone dla danego stanowiska naukowego. Przy ocenie kwalifikacji należy skupiać się przede wszystkim na ocenie osiągnięć kandydata biorą jednak również pod uwagę reputację instytucji, w jakich zdobywał stopnie naukowe.

Zatrudnianie na kontrakty *post-doc*. | *Postdoctoral appointments*

Czasowe zatrudnianie osób spoza NCBJ na stanowiska adiunktów (czyli kontrakty *post-doc*) pod konkretne projekty i zamierzenia badawcze powinno być w pełni zgodne z przepisami polskiego prawa, a zarazem służyć celom mobilności międzynarodowej oraz celom długofalowego rozwoju indywidualnych karier naukowych. NCBJ wspiera w rozwoju naukowym osoby, które uzyskały w instytucie stopień doktora, zachęcając je do ubiegania się o kontrakty czasowe (*post-doc*) w cenionych ośrodkach zagranicznych.