

RAPORT 2021

MONITORING PROCESU REKRUTACJI NAUCZYCIELI AKADEMICKICH UG

Zgodnie z wdrożonymi zaleceniami Komisji ds. Europejskiej Karty Naukowca – zmienionej Zarządzeniem Rektora 2/R/21 na Komisję do spraw wdrożenia i monitorowania strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Gdańskim – przeprowadzono monitoring przebiegu procesu rekrutacji nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Gdańskim, w okresie od kwietnia do grudnia 2020 roku.

Kontrola procesu rekrutacji jest jednym z elementów założonego Planu Działań (Action Plan 2019-2020) zgodnie ze Strategią HR Excellence in Research i będzie kontynuowana w kolejnych latach.

Zgromadzone dane pozwalają stwierdzić, że konkursy realizowane są z zastosowaniem zasad wprowadzonych obowiązującym Zarządzeniem nr 111/R/19 Rektora Uniwersytetu Gdańskiego z dnia 10 grudnia 2019 roku w sprawie ogłaszania konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w Uniwersytecie Gdańskim.

W celu usystematyzowania procesu kontroli został opracowany szablon, który następnie przekazano następującym wydziałom i jednostkom UG:

- Wydział Biologii
- Wydział Chemii
- Wydział Ekonomiczny
- Wydział Filologiczny
- Wydział Historyczny
- Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki
- Wydział Nauk Społecznych
- Wydział Oceanografii i Geografii
- Wydział Prawa i Administracji
- Wydział Zarządzania
- Międzyuczelniany Wydział Biotechnologii UG i GUMed
- Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi (ICCVS)

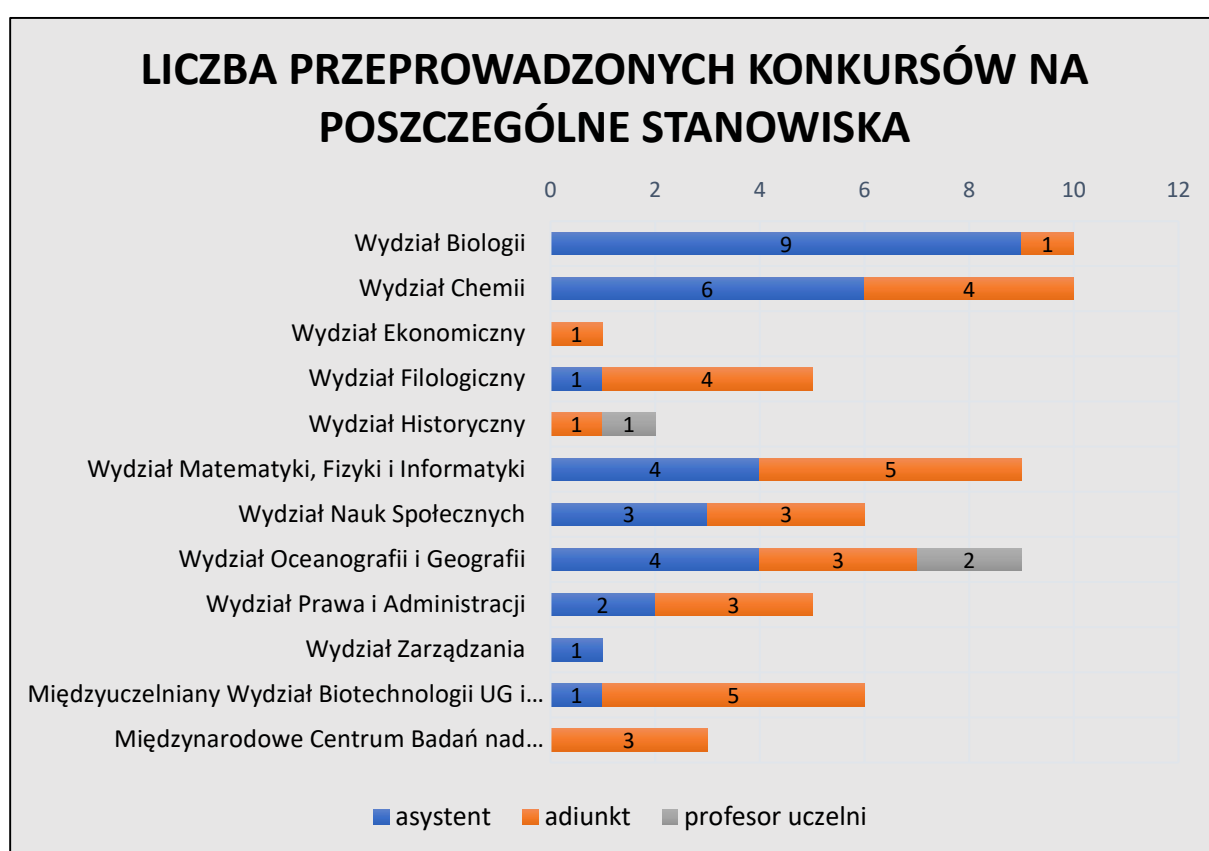
Wyniki kontroli przedstawiono w dalszej części raportu w rozbiciu na liczbę konkursów, prowadzone rozmowy kwalifikacyjne, umiędzynarodowienie oraz płeć.

LICZBA KONKURSÓW

W podanym okresie przeprowadzono łącznie 67 konkursów, w tym 31 na stanowisko asystenta, 33 na adiunkta oraz 3 na profesora uczelni. Nie przeprowadzono konkursów na stanowiska profesora, starszego wykładowcę, wykładowcę i lektora.

Liczba przeprowadzanych konkursów w poszczególnych jednostkach różni się między sobą. W kilku przypadkach wystąpiły sytuacje, w których do danego konkursu nie zgłosił się żaden kandydat lub wycofano swoje zgłoszenia.

Na liczbę konkursów miała również wpływ sytuacja związana z pandemią SARS-CoV-2.

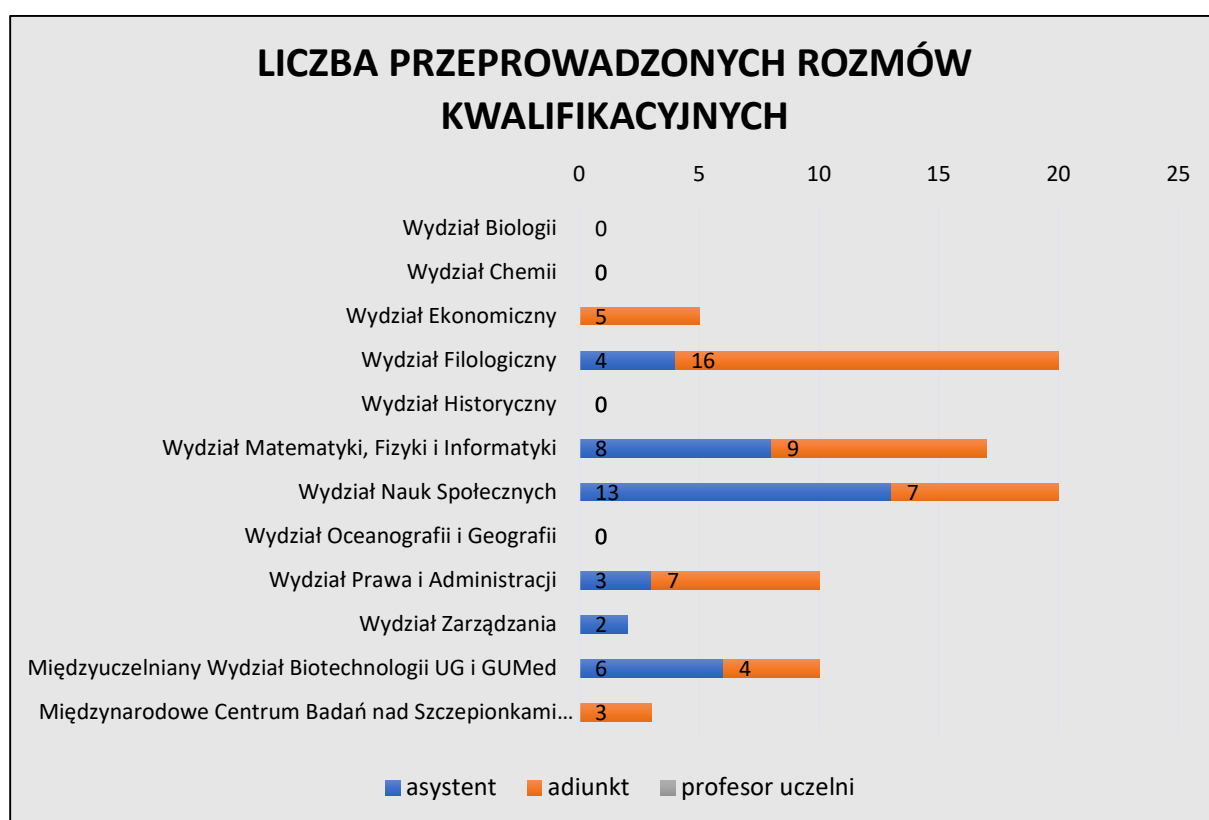


LICZBA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

W podanym okresie przeprowadzono łącznie 87 rozmów kwalifikacyjnych.

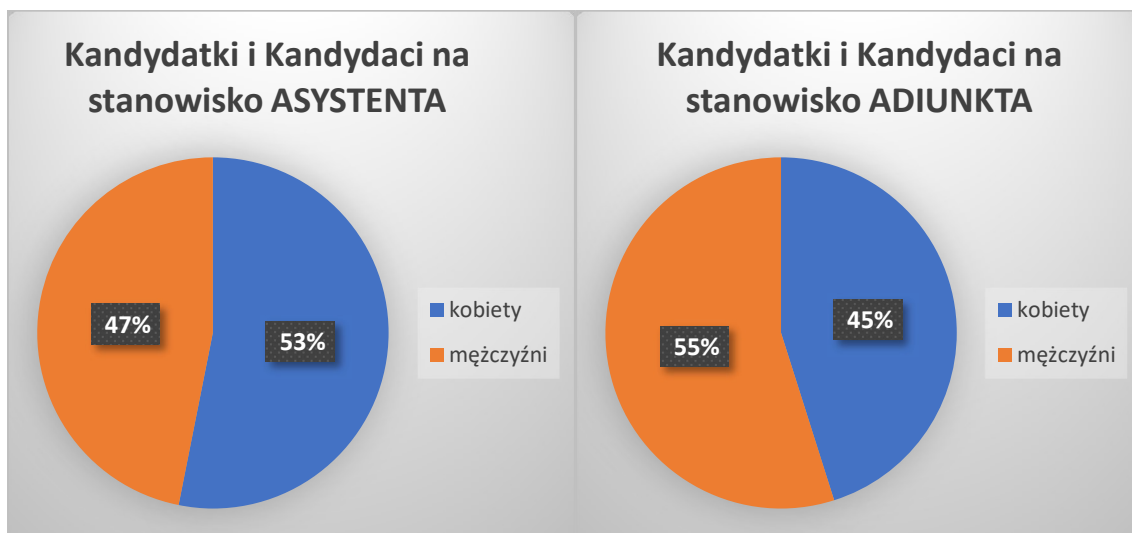
Pod względem liczby przeprowadzonych rozmów wśród jednostek UG wyróżniają się Wydział Nauk Społecznych, Wydział Filologiczny oraz Wydział Matematyki, Fizyki i Informatyki. Natomiast niepokoi fakt, że na Wydziale Chemii i Biologii pomimo przeprowadzenia 10 konkursów, w żadnym przypadku nie odbyła się rozmowa kwalifikacyjna z kandydatami/kandydatem.

Na liczbę rozmów wpływa przede wszystkim fakt wieloetapowości konkursów, liczba kandydatów na poszczególne stanowiska, specyfika stanowiska, a w tym roku także sytuacja związana z pandemią SARS-CoV-2.



LICZBA KANDYDATÓW W PODZIALE NA PŁEĆ

Liczba kandydatów na poszczególne stanowiska w podziale na płeć jest bardzo zbliżona i często powiązana ze specyfiką dyscypliny naukowej. W przypadku konkursu na asystenta we wszystkich jednostkach UG zgłosiło się łącznie 51 kobiet oraz 45 mężczyzn. Natomiast w przypadku konkursu na adiunkta łącznie 69 kobiet i 84 mężczyzn.



W nawiązaniu do Raportu Kobiety w Nauce istotną kwestią w zakresie płci kandydatów są konkursy na wyższe stanowiska (profesor uczelni, profesor). W monitorowanym okresie odbyły się tylko 3 konkursy na stanowisko profesora uczelni i jest to zbyt mała próba, żeby ocenić trend. Z pewnością jest to element warty dalszego monitorowania.

LICZBA KANDYDATÓW Z ZAGRANICY

Zgodnie z oczekiwaniami największa liczba kandydatów z zagranicy brała udział w konkursach ogłoszonych w Międzyuczelnianym Wydziale Biotechnologii UG i GUMed oraz Międzynarodowym Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi (ICCVS), które ściśle współpracują z zagranicznymi ośrodkami badawczymi.

W sumie we wszystkich jednostkach UG liczba kandydatów z zagranicy wyniosła 94 osoby (w tym 29 na stanowisko asystenta, a 65 na stanowisko adiunkta). W MWB liczba kandydatów z zagranicy wyniosła 39, natomiast w konkursach ICCVS - 25 osób. W obydwu przypadkach ta liczba przekraczała liczbę kandydujących pochodzenia polskiego.

Warto wspomnieć, że MWB i ICCVS wyróżniają się także pod względem stosunku liczby kandydatów z zagranicy do liczby przeprowadzonych konkursów, ponieważ w pierwszej jednostce odbyło się ich tylko 6, a w drugiej 3.

Dodatkowo, spośród pozostałych jednostek wyróżnia się Wydział Chemii, w którym kandydowało w sumie 19 osób z zagranicy. Pozostałe jednostki notują pojedyncze kandydatury lub całkowity ich brak.

INFORMACJA O KONKURSACH

W kwestii komunikacji między uniwersytetem a potencjalnym kandydatem w zakresie ogłaszania konkursów oraz kandydatem w zakresie informowania o ich wynikach, we wszystkich jednostkach Uniwersytetu Gdańskiego stosowane są zalecenia dotyczące OTM-R, czyli otwartość i transparentność procesu rekrutacji na każdym z etapów.

Upowszechnienie ma miejsce przede wszystkim przez ogłaszanie konkursów na stronach BIP, MNiSW lub Euraxess – co jest wymogiem ustawowym. Wykorzystywane są również indywidualne strony wydziałowe/jednostek. W małym stopniu konkursy reklamowane są w innych portalach rekrutacyjnych, w tym zagranicznych. Do wspomnianych należy strona Narodowego Centrum Nauki oraz Fundacja na rzecz Nauki Polskiej. Po zgłoszeniu takich potrzeb z Wydziałów i jednostek UG, Komisja ds. strategii HR Excellence in Research rekomenduje wydzielenie osoby w Centrum Zarządzania Zasobami Ludzkimi UG, która będzie wspomagała jednostki uniwersyteckie w procesie ogłaszania konkursów, przede wszystkim na zagranicznych portalach, a także w procesie przygotowywania dokumentacji związanej z zatrudnianiem pracowników zagranicznych. Pozwoli to na zwiększenie zasięgu ofert i tym samym zwiększenie internacjonalizacji kadry UG. Takie zalecenie zostanie przyjęte w Planie działań na lata 2021-2022.

W większości przypadków kandydaci są informowani o wynikach na każdym etapie rekrutacji. Nie odnotowano sytuacji o informowaniu tylko i wyłącznie wybranego kandydata z pominięciem pozostałych osób startujących w konkursie. Informacje o wynikach są przekazywane głównie pisemnie (mail, list), a rzadziej telefonicznie.

Międzynarodowe Centrum Badań nad Szczepionkami Przeciwnowotworowymi (ICCVS) jako jedyne ze wszystkich jednostek uniwersyteckich nie komunikuje się z kandydatami w sposób „tradycyjny”, jak dzieje się to w pozostałych. Tutaj proces rekrutacji poza ogólnie obowiązującymi zasadami, opiera się również na standardach jednostki partnerskiej tj. Uniwersytetu w Edynburgu. ICCVS jest zobligowany do wdrażania tzw. „best practice” we wszystkich „miękkich” sferach działalności jednostki.

Proces rekrutacji składa się z dwóch etapów – wnikliwa analiza aplikacji oraz rozmowy rekrutacyjne. Zgodnie w wytycznymi z Uniwersytetu w Edynburgu, w pierwszym etapie odrzuca się aplikacje nie spełniające wymogów według poniższej listy.

REJECTION CRITERIA (SCORES):

- (RE) Unsuccessful, outside expertise
- (RFI) Failed to provide supporting information
- (RFR) Failed to receive favourable references
- (RIA) Incomplete application submitted
- (RN) Unsuccessful, no response
- (RNC) Qualified for programme but not competitive
- (RNQ) Not qualified for this PG programme
- (RNR) No response in time required
- (RPQ) Poor quality application
- (RQW) Qualifications held in wrong subject area
- (RRA) Unqualified – recent relevant academic study



Na tym etapie kwalifikuje się kandydatów do rekrutacji, a kontaktuje tylko z wybranymi. Natomiast w drugim etapie tj. podczas rozmów kwalifikacyjnych, telefonicznie informuje się kandydatów, którzy nie zostali zakwalifikowani do projektu.

Raport zostanie przedstawiony Komisji do spraw wdrożenia i monitorowania strategii HR Excellence in Research w Uniwersytecie Gdańskim i będzie stanowił podstawę do przygotowania działań w zakresie OTM-R (Open Transparent Merit-Recruitment) ujętych w Planie Działań 2021-2022.

Dr Katarzyna Świerk

Koordynator ds. HR Excellence in Research