



instytut lotnictwa
warszawa, rok założenia 1926

minib23

marketing instytucji
naukowych i badawczych
nr 1(23)/2017



research
for future

eISSN 2353-8414
pISSN 2353-8503
marzec 2017



**HR EXCELLENCE IN RESEARCH
JAKO ATRYBUT KONKURENCYJNOŚCI
JEDNOSTKI NAUKOWEJ**



Open Access

HR EXCELLENCE IN RESEARCH JAKO ATRYBUT KONKURENCYJNOŚCI JEDNOSTKI NAUKOWEJ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH AS AN ATTRIBUTE
OF SCIENTIFIC INSTITUTIONS' COMPETITIVENESS

dr Sylwia Jarosławska-Sobór

Główny Instytut Górnictwa, Polska

sjaroslawska@gig.eu

DOI: 10.14611/minib.23.03.2017.01



Streszczenie

W budowaniu konkurencyjności organizacji istotną rolę odgrywa nie tylko umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków otoczenia, ale także nabycie wyróżniających ją właściwości, które pozwalają utrzymać lub poprawić pozycję na rynku. Dla jednostki naukowej takim handicapem może być logo HR Excellence in Research (HRE), znak nadawany przez Komisję Europejską w ramach strategii „Human Resources Strategy for Researchers” (HRS4R). Otrzymują je instytucje naukowe, które wdrażają zasady „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”, dzięki czemu tworzą przyjazne środowisko pracy i możliwości rozwoju.

Główny Instytut Górnictwa w 2015 roku podjął działania w celu uzyskania logo HR Excellence in Research, co ma zwiększyć atrakcyjność Instytutu dla naukowców, a także przyczynić się do dalszego rozwoju nauki i osiągnięcia lepszej pozycji rynkowej. W artykule omówiono wyniki analizy wewnętrznej, która obejmowała badanie opinii pracowników naukowych i badawczych GIG dotyczących istniejących zasad i praktyk prowadzenia badań w Instytucie. W efekcie badań powstał Raport wraz z Planem Działań, które wspierać mają tworzenie przyjaznego środowiska pracy naukowej i transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Wskazane zostały również najważniejsze wyzwania, jakie stoją przed Instytutem w celu pełnej realizacji zasad ujętych w ramach HRE, pobudzających rozwój ekonomiczny i personalny.

Słowa kluczowe: HR Excellence in Research, naukowiec, zarządzanie, badania naukowe, rekrutacja, środowisko pracy



Summary

In building competitiveness of the organization important role in plays not only the adaptation ability to changing environment, but also the acquisition of distinguishing qualities, which let it to maintain or improve its market position. For scientific institution its handicap could be HR Excellence in Research (HRE), a sign awarded by European Commission within the framework "Human Resources Strategy for Researchers" (HRS4R) strategy. It is given to scientific institutions which has adopted a European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers so it friendly work environment and possibility of development is created.

Central Mining Institute in 2015 has taken actions to attain HR Excellence in Research, in order to make Institute more attractive to scientists and contribute to further development of science as well as achieving better market position. This paper discussed results of internal analysis, which included scientific employees and researchers opinion survey related to existing practices and regulations of conducting researches in Institute. As a result a special Report with an Action Plan was created, for improving friendly environment of scientific work and transparent recruitment principles of researchers. Paper also indicate main challenges the Institute faces for fully implementation HRE guidelines to stimulate economic and employment growth.

Keywords: HR Excellence in Research, scientist, management, researchers, recruitment, work environment

Wprowadzenie

Konkurencyjność organizacji jest jednym z kluczowych pojęć współczesnego zarządzania. Uznawana jest za ogólnie pojętą zdolność do konkutowania, która odnosi się do produktu, organizacji czy całej gospodarki. W budowaniu konkurencyjności istotną rolę odgrywa zdolność przystosowania się do zmieniających się warunków otoczenia. To ona pozwala utrzymać lub poprawić pozycję na rynku w warunkach globalnych. Przesłanką rynkowego sukcesu przedsiębiorstwa jest osiągnięcie przewagi konkurencyjnej w stosunku do działających na danym rynku konkurentów (Porter, 1999). Takie pojmowanie konkurencyjności wynika z założenia, że organizacja to otwarty system zależny od otoczenia (Hatch, 2002).

Zdaniem M. Portera konkurencyjność wspierają przede wszystkim surowe wymagania środowiskowe, które wpływają pozytywnie na innowacyjność, a ostatecznie na opłacalność przedsięwzięcia. Wyzwalają bowiem tzw. efekt innowacyjny czyniąc produkt i proces produkcyjny bardziej efektywnym, a oszczędność kosztów, która może być osiągnięta wystarcza, by pokryć koszty nowych regulacji i innowacji (Porter i Van der Linde, 1995).

Warto wspomnieć, że na poziomie makroekonomicznym pojawiają się głosy sprzeciwu wobec stosowania zasady konkurencyjności, a u jego podstaw leżą zagrożenia takie jak: marnotrawienie publicznych pieniędzy na poprawę konkurencyjności, protekcjonizm i konflikty handlowe oraz zła polityka państwa (Krugman, 1994).

Na polskim gruncie upowszechniła się systemowa koncepcja konkurencyjności, złożona z czterech elementów:

- potencjał konkurencyjności, traktowany jako ogół zasobów materialnych i niematerialnych organizacji, niezbędnych do tego, aby mogła ona funkcjonować na rynku,
- przewaga konkurencyjna, efekt takiego wykorzystywania potencjału konkurencyjności organizacji, który umożliwia skuteczne tworzenie atrakcyjnej oferty rynkowej i instrumentów konkutowania,
- instrumenty konkutowania, środki świadomie kreowane przez organizację w celu pozyskania kontrahentów,

- pozycja konkurencyjna, osiągnięty przez organizację wynik konkutowania w danym sektorze, rozpatrywany na tle wyników osiąganych przez konkurentów (Stankiewicz, 2002).

Na takiej bazie powstał też zintegrowany model konkurencyjności przedsiębiorstwa, który stał się podstawą nowej metodologii badania konkurencyjności, nazywanej Barometrem Konkurencyjności Przedsiębiorstw (Flak i Głód, 2012).

Można więc stwierdzić, że szeroko pojmowana konkurencyjność odzwierciedla potencjał organizacji — zasoby, umiejętności i zdolności, zapewniające przewagę nad innymi podmiotami działającymi w tym samym sektorze. Stanowi wielowymiarową cechę przedsiębiorstwa, wynikającą z jego wewnętrznej charakterystyki, ale też ze zdolności adaptacji do zmian zachodzących w otoczeniu, które zapewniają stabilny i długotrwały rozwój oraz przyczyniają się do budowania wartości rynkowej (Walczak, 2010).

Atrybut w znaczeniu słownikowym to cecha wyróżniająca dany podmiot spośród innych. Takie właściwości są dla organizacji kluczem do utrzymania lub poprawy pozycji na rynku oraz osiągnięcia przewagi konkurencyjnej, jednego z podstawowych składników modelu konkurencyjności. Przewaga konkurencyjna pozwala organizacji na lepsze pozycjonowanie własnej działalności względem konkurencji. Składa się z jednego lub kilku czynników wyróżniających sposób działania, tzw. czynników sukcesu. Kluczowe czynniki sukcesu to zasoby i umiejętności rozumiane jako sposób wykorzystania zasobów, które tworzą przewagę konkurencyjną i prowadzą do sukcesu (Flak, Głód, 2012; Weng-Cheng, Chien-Hung i Ying-Chien, 2011). Do tych atrybutów dodawany jest jeszcze czasem element w postaci reputacji, która również znacząco wspiera konkurencyjność (Davies i inni, 2003).

Podstawowym zadaniem organizacji jest zbudowanie takiej strategii, która pozwala na zdobywanie oraz utrzymywanie przewag konkurencyjnych, prowadzących do zabezpieczenia jej funkcjonowania i budowania wartości w długim okresie. Istota skutecznej strategii polega na stworzeniu unikalności, pozwalającej zarówno pracownikom, jak i otoczeniu wyraźnie odróżnić firmę od konkurentów co w praktyce oznacza, że trzeba być lepszym niż konkurenci albo działać inaczej niż oni i na innym obszarze rynku (Obłój, 2007).

HRE jako atrybut jednostki naukowej

Właściwe zarządzanie kapitałem ludzkim, wiedza czy kwalifikacje pracowników, ale także ich wewnętrzne poczucie komfortu świadczą o sile kapitału przedsiębiorstwa. Wiedza o podstawowych wartościach pracowników i firmy, może być podstawą budowania relacji z otoczeniem oraz kultury organizacyjnej (Konecki, 2007), budowania systemu relacyjnego (Myers, 2003) oraz przewagi konkurencyjnej. Badania kluczowych atrybutów organizacji badawczych wskazały na 4 główne obszary ich umiejscowienia:

- ludzie,
- przywództwo,
- zarządzanie badaniami,
- działania organizacji (Neufeld, Simeoni i Taylor, 2000).

W niektórych badaniach podkreśla się fakt, że atrybuty jednostek naukowych pozwalają na identyfikację mechanizmów budowy zaufania w sieciach, co ważne jest dla formułowania polityki wspierającej innowacyjność polskiej gospodarki (Sankowska, 2013).

Dla jednostki naukowej znalezienie atrybutu konkurencyjności może być prostą i trudną zarazem kwestią. Pierwszy aspekt związany jest z oparciem go o kapitał ludzki i prestiż pracy naukowca. Drugi wynika z samego faktu prowadzenia badań naukowych, a atrybuty dobrych badań wcale nie są takie jednoznaczne i oczywiste (Lemire, 2009).

Takim handicapem może być logo *HR Excellence in Research* (HRE), znak nadawany przez Komisję Europejską w ramach strategii „Human Resources Strategy for Researchers” (HRS4R), nakierowanej na zwiększanie atrakcyjności warunków pracy naukowców w Unii Europejskiej (Euraxess, 2016). Otrzymują je instytucje naukowe, które wdrażają zasady „Europejskiej Karty Naukowca” i „Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” (European Communities, 2006), dzięki czemu tworzą przyjazne środowisko pracy i możliwości rozwoju. W założeniu mają one przyczynić się do zwiększania liczby pracowników naukowych instytucji europejskich.

Jednostka naukowa otrzymując logo zobowiązuje się do tworzenia sprzyjającego środowiska pracy, rozwoju kariery oraz przejrzystych proce-

sów rekrutacji pracowników naukowych. Działalność ta podlega regularnej weryfikacji. Aby uzyskać logo HR Excellence in Research (HRE), należy w pierwszej kolejności przeprowadzić analizę wewnętrzną, która pozwoli ocenić, w jakim stopniu jej funkcjonowanie jest spójne z „Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Ocena działań dokonywana jest przez Komisję Europejską jedynie dwa razy w roku. Po akceptacji strategii i planu działań Komisja Europejska przyznaje logo HR Excellence in Research, a po upływie 2 lat instytucja powinna przeprowadzić ocenę postępu i efektów wdrażania zasad Karty i Kodeksu. Po 4 latach przeprowadzona zostaje analiza zewnętrzna przez ekspertów powołanych przez KE, której wyniki warunkują zachowanie prawa do używania logo.

Droga do HRE

Główny Instytut Górnictwa podjął działania w celu uzyskania logo HR Excellence in Research już w 2015 roku. Celem było nie tyle samo logo, co zwiększenie atrakcyjności Instytutu dla naukowców, dalszy rozwoju nauki i osiągnięcie lepszej pozycji rynkowej. W artykule omówiono wyniki analizy wewnętrznej, która obejmowała badanie opinii pracowników naukowych i badawczych GIG dotyczących istniejących zasad i praktyk prowadzenia badań w Instytucie. Przeprowadzone badania pozwoliły na opracowanie specjalnego Raportu wraz z Planem Działań, które są podstawą do przyznawania logo HRE.

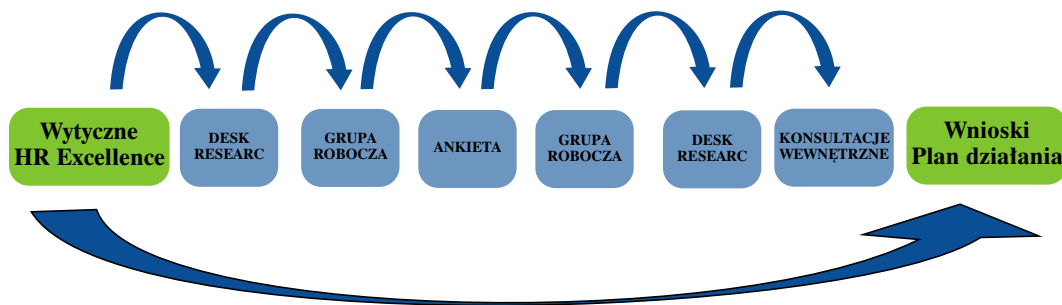
Metodologia

Postępując zgodnie z rekomendacjami Komisji Europejskiej dotyczącymi wdrożenia zasad Karty i Kodeksu przeprowadzono wewnętrzną analizę z wykorzystaniem „Szablону do analizy wewnętrznej” zamieszczonego na stronie <http://ec.europa.eu/euraxess/rights>. W proces analizy zostali zaangażowani kluczowi przedstawiciele naukowców i administracji. Następnie przeprowadzono badanie ankietowe, które pozwoliło na ocenę aktualnego poziomu wdrożenia w GIG zasad „Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych”. Jako narzędzia badawcze wykorzystano:

- analizę obowiązujących przepisów prawa krajowego i wewnętrznych uregulowań (desk research),
- Grupę Roboczą (jako grupę focusową),
- wewnętrzną ankietę parametryczną,
- analizę rozbieżności (gap analysis).

Zastosowany zestaw narzędzi badawczych miał na celu uwiarygodnienie zebranych danych poprzez konfrontowanie uzyskanych wyników. Schemat procedury przeprowadzenia analizy wewnętrznej i opracowania Planu Działania przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Schemat procedury przeprowadzenia analizy wewnętrznej i opracowania Planu Działania



Źródło: opracowanie własne.

Badanie ankietowe

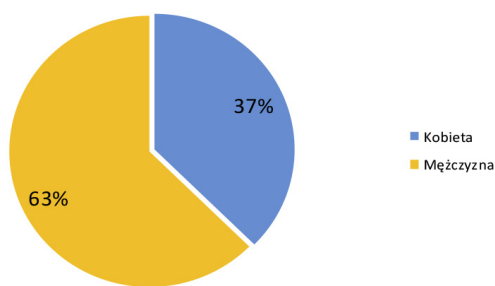
Badanie ankietowe wśród naukowców¹ GIG zostało przeprowadzone w terminie 14–21 grudnia 2015 r. Jego celem było włączenie naukowców w proces analizy zgodności działań GIG z zapisami Karty i Kodeksu.

Według stanu na dzień 14 grudnia 2015 r. w GIG zatrudnionych było 560 osób, w tym 340 mężczyzn (60,71% ogółu zatrudnionych) i 220 kobiet (39,29%). Ankieta została skierowana do 291 pracowników GIG, w tym 119 pracowników naukowych, 33 badawczo-technicznych i 139 inżynierijno-technicznych. Łącznie stanowili oni 51,96% ogółu zatrudnionych w Instytucie.

Badanie odbyło się w formie elektronicznej. Ankieta była w pełni anonimowa, wypełniło ją 235 osób, w tym odpowiedzi niekompletnych było 45.

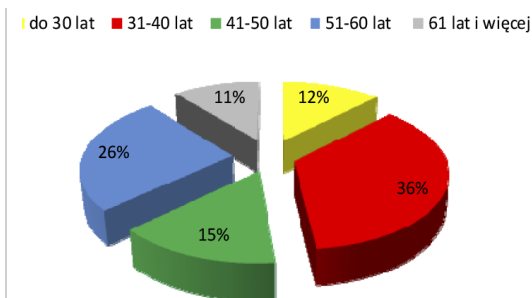
W całości ankietę wypełniło 190 osób, co stanowi 65,29% badanych. Taki wynik uzyskanych odpowiedzi pozwala ekstrapolować otrzymane informacje na całą badaną populację. Strukturę respondentów z podziałem na płeć, wiek, staż pracy oraz przynależność do grup pracowniczych pokazano na rys. 2, 3, 4 i 5.

Rysunek 2. Zestawienie respondentów (płeć)



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 3. Zestawienie respondentów (wiek)



Źródło: opracowanie własne.

Mężczyźni stanowili 63% respondentów. Najwięcej respondentów — 62% stanowiła grupa pracowników w wieku od 31 do 50 lat. Jest to wiarygodne odzwierciedlenie struktury wieku pracowników GIG, bowiem średnia wieku pracowników GIG według stanu na okres przeprowadzania badania ankietowego wynosiła 47 lat.

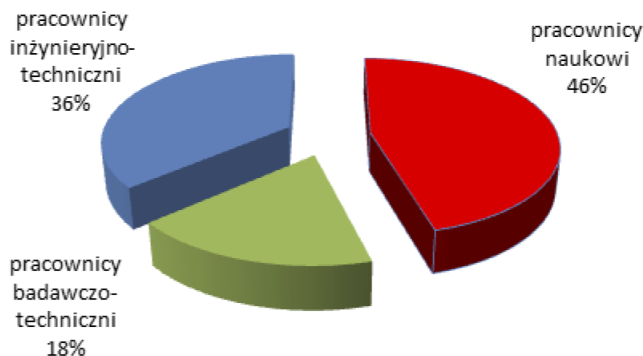
Respondenci reprezentowali grupy pracowników:

- naukowych (profesor zwyczajny, profesor nadzwyczajny, adiunkt, asystent),
- badawczo-technicznych (główny specjalista badawczo-techniczny, starszy specjalista badawczo-techniczny, specjalista badawczo-techniczny),
- inżynierjno-technicznych (inżynier, chemik, fizyk, specjalista itp.).

Wysoki udział odpowiedzi z grupy pracowników naukowych (46%) odpowiada ogólnej strukturze zatrudnionych w GIG pracowników, ale świadczyć może o zaangażowaniu tej grupy w dalszy rozwój Instytutu. Ciekawy jest też podział procentowy respondentów wg. stażu pracy, bowiem duże znacznie ma fakt zaangażowania się w badanie pracowników o stosunkowo krótkim stażu

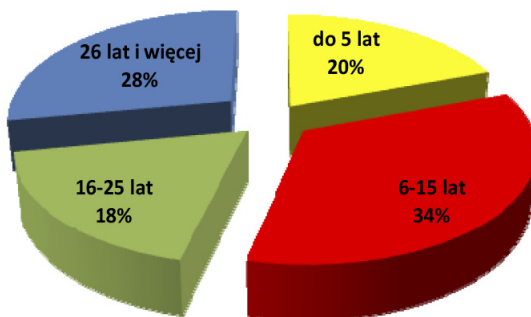
pracy (do 15 lat — 54%). Ta grupa stanowi o jakości funkcjonowania Instytutu, a dbałość o systematyczny rozwój naukowy pracowników oraz ich optymalne wykorzystanie jest uważane za priorytet polityki kadrowej Instytutu.

Rysunek 4. Struktura respondentów wg grup pracowników



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 5. Struktura respondentów wg stażu pracy



Źródło: opracowanie własne.

Ankieta została opracowana na podstawie zapisów Karty i Kodeksu i zawierała 38 stwierdzeń podzielonych na cztery obszary:

1. Aspekty etyczne i zawodowe
2. Rekrutacja
3. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne
4. Szkolenia i rozwój zawodowy.

Każde z 38 stwierdzeń wymagało od ankietowanych oceny w skali od 1 do 6 według schematu przedstawionego w tabeli 1.

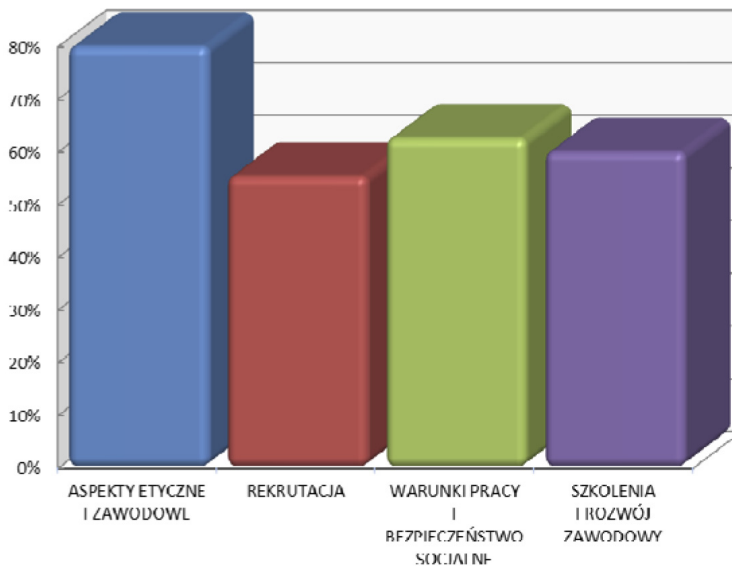
Tabela 1. Ankieta — skala odpowiedzi i ich znaczenie

Skala	Odpowiedzi	Znaczenie	Odczucie
1	tak	zdecydowanie się zgadzam	pozytywne
2	raczej tak	raczej się zgadzam	
3	trudno powiedzieć	nie mam zdania	neutralne
4	raczej nie	raczej się nie zgadzam	negatywne
5	nie	zdecydowanie się nie zgadzam	
6	nie dotyczy	nie dotyczy	neutralne

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi o charakterze pozytywnym („tak” i „raczej tak”) dla każdego z czterech obszarów — zgodnie z zapisami Karty i Kodeksu obrazuje rysunek 6.

Rysunek 6. Wynik ankiety % odpowiedzi pozytywnych



Źródło: opracowanie własne.

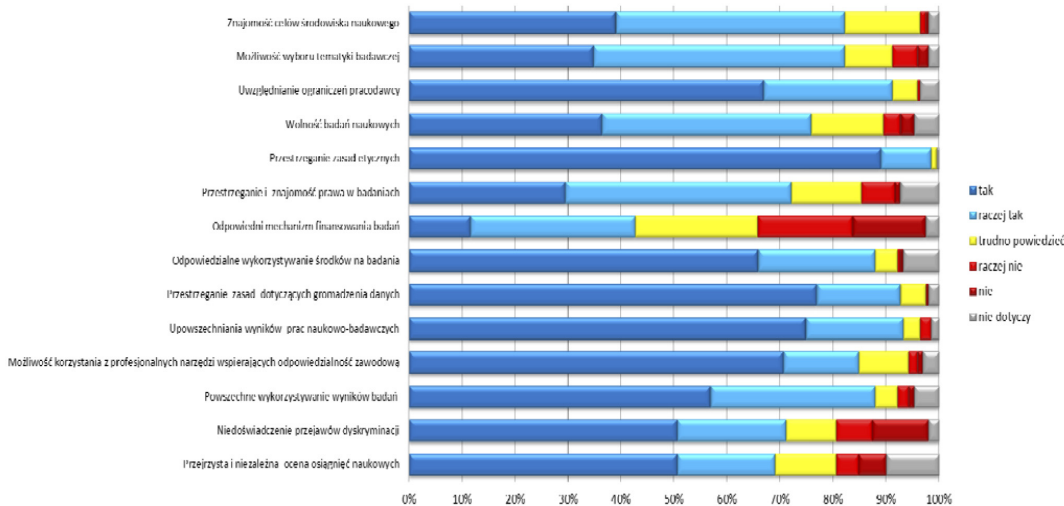
Poniżej przedstawiono szczegółowe wyniki przeprowadzonej ankiety dla każdego obszaru (GIG, 2016).

Wyniki badania ankietowego

Aspekty etyczne i zawodowe

W obszarze dotyczącym aspektów etycznych i zawodowych większość respondentów zaznaczyła pozytywne odpowiedzi. Praktycznie wszyscy uznali, że znają cele swojego środowiska naukowego i mają wpływ na wybór tematyki badawczej. W prowadzeniu badań naukowych uwzględniają ograniczenia infrastrukturalne, budżetowe i osobowe Instytutu. Zdecydowanie przestrzegają zasad etycznych oraz obowiązujących norm i procedur dotyczących gromadzenia danych, uzyskanych w wyniku prowadzonych badań, co świadczy o odpowiedzialności i stosowaniu zasad dobrych praktyk w badaniach naukowych. Respondenci deklarują, że mają możliwość korzystania z profesjonalnej wiedzy rzeczownika patentowego oraz programu antyplagiatowego, aby zapobiec naruszeniu cudzych praw.

Rysunek 7. Odpowiedzi respondentów — aspekty etyczne i zawodowe



Źródło: opracowanie własne.

Praktycznie wszyscy respondenci uznali, że upowszechniają wyniki swoich prac naukowych w celu ich praktycznego wykorzystania, podwyższając również w ten sposób poziom powszechnego rozumienia nauki w społeczeń-

stwie. 68,95% uważa, że wyniki ich osiągnięć naukowych oceniane są w sposób przejrzysty przez niezależną komisję.

Rozbieżności w odpowiedziach respondentów występują w przypadku pytania o mechanizm finansowania badań i realizacji projektów naukowo-badawczych u pracodawcy. Mechanizm ten jest znany wśród pracowników objętych badaniem ankietowym, czego dowodzą wskazane przez respondentów odpowiedzi. Udział negatywnych odpowiedzi wskazuje, że mechanizm ten wymaga podjęcia dodatkowych działań zmierzających do poprawy jego funkcjonowania, takich jak: wprowadzenie wewnętrznego instrumentu przyznawania finansowania badań w trybie konkursowym, wg. jasnych kryteriów ogłaszanych z dużym wyprzedzeniem oraz publikacja wyników konkursu. Pracownikom, szczególnie nowoprzyjętym i młodym naukowcom, mają być regularnie przekazywane informacje na temat działań realizowanych w GIG w zakresie finansowania badań.

Zdecydowana większość respondentów (71,06%) uważa, że nie doświadczyła w Instytucie przejawów dyskryminacji. Jednak identyfikacja doświadczeń u części respondentów przejawów dyskryminacji (17,37%), wskazuje na konieczność podjęcie działań zmierzających do wyjaśnienia i zbadania każdego przypadku.

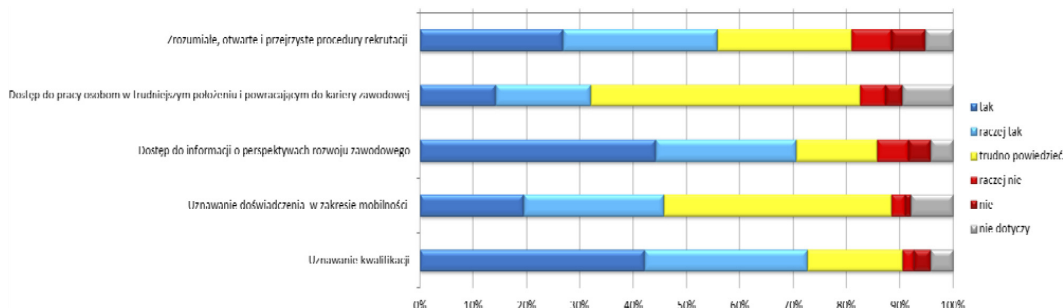
Rekrutacja

Większość odpowiedzi respondentów w obszarze dotyczącym rekrutacji była pozytywna. 55,79% respondentów uważa, że Instytut zapewnia zrozumiałe, otwarte i przejrzyste procedury rekrutacji. 72,64% respondentów uważa, że w Instytucie przestrzegane są zasady, procedury i normy określające uznawanie kwalifikacji akademickich i zawodowych oraz kwalifikacji nieformalnych kandydatów do pracy, takich jak np. nabyta wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne, np. ukończone kursy, szkolenia, zarządzanie projektami, umiejętności organizacyjne i zespołowe.

45,79% respondentów uważa, że w procesie rekrutacji uznawane jest doświadczenie naukowców w zakresie mobilności (np. pobyt w innym kraju/regionie, praca w sektorze państwowym/prywatnym, zmiana dyscypliny), ale jednocześnie 50,52% ma odczucia neutralne (42,63% „trudno powiedzieć”, a 7,89% „nie dotyczy”). Duża liczba takich odpowiedzi może wyni-

kać z faktu, że tylko 20% respondentów to osoby pracujące w GIG krócej niż 5 lat. Pozostałe osoby posiadają znacznie większy staż, a zasady i system rekrutacji uległ zmianie od czasu kiedy one były rekrutowane. Dodatkowo większość pracowników nie jest lub nigdy nie była zaangażowana w proces rekrutacji, stąd też wybór odpowiedzi „trudno powiedzieć” w tym zakresie.

Rysunek 8. Odpowiedzi respondentów — rekrutacja



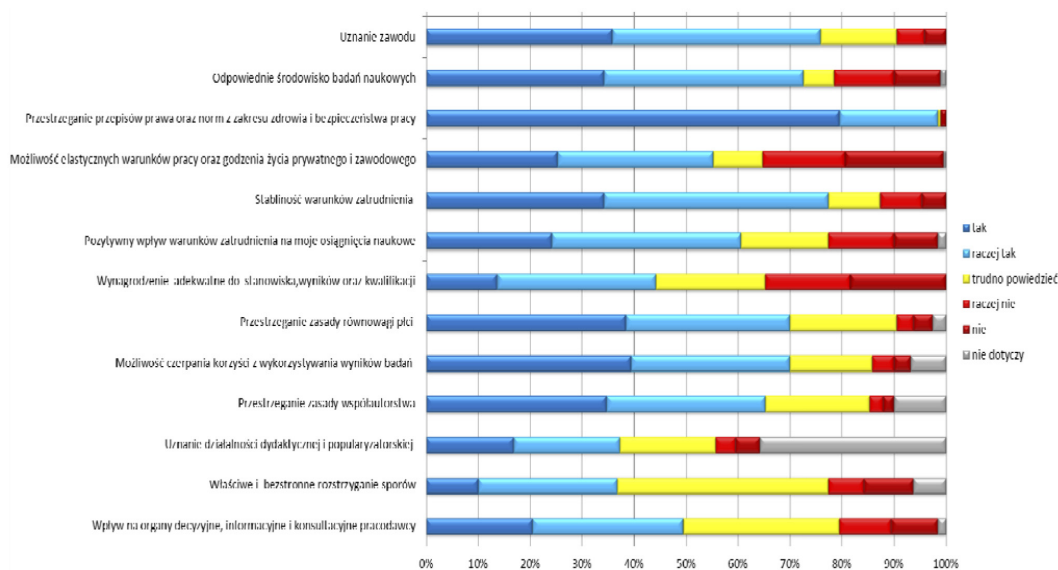
Źródło: opracowanie własne.

60% badanych ma neutralne odczucia względem ułatwień dostępu do pracy pracownikom w trudniejszym położeniu i naukowcom powracającym do kariery zawodowej (50,53% „trudno powiedzieć”, a 9,47% „nie dotyczy”). Analiza wskazuje na potrzebę uzupełnienia regulacji wewnętrznych dotyczących rekrutacji o ten aspekt.

Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

Zdecydowana większość respondentów (75,79%) uważa, że doświadcza uznania zawodu, a w swoim środowisku traktowana jest jak profesjonalista/tka. Deklarują, przestrzeganie przepisów prawa i norm z zakresu bezpieczeństwa prac. 72,63% respondentów uważa, że ma zapewnione odpowiednie warunki pracy, aparaturę i sprzęt niezbędny do prowadzenia badań. Nowoczesne techniki i metodologia prowadzenia prac badawczych oraz systematycznie prowadzone prace remontowo-modernizacyjne wpłynęły na wyraźną poprawę i komfort warunków pracy oraz zmniejszenie zagrożeń związanych z procesem pracy.

Rysunek 9. Odpowiedzi respondentów — warunki pracy i bezpieczeństwo społeczne



Źródło: opracowanie własne.

Respondenci deklarują, że pracodawca zapewnia równowagę płci na każdym etapie zarządzania. 70% jest zdania, że ma możliwość czerpania korzyści z wykorzystywania wyników swoich badań, szczególnie poprzez ochronę praw własności intelektualnej.

Część respondentów (34,74%) ma negatywne odczucia dotyczące możliwości wykorzystania odpowiednich mechanizmów służących zapewnieniu elastycznych warunków pracy oraz umożliwiających pogodzenie życia prywatnego i zawodowego (np. elastyczne godziny pracy, praca w niepełnym wymiarze godzin, telepraca). Świadczyć to może o tym, że pomimo odpowiednich zapisów w dokumentach dotyczących elastycznego czasu pracy, znaczna część respondentów nie postrzega warunków pracy jako elastycznych. Ten odsetek negatywnych odpowiedzi może wynikać też z faktu, że w trakcie przeprowadzania ankiety wprowadzany był nowy system rozliczania czasu pracy, mniej przyjazny w stosunku do poprzedniego i wynikający z założeń instytucji odpowiedzialnych za kontrolę rynku pracy. Celem zapewnienia większego komfortu pracy niezbędne jest opracowanie instrumentów, które będą spełniały wymagania instytucji kontrolujących, a jednocześnie będą przyjazne dla pracowników.

77,37% respondentów uznało swoje warunki zatrudnienia za stabilne. Większość respondentów ma też pozytywny stosunek do korelacji warunków zatrudnienia z wpływem na osiągnięcia naukowe, lecz 21,05% ankietowanych odpowiedziało negatywnie w tej kwestii. Negatywna odpowiedź jest konsekwencją wskazanych wcześniej kwestii problemowych kształtujących warunki zatrudnienia, np. mechanizmów finansowania działalności naukowej, elastyczności czasu pracy. Działający w Instytucie system wynagrodzeń w znacznym stopniu uzależniony jest od sytuacji rynkowej i uzyskanych przychodów. Obecnie główni klienci GIG wywodzą się z sektora górniczego, który w ostatnich latach na skutek niskich cen surowców przeżywa zapaść. Ma to wpływ na przychody GIG, a tym samym na wysokość wynagrodzeń.

W przypadku pytania dotyczącego uznania działalności dydaktycznej i popularyzatorskiej duża liczba odpowiedzi „nie dotyczy” wynika z faktu, że GIG jest instytutem badawczym i nie prowadzi działalności dydaktycznej takiej jak np. uniwersytety.

Respondenci nie wyrazili jednoznacznej opinii na stwierdzenie, że w Instytucie są osoby i komórki, które dobrze i bezstronnie rozstrzygają spory i konflikty, ok. 40,53% „trudno powiedzieć”, co może świadczyć o niepełnej znajomości procedury funkcjonującej w Instytucie.

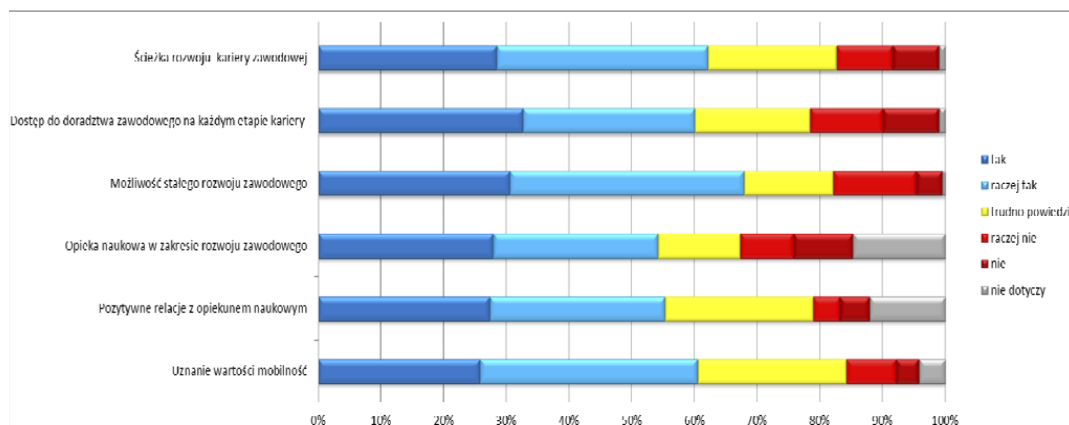
Szkolenia i rozwój zawodowy

Odpowiedzi respondentów w obszarze dotyczącym szkoleń i rozwoju zawodowego były w znacznej części pozytywne. 62,1% uważa, że Instytut zapewnia pracownikowi rozwój zawodowy poprzez określoną strategię rozwoju tej kariery. 60% ankietowanych potwierdziło tezę, że Instytut zapewnia dostęp do doradztwa zawodowego na każdym etapie kariery (np. informacje dotyczące szkoleń, staży). 60,53% respondentów uważa, że w Instytucie mobilność jest uwzględniana jako element poszerzania wiedzy naukowej i prowadzenia badań naukowych. 67,90% respondentów potwierdziło możliwość stałego rozwoju swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych poprzez m.in. udział w szkoleniach, kursach, seminariach, konferencjach czy warsztatach.

55,26% respondentów uważa, że opiekunowie naukowcy/koordynatorzy

projektów budują pozytywne relacje i są pomocni dla swoich podopiecznych. Badani ocenili pozytywnie funkcjonowanie opieki naukowej w GIG, jednak jednocześnie 35,79% wykazało postawę neutralną (23,68% „trudno powiedzieć”, a 12,11% „nie dotyczy”). Wynika to zapewne z faktu, że część respondentów to samodzielni pracownicy naukowcy, a więc to na nich spoczywa konieczność opieki nad młodszymi stażem naukowym pracownikami.

Rysunek 10. Odpowiedzi respondentów — szkolenia i rozwój zawodowy



Źródło: opracowanie własne.

Wnioski

Badanie pokazało, że na 40 rozpatrywanych zasad „Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych” w 16 przypadkach wymagane jest podjęcie dodatkowych działań zapewniających pełne wdrożenie tych dokumentów w GIG. Na podstawie przeprowadzonej analizy, opracowana została „Wewnętrzna analiza luk: odniesienie do każdej z zasad Karty i Kodeksu; istniejące uregulowania, zasady i/lub praktyki oraz wymagane działania”, która wdrażana jest na bieżąco. Dotyczy to obszarów: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja, warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne. Zestawienie działań niezbędnych do pełnego wdrożenia zasad Karty i Kodeksu wraz z planowanym

terminem realizacji i osobami odpowiedzialnymi opisano szczegółowo w Planie Działań.

Analiza wyników ankiety pozwoliła na dokonanie częściowej analizy SWOT Instytutu w obszarze potencjału kadrowego. Silnymi stronami jest: stabilność warunków zatrudnienia, wysoki poziom przestrzegania zasad i norm etycznych, przestrzeganie przepisów prawa z zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy, możliwość czerpania korzyści i wykorzystania wyników badań oraz upowszechnianie wyników prac naukowych,

Po stronie słabych stron znalazły się: system finansowania badań w GIG, brak elastycznych warunków pracy umożliwiających godzenie życia zawodowego i osobistego czy brak procedur w sytuacji wystąpienia przypadków dyskryminacji. W związku z tym, określono również jakie działania należy podjąć w celu zlikwidowania słabych stron. Mają one wspierać przyjazne środowiska pracy naukowej i transparentne zasady rekrutacji pracowników naukowych. Realizacja zasad ujętych w ramach HRE jest bowiem czynnikiem pobudzających rozwój jednostki naukowej i z pewnością można ją uznać za atrybut sprzyjający osiągnięciu przewagi konkurencyjnej.

Przypisy

¹ Do grupy naukowców zaliczani są pracownicy wykazywani przy parametryzacji jednostek naukowych (tzw. liczba N), tj. osoby zatrudnione przy realizacji badań naukowych lub prac rozwojowych, w szczególności: pracownicy naukowcy, badawczo-techniczni oraz inżynierjno-techniczni.

Bibliografia

1. Davies, G., Chun, R., Vinhas da Silva, R., Roper, S. (2003). *Corporate Reputation and Competitiveness*. London and New York: Routledge.
2. European Communities (2006). Europejska Karta Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, <http://europa.eu.int/eracareers/europeancharter>
3. Flak, O., Głód, G. (2012). *Konkurencyjni przetrwają*. Warszawa: Difin.
4. Flak, O., Głód, G. (2014). Koncepcja i przykład metody badania konkurencyjności przedsiębiorstw. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 187/2014, s. 87–100.

5. GIG (2016). *Strategia HR dla naukowców. Wewnętrzna analiza luk i plan działań*. Katowice: GIG.
6. Hatch, M.J. (2002). *Teoria organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
7. Lemire, D. *Attributes of good research*, <http://lemire.me/blog/2009/08/31/attributes-of-the-good-research/>
8. Krugman, P. (1994). Competitiveness: A Dangerous Obsession. *Foreign Affairs*, marzec/kwiecień, s. 28–44.
9. Konecki, K.T. (2007). Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi. Sprzężenia zwrotne w działaniu. W: Konecki, K.T., Chomczyński, P. (red.). *Zarządzanie organizacjami. Kulturowe uwarunkowania zarządzania zasobami ludzkimi*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
10. Myers, C.A. (2003). Managing brand equity: a look at the impact of attributes. *Journal of product & brand management*, Vol. 12, No. 1, doi: 10.1108/10610420310463126
11. Neufeld, G.A., Simeoni, P.A., Taylor, M.A., (2000). *Competitive advantage: attributes of high-performance research organization*, issues: November/December, <http://iveybusinessjournal.com/publication/competitive-advantage-attributes-of-high-performance-research-organizations>
12. Oblój, K. (2007). *Strategia organizacji*. Warszawa: PWE.
13. Porter, M.E. (1999). *Strategia konkurencji. Metody analizy sektorów i konkurentów*. Warszawa: PWE.
14. Porter, M.E., Van der Linde, C. (1995). Toward a New Conception of the Environment-Competitiveness Relationship. *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 9, no. 4, Fall, pp. 97–118.
15. Sankowska, A. (2013). Zaufanie w sieci badawczo-rozwojowej jednostek naukowych. Rola jednostki inicjującej. *Nauki o zarządzaniu*, 1 (14). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
16. Stankiewicz, M.J. (2002). *Konkurencyjność przedsiębiorstwa. Budowanie konkurencyjności przedsiębiorstwa w warunkach globalizacji*. Toruń: Wydawnictwo TNOiK „Dom Organizatora”.
17. Walczak, W. (2010). Analiza czynników wpływających na konkurencyjność przedsiębiorstw. *E-mentor*, nr 5 (37).
18. Wen-Cheng, W., Chien-Hung, L., Ying-Chien, C. (2011). Types of Competitive Advantage and Analysis. *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 5, pp. 100–104, doi: 10.5539/ijbm.v6n5p100
19. <http://www.euraxess.pl/indexp/czym-jest-euraxess/euraxess-rights-start>

dr Sylwia Jarosławska-Sobór, Główny Instytut Górnictwa, Polska — rzecznik prasowy Głównego Instytutu Górnictwa. Wieloletnie doświadczenie praktyczne w zakresie PR i komunikacji. W swojej pracy naukowej zajmuje się badaniem społecznych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa. Autorka 2 książek w tym zakresie, współautorka 3 monografii i kilkudziesięciu publikacji naukowych oraz wystąpień konferencyjnych. Nagrodzona w konkursie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na najlepsze prace doktorskie dotyczące problematyki pracy i polityki społecznej. Członek Śląskiego Centrum Etyki Biznesu i Zrównoważonego Rozwoju. Publicystka w prasie branżowej.



Instytut Lotnictwa
Wydawnictwa Naukowe
al. Krakowska 110/114
02-256 Warszawa
tel.: 22 846 00 11 wew. 551
e-mail: minib@ilot.edu.pl

www.minib.pl

www.twitter.com/EuropeanMINIB

www.facebook.com/EuropeanJournalMINIB