



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Zaktualizowana
strategia kadrowa dla pracowników naukowych

Updated

Human Resources Strategy for Researchers

(HRS4R)

Poznań, maj 2022

Poznań, May 2022

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, zgodnie ze swoją misją opartą na maksymie „Zmieniając teraźniejszość, kształtujemy przyszłość”, dąży do nowoczesności i autonomii, a także do poszanowania różnorodności i wyzwań współczesności. Jako Europejska Uczelnia Badawcza wspiera pracowników naukowych w realizacji ich potrzeb zawodowych poprzez stworzenie stabilnych warunków pracy, możliwości rozwoju, równe traktowanie, przeciwdziałanie dyskryminacji i profesjonalne zarządzanie.

Adam Mickiewicz University, Poznań, following its mission based on the maxim "By changing the present, we shape the future," strives for modernity and autonomy, as well as respect for diversity and the challenges of today. As a European Research University, it supports academics in realizing their professional needs by providing stable working conditions, development opportunities, equal treatment, anti-discrimination, and professional management.

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu przyjął wydane w 2005 roku zalecenia Komisji Europejskiej dla krajów Europejskiej Przestrzeni Badawczej i od 2016 roku wdraża Strategię Kadrową dla Pracowników Naukowych (HRS4R) realizując postanowienia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu Postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

Adam Mickiewicz University, Poznań has accepted the recommendations of the European Commission for the countries of the European Research Area, issued in 2005, and has been implementing the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) since 2016, enforcing the provisions of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

Harmonogram procesu wdrożenia Strategii Kadrowej dla Pracowników Naukowych (HRS4R 2016-2022)

- **luty 2015** – deklaracja poparcia wyrażona przez JM Rektora UAM Prof. dr. hab. Bronisława Marciniaka;
- **kwiecień 2015** – powołanie i rozpoczęcie prac Zespołu ds. Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników;
- **kwiecień-grudzień 2015** – prace Zespołu, w tym analiza potencjału uczelni;
- **luty 2016** – opracowanie i opublikowanie Planu Działań oraz przekazanie go do Komisji Europejskiej;
- **marzec 2016** – przekazanie przez ewaluatorów wstępnej oceny dotyczącej Planu Działań;
- **kwiecień-maj 2016** – przygotowanie Planu Działań zgodnie z uwagami i sugestiami ze strony ekspertów oraz jego przekazanie do Komisji Europejskiej;
- **23 czerwca 2016 uzyskanie przez UAM logo "HR Excellence in Research";**
- **listopad 2018-marzec 2019** – opracowanie wewnętrznej oceny dotyczącej postępów we wdrażaniu zasad Karty i Kodeksu (Internal Review) i przekazanie jej do Komisji Europejskiej wraz z zaktualizowanym Planem Działań na kolejne 3 lata;

- **maj 2019** – eksperci wybrani przez KE docenili dotychczasowe wysiłki UAM na rzecz wdrażania zasad Karty i Kodeksu i zaakceptowali raport z oceny wewnętrznej;
- **listopad 2020** – w związku ze zmianą kadencji władz rektorskich powołanie nowego zespołu ds. Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników oraz rozpoczęcie prac monitorujących wdrożenie;
- **marzec 2022** - ankieta wśród pracowników i doktorantów;
- kwiecień-maj 2022 - opracowanie nowego planu działania (w oparciu o wyniki ankiety i analizę regulacji wewnętrznych);
- **maj 2022** - konsultacje nowego planu działania z naukowcami R1-R4;
- **czerwiec 2022** - przekazanie raportu do Komisji Europejskiej;
- **jesień 2023** - kolejna ocena okresowa dokonywana przez ekspertów zagranicznych wyznaczonych przez Komisję Europejską na podstawie wysłanego przez UAM raportu oraz wizyty na miejscu.

The process of implementing the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers at AMU:

- **February 2015** - declaration of support expressed by the Rector of AMU Prof. dr. hab. Bronisław Marciniak (endorsement letter signed);
- **April 2015** - appointment and commencement of work of the Implementation Working Group;
- **April-December 2015** - work of the Group, including the internal gap analysis;
- **February 2016** - development and publication of the Action Plan and its submission to the European Commission;
- **March 2016** - the consensus report with the EC experts' evaluation was received;
- **April-May 2016** - preparation of the revised Action Plan in accordance with the comments and suggestions from experts and its submission to the European Commission;
- **June 23, 2016 AMU obtains the "HR Excellence in Research" award;**
- **November 2018 - March 2019** - development of an internal assessment of progress in implementing the principles of the Charter and Code (Internal Review) and submitting it to the European Commission along with an updated Action Plan for the next 3 years;
- **May 2019** - experts selected by the European Commission appreciated the efforts of AMU to date to implement the principles of the Charter and the Code and approved the internal evaluation report;
- **November 2020** - in connection with the change of the term of office of the Rector's authorities, appointment of a new Working Group and monitoring of the implementation;
- **March 2022** - survey on implementation HRS4R sent to researchers and PhD students;
- **April-May 2022** - development of a new action plan (based on internal gap analysis and survey results);
- **May 2022** - consultations of a new action plan with R1-R4 researchers;
- **June 2022** - report sent to the European Commission;
- **Autumn 2022** - another evaluation carried out by international experts appointed by the European Commission on the basis of a report sent by AMU and an on-site visit.

Jednym z głównych celów Komisji Europejskiej jest tworzenie przyjaznego naukowcom środowiska pracy, a także przejrzystych zasady rekrutacji naukowców. UAM chciałby wnieść swój wkład na rzecz kreowania wspólnej przestrzeni badawczej i rynku pracy dla naukowców, korzystniejszych warunków pracy, rozwoju różnych umiejętności i know-how naukowców oraz bardziej stabilnego zabezpieczenia społecznego. Nasz Uniwersytet chciałby być uznawany za pracodawcę, który zdaje sobie sprawę ze znaczenia kapitału ludzkiego, wspiera swoich naukowców i oferuje atrakcyjne warunki pracy. W tym celu opracowano, przedstawioną poniżej, zaktualizowaną strategię HRS4R w Uniwersytecie im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, która jest zgodna z zapisami Karty i Kodeksu oraz krajowymi regulacjami prawnymi. Zasady zawarte w tych dokumentach są w dużej mierze już ustaloną praktyką w UAM.

One of the main goals of the European Commission is to create a scientist-friendly working environment, as well as transparent rules for recruiting scientists. AMU would like to contribute to the creation of a common research area and labor market for scientists, more favorable working conditions, development of various skills and know-how of scientists, and more stable social security. Our University would like to be recognized as an employer that realizes the importance of human capital, supports its scientists and offers attractive working conditions. To this end, an updated HRS4R strategy has been developed at Adam Mickiewicz University, Poznań, presented below, which is in line with the provisions of the Charter and Code and national legal regulations. The principles contained in these documents are already largely established practice at AMU.

Cel Strategii Kadrowej dla Pracowników Naukowych UAM (HRS4R)

The Goal of Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)

Głównymi celem strategii jest stworzenie pracownikom naukowym sprzyjającego środowiska pracy, poprawy perspektyw zawodowych, zachęty do mobilności oraz transparentnego systemu rekrutacji i możliwości rozwoju na każdym etapie kariery.

The main goal of the strategy is to create favorable working environment for researchers, improved career prospects, encouragement of mobility, and a transparent system of recruitment and development opportunities at every stage of their careers.

Strategia została opracowana w oparciu o analizę wewnętrzną w odniesieniu do 4 obszarów oraz 40 zasad Karty i Kodu:

- I. Aspekty etyczne i zawodowe
- II. Rekrutacja i selekcja
- III. Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne
- IV. Szkolenia i rozwój

The developed strategy was based on an internal analysis of 4 areas and 40 principles of the Charter and Code:

- I. Ethical and professional aspects
- II. Recruitment and selection
- III. Working conditions and social security
- IV. Training and development

Wstępna analiza wewnętrzna przeprowadzona w roku 2016 na focusowej grupie naukowców reprezentujących wszystkie poziomy kariery (R1-R4) oraz pogłębiona analiza przeprowadzona w 2022 roku wskazała na obszary wymagające podjęcia konkretnych działań naprawczych lub rozwojowych:

A preliminary internal analysis conducted in 2016 on a focus group of scientists representing all career levels (R1-R4) and an in-depth analysis conducted in 2022 identified areas requiring specific corrective or developmental actions:

- **etyka i profesjonalizm**
 - profesjonalne podejście 2016 & 2022
 - zobowiązania wynikające z umów i przepisów 2016
 - odpowiedzialność 2016 & 2022
 - dobre praktyki w badaniach naukowych 2016 & 2022
 - niedyskryminacja 2016
 - system oceny pracowników naukowych 2016
- **ethical and professional aspects**
 - professional attitude 2016 & 2022
 - contractual and legal obligations 2016
 - accountability 2016 & 2022
 - good practice in research 2016
 - non-discrimination 2016
 - evaluation/appraisal system 2016
- **rekrutacja i selekcja**
 - rekrutacja 2016 & 2022
 - transparentność 2016
 - ocena zasług 2016
 - stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora 2022
- **recruitment and selection**
 - recruitment 2016 & 2022
 - transparency 2016
 - judging merit 2016
 - postdoctoral appointments 2022

- **warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne**
 - stabilizacja oraz stałe zatrudnienie 2016
 - rozwój kariery zawodowej 2016
 - dostęp do doradztwa zawodowego 2016 & 2022
 - nauczanie 2016 & 2022
 - środowisko badań naukowych 2022

- **working conditions and social security**
 - stability and permanence of employment 2016
 - career development 2016
 - access to career advice 2016 & 2022
 - teaching 2016 & 2022
 - środowisko badań naukowych 2022

- **szkolenia i rozwój**
 - stały rozwój zawodowy 2016
 - dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwości stałego rozwoju zawodowego 2016
 - opieka naukowa 2022
 - nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania 2022
 - relacje z opiekunem naukowym 2022

- **training and development**
 - continuing professional development 2016
 - access to research training an continous development 2016
 - supervision 2022
 - supervision and management responsibilities 2022
 - relations with supervisors 2022

<p>Cel 1 - etyka i profesjonalizm</p>
--

<p>Goal 1 – ethical and professional aspects</p>

UAM dąży do wolności badań naukowych, kładąc jednocześnie nacisk na przestrzeganie zasad etyki oraz własności intelektualnej. Chcemy rozwijać nasze profesjonalne podejście poprzez jasne i skuteczne komunikowanie naszych strategicznych celów w obszarze rozwoju nauki oraz mechanizmów finansowania badań. Będziemy prowadzić ciągłe działania informacyjne w zakresie regulacji prawnych i procedur, a także rozwijać system wsparcia aplikacji, realizacji i rozliczania grantów. Zobowiązujemy się do bezwzględного przestrzegania powinności wynikających z umów i przepisów, a także do przyjęcia pełnej odpowiedzialności za efektywne wykorzystanie pieniędzy przeznaczonych na badania poprzez ciągłe doskonalenie systemu zarządzania finansami. Będziemy stosować dobre praktyki w zakresie bezpieczeństwa pracy, bezpieczeństwa informatycznego i

ochrony danych. Dbłość o rozpowszechnianie i wykorzystywanie wyników badań oparta zostanie na trwałej współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym. Dążyć będziemy do zaangażowania społecznego Uczelni wdrażając zasady społecznej odpowiedzialności i zrównoważonego rozwoju. Zakaz stosowania w UAM jakichkolwiek praktyk dyskryminacyjnych przyczyni się wzrostu wiarygodności Uniwersytetu jako pracodawcy, a spójny i transparentny system ocen pracowniczych pozwoli na rozwój kadry naukowej.

AMU strives for freedom of scientific research while emphasizing respect for ethics and intellectual property. We want to develop our professional approach by clearly and effectively communicating our strategic goals in the area of scientific development and research funding mechanisms. We will conduct continuous outreach on regulations and procedures, and develop a system to support application, implementation, and settlement of grants. We are committed to strictly adhering to contractual and regulatory obligations and to taking full responsibility for the effective use of research money through continuous improvement of the financial management system. We will follow good practices at work security, IT security, and data protection. AMU's care for the dissemination and use of research results will be based on sustained cooperation with the socio-economic environment. We will strive for the University's social commitment by implementing the principles of social responsibility and sustainable development. The prohibition of any discriminatory practices at AMU will increase the University's credibility as an employer, and a consistent and transparent system of employee evaluations will allow for the development of academic staff.

- Wśród zaplanowanych działań znajduje się opracowanie i wdrożenie dokumentów, polityk, materiałów informacyjnych oraz przewodników, a także wprowadzenie usprawnionych procedur administracyjnych i informatycznych, wsparcie administracyjne. Planowane są również szkolenia i konferencje, między innymi dotyczące Open Science, Open Data, ewaluacji, finansowania badań, pozyskiwania środków na badania.

Among the planned activities are the development and implementation of documents, policies, information materials and guides, as well as the introduction of streamlined administrative and IT procedures, and administrative support. Training and conferences are also planned, including on Open Science, Open Data, evaluation, research funding, and, among others, research fundraising.

- Spis wewnętrznych aktów prawnych dotyczących aspektów etycznych i zawodowych

Directory of internal legislation on ethical and professional aspects

https://amu.edu.pl/_data/assets/pdf_file/0032/392477/Akty-prawne-PL-i-EN.pdf

Cel 2 - rekrutacja i selekcja

Goal 2 – recruitment and selection

UAM chce pozyskiwać pracowników o najlepszych kwalifikacjach zapewniając jednocześnie równy dostęp do zatrudnienia. Przestrzegając zasad zawartych w Kodeksie Postępowania przy Rekrutacji Pracowników Naukowych dążymy do podniesienia międzynarodowej rangi oraz atrakcyjności UAM jako pracodawcy. Rekrutacja i selekcja mają charakter otwarty, przejrzysty i oparty o kompetencje. Oferty pracy ogłaszane są na stronach Uczelni, MEiN oraz Euraxess. Dbamy o jakość stosowanych narzędzi rekrutacyjnych i przejrzystość procesu rekrutacji i udzielanie informacji zwrotnej. Ocena kandydatów ma charakter kompleksowy i nie ogranicza się jedynie do wskaźników bibliometrycznych, ale bierze pod uwagę także takie aspekty jak nauczanie, transfer wiedzy i mobilność. Stawiane przez nas wymagania są adekwatne do poziomu stanowiska, a w trakcie zatrudnienia tworzymy możliwość awansu dążąc jednocześnie do ustabilizowania stosunku pracy.

AMU wants to attract employees with the best qualifications while ensuring equal access to employment. By adhering to the principles contained in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers we aim to raise the international profile and attractiveness of AMU as an employer. Recruitment and selection are open, transparent and competency-based. Job opportunities are advertised on the University, MEiN and Euraxess websites. We care about the quality of the recruitment tools used, the transparency of the recruitment process and the provision of feedback. The evaluation of candidates is comprehensive, and it is not limited to bibliometric indicators, but also takes into account such aspects as teaching, knowledge transfer and mobility. The requirements we set are appropriate to the level of the position, and during employment we create opportunities for promotion while striving to stabilize the employment relationship.

- Wśród zaplanowanych działań znajduje się aktualizacja spójnego z wytycznymi KE, regulacjami krajowymi i statutem dokumentu OTM-R, ([OTM-R](#)), działania informacyjne, szkoleniowe oraz optymalizacja procesu ocen pracowniczych.

Among the planned activities are an update of the OTM-R document (OTM-R), which is consistent with EC guidelines, national regulations and statutes, outreach, training and optimization of the employee evaluation process.

Cel 3 - warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

Goal 3 – working conditions and social security

UAM dąży do zapewnienia jak najlepszego środowiska pracy, uznając pracujących w Uczelni naukowców za profesjonalistów oraz dążąc do optymalnego rozwoju infrastruktury badawczej. Proponujemy warunki zatrudnienia umożliwiające pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz ułatwiające jednoczesny rozwój kariery. Zależy nam na stabilności stosunku pracy naukowców oraz kształtowaniu polityki wynagrodzeń w sposób sprawiedliwy i motywujący. Stawiamy sobie za cel zapewnienie równości płci na wszystkich etapach kariery oraz we wszystkich gremiach, w tym zarządzających. Wspieramy poprzez strategiczne działania rozwój kariery naukowej w stabilnym środowisku pracy. Uznajemy wartość mobilności we wszystkich jej aspektach – geograficznym, międzysektorowym i interdyscyplinarnym – jako czynnika przyczyniającego się do wszechstronnego rozwoju naukowego. Dbamy o własność intelektualną i kierujemy się jasnymi zasadami dotyczącymi współautorstwa publikacji. Chcemy umożliwić naukowcom korzystanie z doradztwa zawodowego i opieki naukowej, a także stosujemy rozwiązania pozwalające na godzenie obowiązków dydaktycznych i naukowych. Nasze zasady oceny pracowników i załatwiania spornych spraw są transparentne. UAM zapewnia także reprezentatywność naukowców na poszczególnych szczeblach kariery (R1-R4) we wszystkich gremiach doradczych i decyzyjnych.

AMU strives to provide the best possible working environment, recognizing the scientists working at the University as professionals, and aims at the optimal development of research infrastructure. We offer employment conditions that make it possible to reconcile work and family life and facilitate simultaneous career development. We are committed to the stability of researchers' employment and to shaping the salary policy in a fair and motivating way. We aim to ensure gender equality at all career stages and in all bodies, including management. We support the development of scientific careers in a stable working environment through strategic measures. We recognize the value of mobility in all its aspects - geographic, intersectoral and interdisciplinary - as a factor contributing to comprehensive scientific development. We care about intellectual property and follow clear rules regarding co-authorship of publications. We want to enable researchers to benefit from career counseling and scientific mentoring, and we use solutions to reconcile teaching and scientific responsibilities. Our rules for evaluating employees and handling disputed cases are transparent. AMU also ensures that researchers at each career level (R1-R4) are represented in all advisory and decision-making bodies.

- Wśród zaplanowanych działań znajduje się stworzenie rozwiązań prawnych (statutowych) gwarantujących stabilizację zatrudnienia i rozwój kariery, a także godzenie obowiązków dydaktycznych i naukowych. Przewiduje się także stworzenie systemowego dostępu do doradztwa zawodowego nakierowanego na rozwój kariery badawczej oraz wyposażenie kierowników jednostek w umiejętności i kompetencje w zakresie doradztwa zawodowego naukowców. W trybie ciągłym będą realizowane szkolenia dotyczące rozwoju kariery naukowej. Ze względu na specyfikę jednostki i wagę pracowników prowadzących dydaktykę przewidziany jest pakiet działań dotyczący nauczania.

Among the planned activities is the creation of legal (statutory) solutions to guarantee employment stability and career development, as well as the reconciliation of teaching and research duties. AMU also plans to create systemic access to career counseling aimed at research career development as well as to equip heads of units with skills and competencies in career counseling of scientists. University will implement training on research career development on a continuous basis. Furthermore, due to the specific nature of the unit and the importance of teaching staff, we aim to introduce a package of activities on teaching.

Cel 4 – szkolenia i rozwój

Goal 4 – training and development

UAM gwarantuje zatrudnionym badaczom stały kontakt z opiekunem naukowym, jego bieżące wsparcie, monitorowanie postępów rozwoju naukowego i otrzymywanie jasnej informacji zwrotnej. Doświadczeni badacze sprawują nadzór mentorski nad młodszymi badaczami, dzieląc się wiedzą i doświadczeniem. Umożliwiamy ciągły rozwój zawodowy poszerzając ofertę szkoleń, kursów i warsztatów.

AMU guarantees hired researchers constant contact with a research supervisor, their ongoing support, monitoring the progress of their scientific development, and offering clear feedback. Experienced researchers provide mentoring supervision to junior researchers, sharing knowledge and experience. We enable continuous professional development by expanding our offer of training, courses, and workshops.

- Wśród zaplanowanych działań znajduje się umożliwienie naukowcom dostępu do informacji o szkoleniach zewnętrznych oraz organizacja wewnętrznych cykli szkoleniowych nakierowanych na wszystkie aspekty pracy naukowców. Planowane są również szkolenia dla promotorów, kierowników katedr i zakładów oraz samodzielnych naukowców (R3 i R4) m. in. z zakresu tutoringu.

The activities planned by our University include giving researchers access to information on external training and holding internal training cycles aimed at all aspects of researchers' work. There is also a plan to organize training courses for promoters, heads of chairs and departments, and independent researchers (R3 and R4) on tutoring, among other things.

Action Plan na lata 2022-2024

[Action Plan for 2022-2024](#)

Link: [Action Plan 2022-2024](#)