

Warszawa, 03 XII 2024 r.

Analiza statystyczna wyników ankiety Logo HR



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Opracowanie wyników:
Roksana Chmielowska
Anna Cygan



**Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk**

PODSTAWOWE INFORMACJE

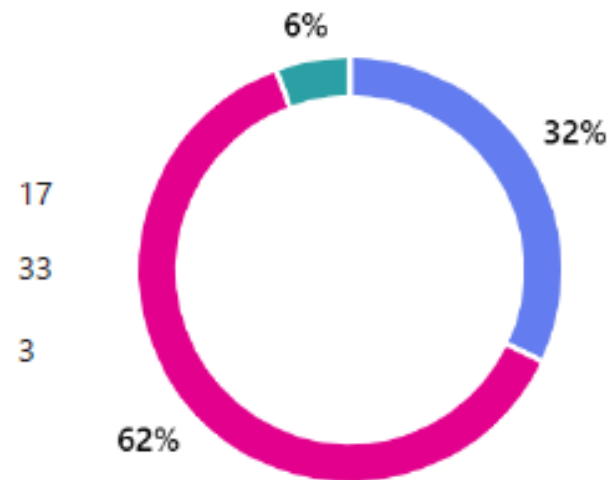
- Ankietę przeprowadzono w dniach 29 października – 24 listopada 2024 r. wśród pracowników naukowych, technicznych i doktorantów;
- W ankiecie wzięły udział 53 osoby, czyli ok. 36% uprawnionych;
- Kwestionariusz powstał w oparciu o zaktualizowaną [Europejską Kartę Naukowca](#);
- Zadaniem respondentów było zgodzenie się bądź nie z twierdzeniami reprezentującymi każdą zasadę ww. Karty (przyjęto 5-stopniową skalę);
- Głównym celem badania było określenie nowych celów oraz zaplanowanie działań na lata 2025-2030.



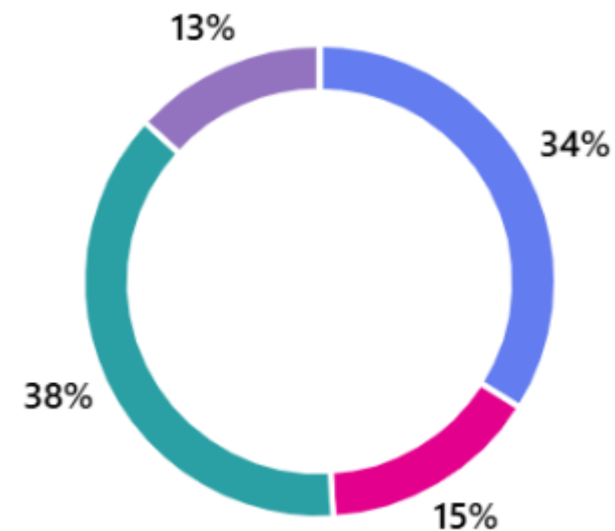
Instytut Geofizyki
Polskiej Akademii Nauk

- płeć

- Kobieta / *Female*
- Mężczyzna / *Male*
- Inna / Nie chcę podawać / *Other / I don't want to reveal it*



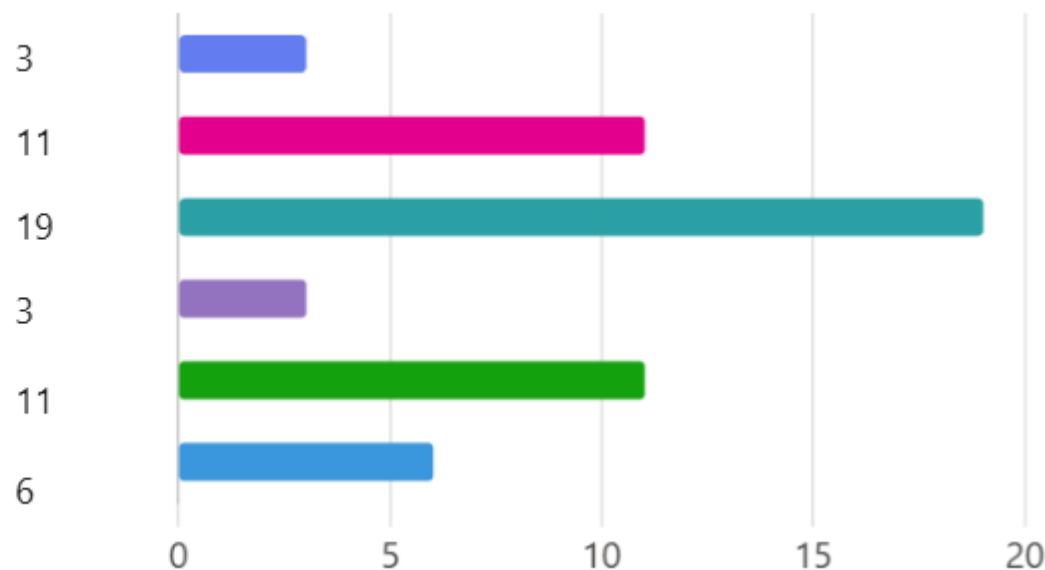
- staż pracy w Instytucie



PROFIL RESPONDENTÓW

- stanowisko

- Profesor / *Full Professor*
- Profesor Instytutu / *Associate Professor*
- Adiunkt / *Assistant Professor*
- Asystent / *Assistant*
- Pracownik inżynierjno-techniczny / badawczo-techniczny / *Engineering-...*
- Doktorant / *PhD student*



- 0-5 lat / *0-5 years*
- 6-10 lat / *6-10 years*
- 11-20 lat / *11-20 years*
- > 20 lat / *> 20 years*

ZAGADNIENIA PORUSZONE W ANKIECIE

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH
3. OTWARTA NAUKA
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI
5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI
6. NAUKOWIEC
7. SWOBODNY PRZEPŁYW NAUKOWCÓW
8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ

FILAR 2 – OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

1. OCENA NAUKOWCÓW
2. REKRUTACJA
3. DOBÓR KADR
4. POSTĘP W KARIERZE

FILAR 3 – WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

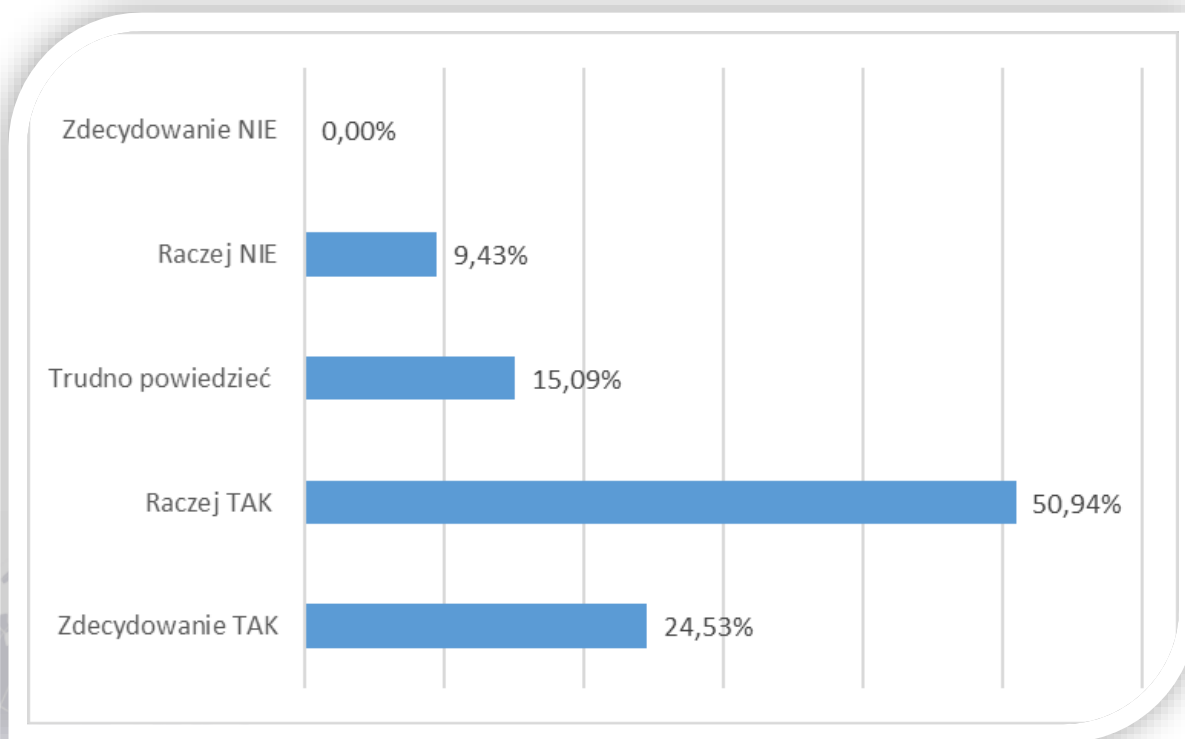
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE
2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW

FILAR 4 – KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY
4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

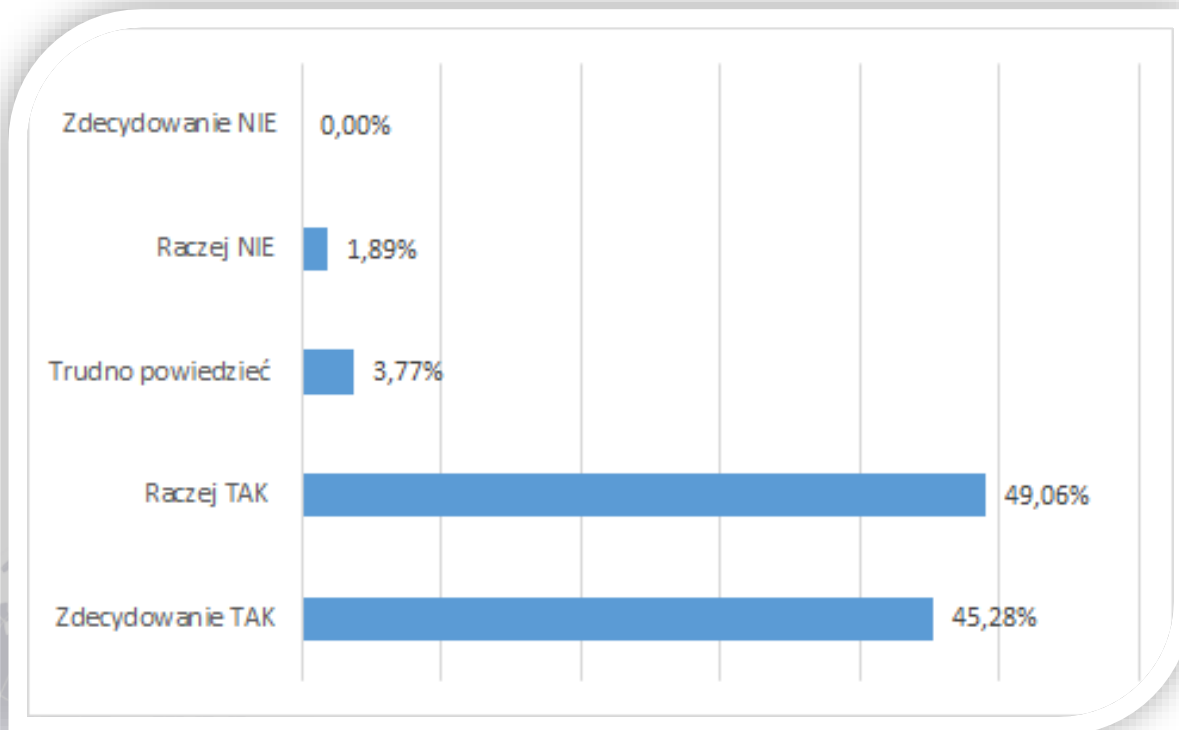
1. ETYKA I RZETELNOŚĆ BADAWCZA



	W IGF PAN przestrzegane są fundamentalne normy, zasady i praktyki etyczne.	%
Zdecydowanie TAK	13	24,53%
Raczej TAK	27	50,94%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

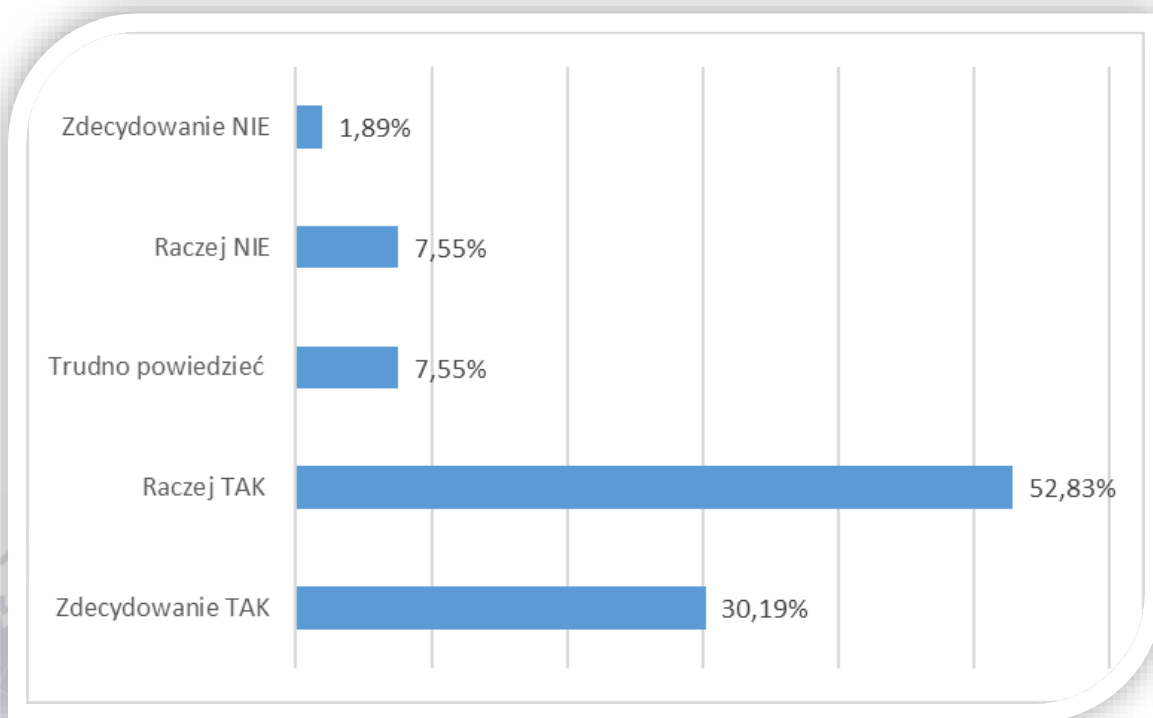
2. WOLNOŚĆ BADAŃ NAUKOWYCH



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, mogę samodzielnie decydować o wyborze problemu badawczego i metod badawczych oraz mam prawo do upowszechniania i publikowania wyników swoich badań (uznając ograniczenia tych wolności wynikających z prawa własności intelektualnej, budżetu lub infrastruktury).	%
Zdecydowanie TAK	24	45,28%
Raczej TAK	26	49,06%
Trudno powiedzieć	2	3,77%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

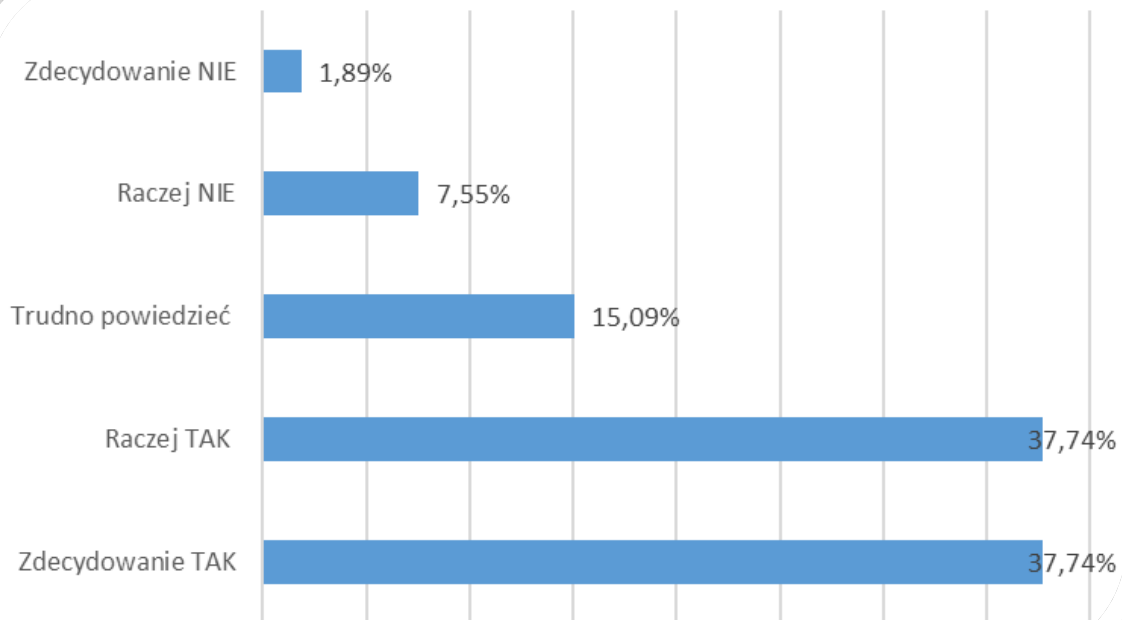
3. OTWARTA NAUKA



	IGF PAN wspiera kulturę otwartej nauki, w tym upowszechnianie otwartego dostępu do publikacji naukowych, danych badawczych i innych wyników badań naukowych, a także zapewnia niezbędne narzędzia i infrastrukturę w tym zakresie.	%
Zdecydowanie TAK	16	30,19%
Raczej TAK	28	52,83%
Trudno powiedzieć	4	7,55%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

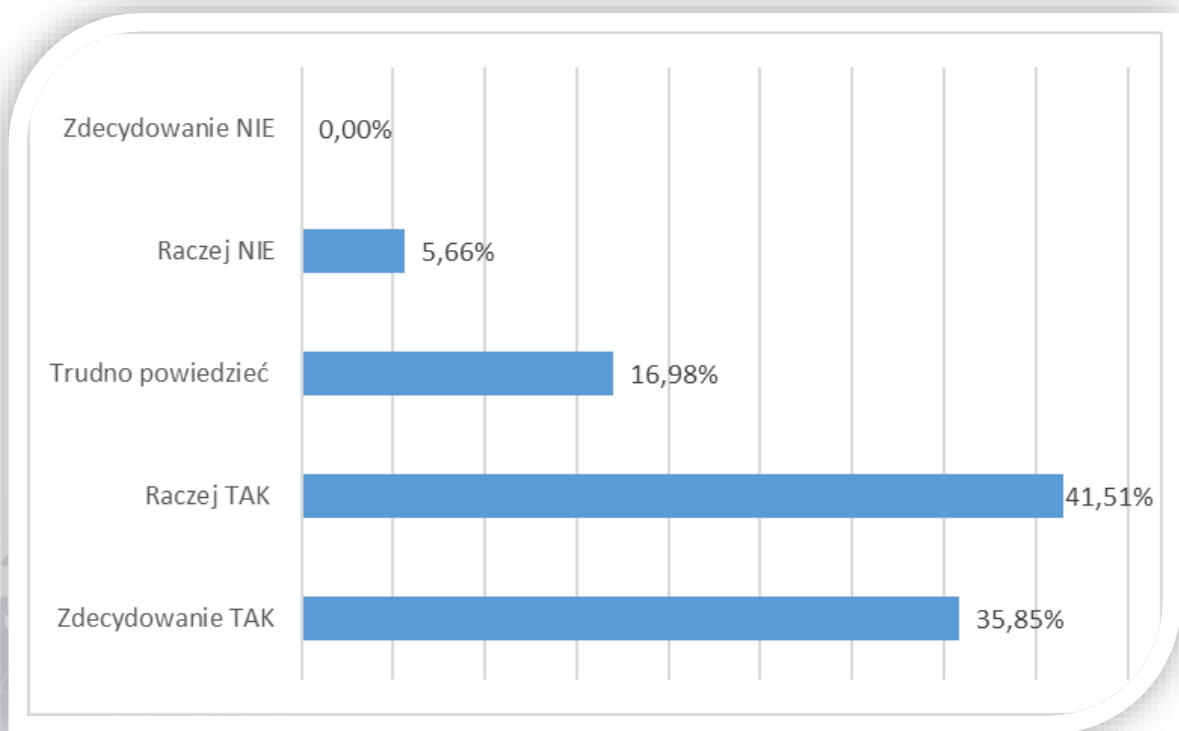
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI



	IGF PAN wspiera równouprawnienie i reprezentatywną równowagę płci w zespołach badawczych, organach zarządzających i decyzyjnych, komisjach rekrutacyjnych oraz grupach doradczych.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

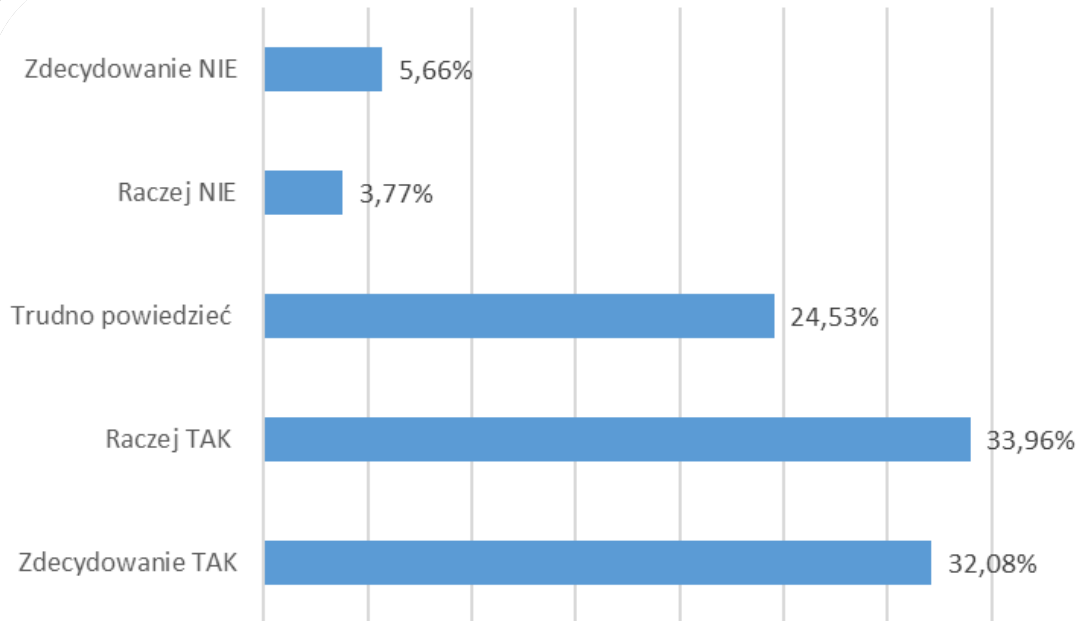
4. RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI



	IGF PAN zapewnia odpowiednie procedury zapobiegania przemocy ze względu na płeć, między innymi molestowaniu seksualnemu oraz zwalczania tych zjawisk.	%
Zdecydowanie TAK	19	35,85%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	9	16,98%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

5. UWZGLĘDNIANIE RÓŻNORODNOŚCI

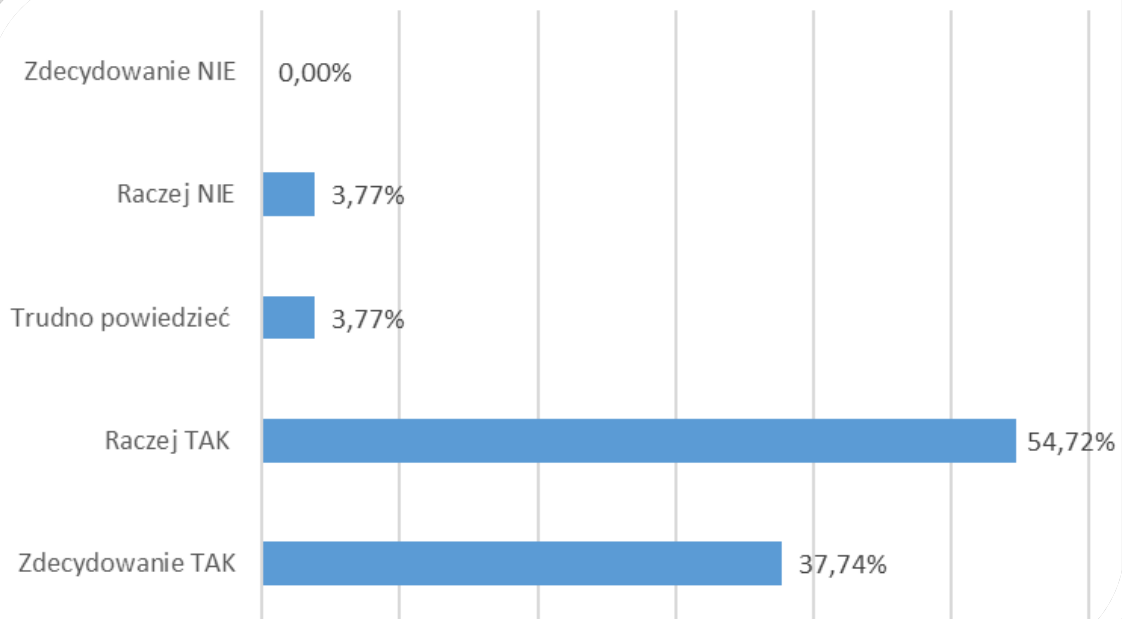


	W IGF PAN przestrzegana jest zasada uwzględniania różnorodności, w tym pod kątem płci, rasy lub pochodzenia etnicznego, religii lub przekonań, różnorodności społecznej, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej oraz skutecznie zwalczane są wszelkie formy dyskryminacji.	%
Zdecydowanie TAK	17	32,08%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

6. NAUKOWIEC

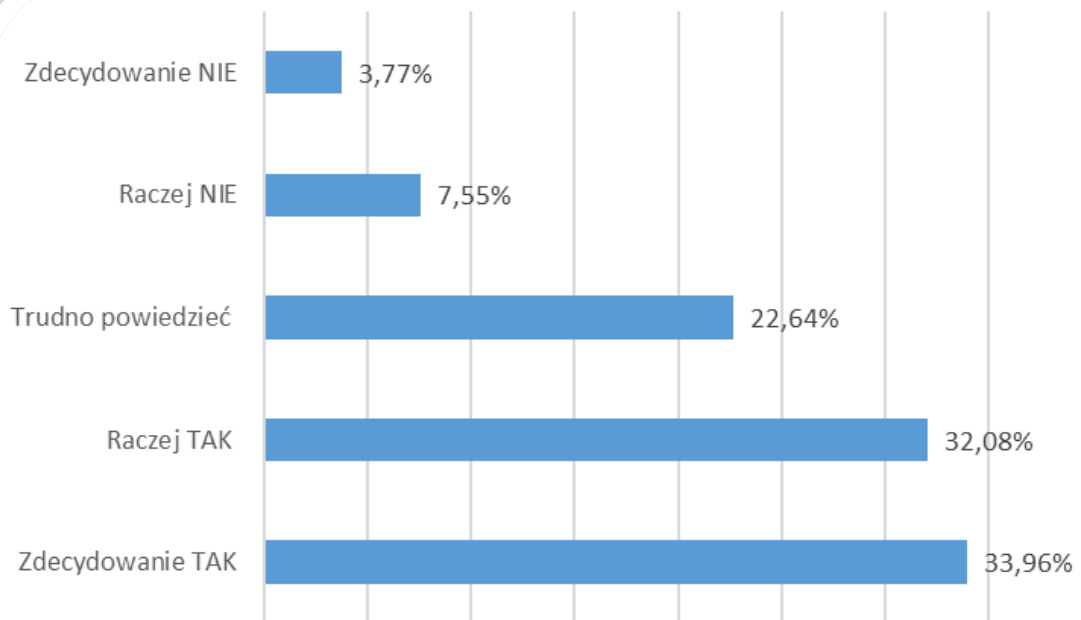
Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować istotność swoich badań dla społeczeństwa poprzez umożliwienie lepszego zrozumienia świata, i nie powielanie niepotrzebnie badań przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu.



	Jako naukowiec IGF PAN, znam strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań a także jestem świadomy/-a swojej odpowiedzialności wobec pracodawcy, grantodawców, innych organów publicznych lub prywatnych, a także wobec ogółu społeczeństwa.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	29	54,72%
Trudno powiedzieć	2	3,77%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

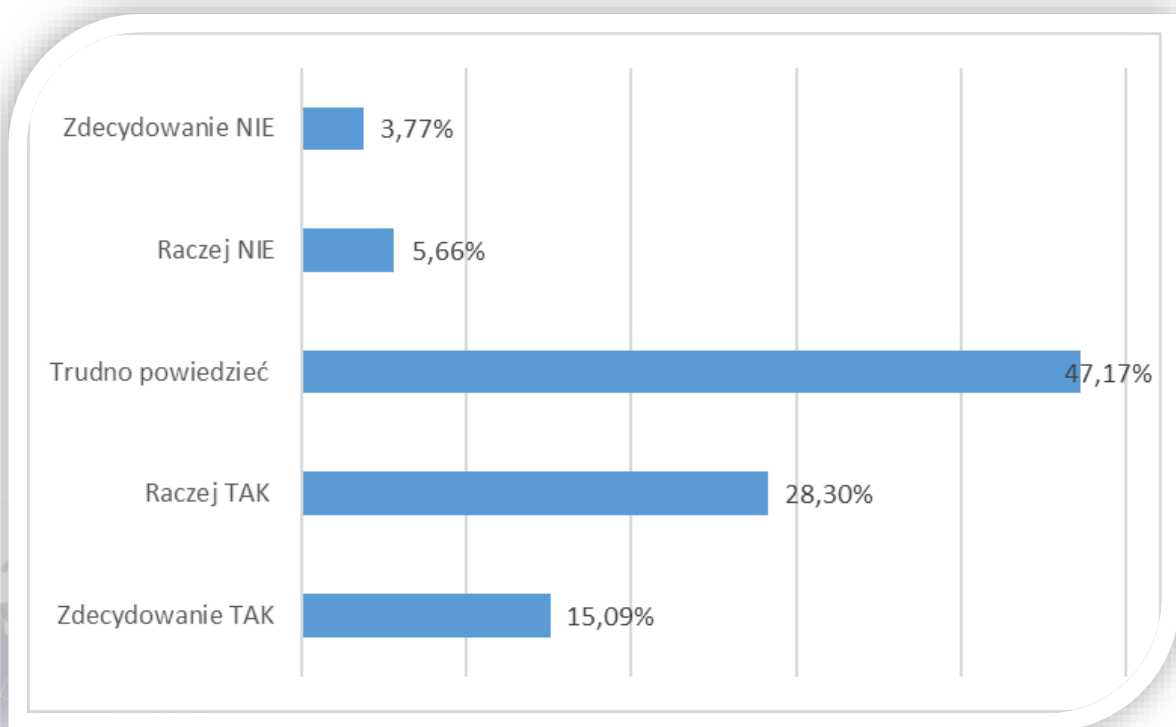
7. SWOBODNY PRZEPŁYW NAUKOWCÓW



	W IGF PAN promowany jest swobodny przepływ naukowców, wiedzy i technologii naukowej, jednocześnie przyciągający talenty i unikający potencjalnego drenażu talentów.	%
Zdecydowanie TAK	18	33,96%
Raczej TAK	17	32,08%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 1 – ETYKA, RZETELNOŚĆ, ASPEKT PŁCI I OTWARTA NAUKA

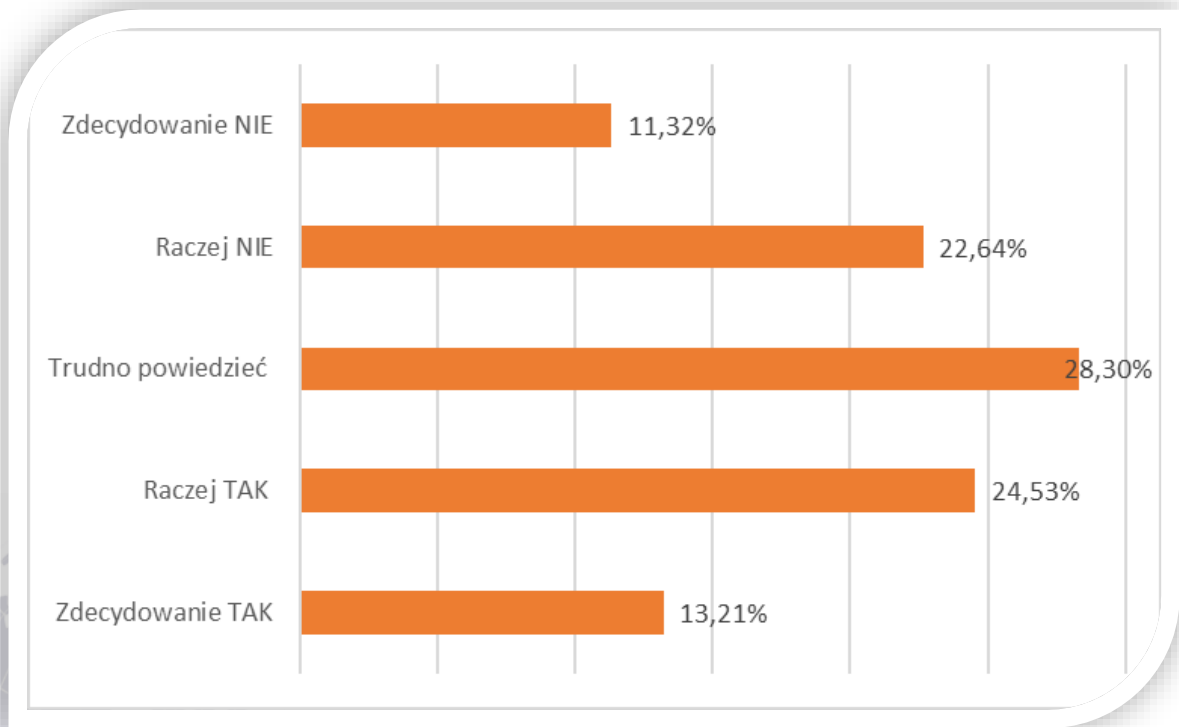
8. ZRÓWNOWAŻONOŚĆ BADAŃ



	IGF PAN propaguje zrównoważoną realizację działań badawczych zgodnie z obowiązującymi i przyszłymi inicjatywami politycznymi przyjętymi na rzecz postępu społecznego, takimi jak Europejski Zielony Ład, Agenda 2030 oraz cele zrównoważonego rozwoju ONZ.	%
Zdecydowanie TAK	8	15,09%
Raczej TAK	15	28,30%
Trudno powiedzieć	25	47,17%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

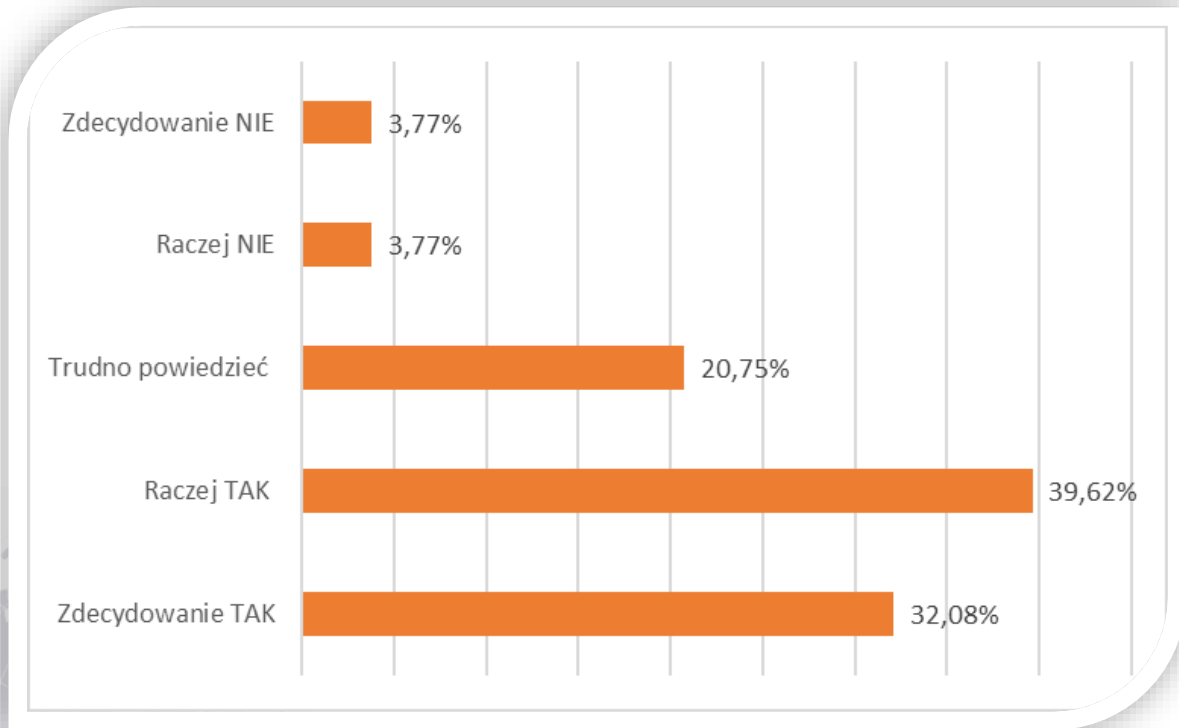
1. OCENA NAUKOWCÓW



	Kryteria stosowane w IGF PAN przy okresowej ocenie pracowników naukowych są właściwe i umożliwiają rzetelną ocenę.	%
Zdecydowanie TAK	7	13,21%
Raczej TAK	13	24,53%
Trudno powiedzieć	15	28,30%
Raczej NIE	12	22,64%
Zdecydowanie NIE	6	11,32%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

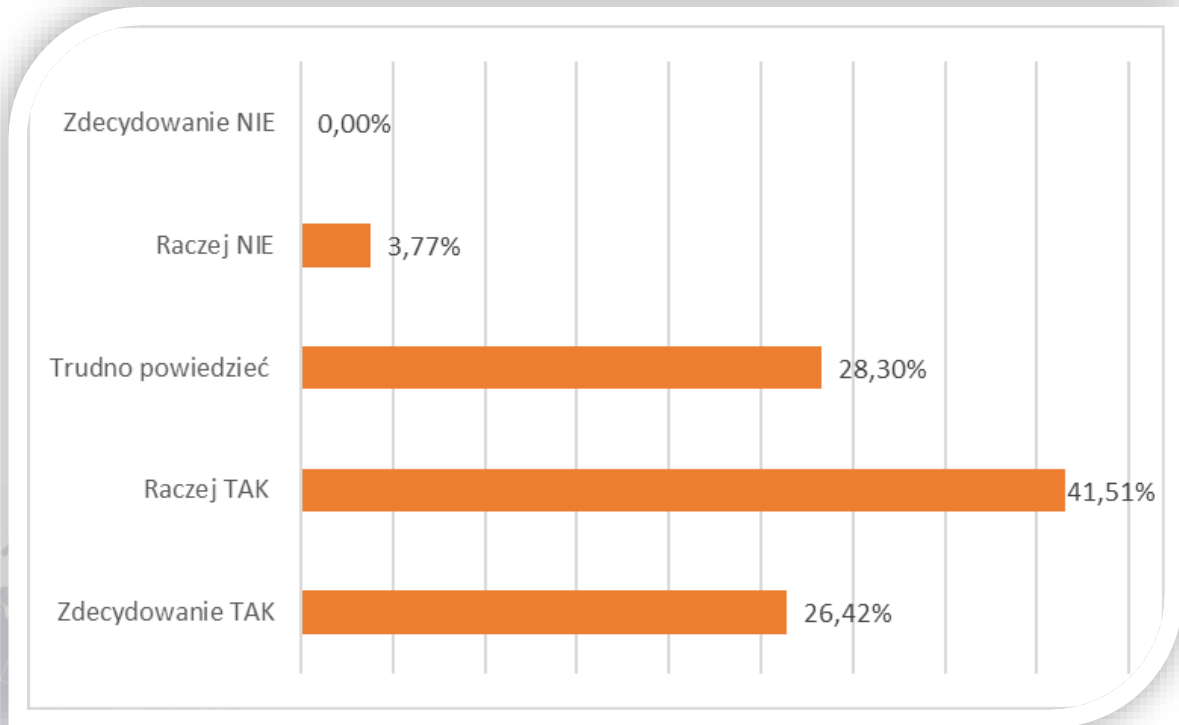
2. REKRUTACJA



	W IGF PAN obowiązują jasno określone, otwarte, przejrzyste i efektywne procedury rekrutacji dostosowane do oferowanego stanowiska.	%
Zdecydowanie TAK	17	32,08%
Raczej TAK	21	39,62%
Trudno powiedzieć	11	20,75%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

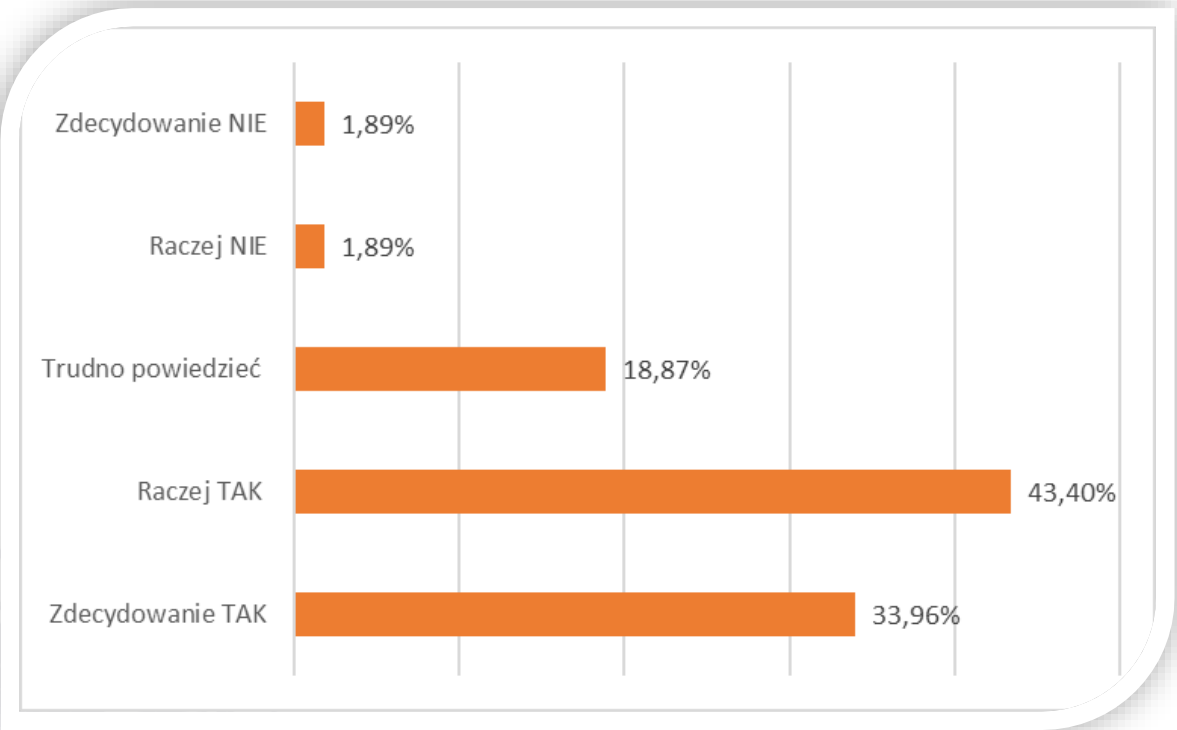
3. DOBÓR KADR



	W IGF PAN powoływane komisje rekrutacyjne reprezentują różnorodną wiedzę specjalistyczną, kompetencje i doświadczenia istotne dla oceny kandydata oraz wykazują się odpowiednią równowagą płci.	
		%
Zdecydowanie TAK	14	26,42%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	15	28,30%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

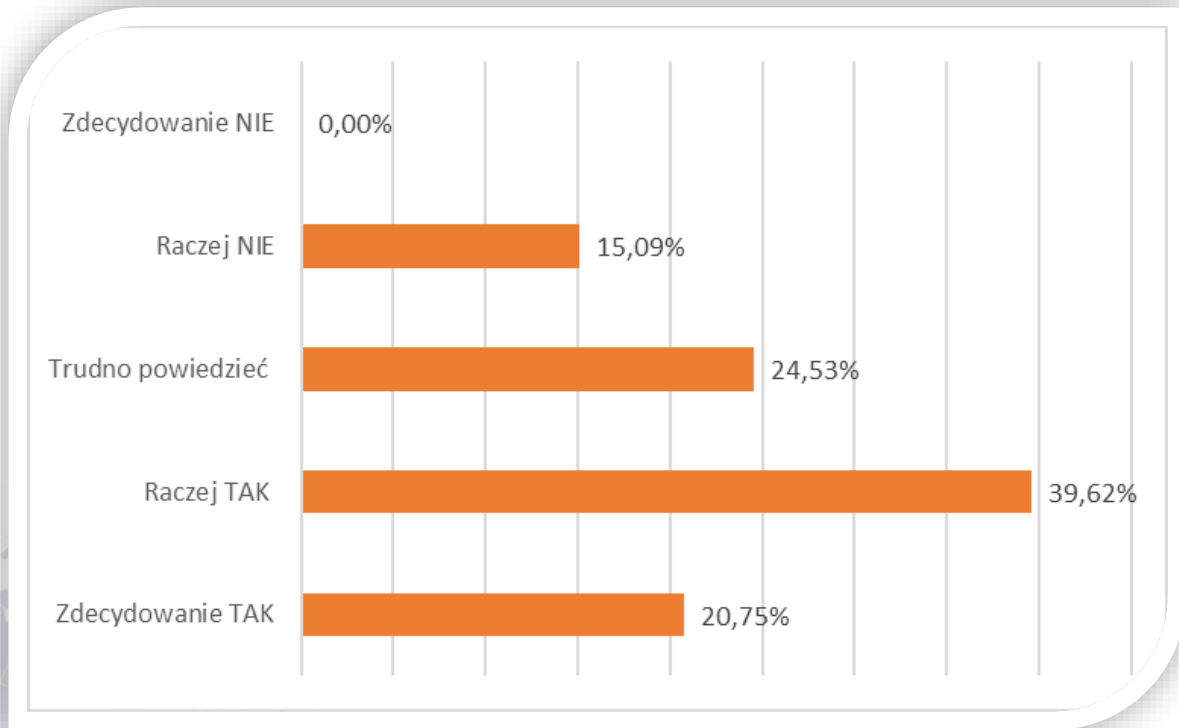
3. DOBÓR KADR



	Przy doborze kadr IGF PAN nie przejawia dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.	%
Zdecydowanie TAK	18	33,96%
Raczej TAK	23	43,40%
Trudno powiedzieć	10	18,87%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

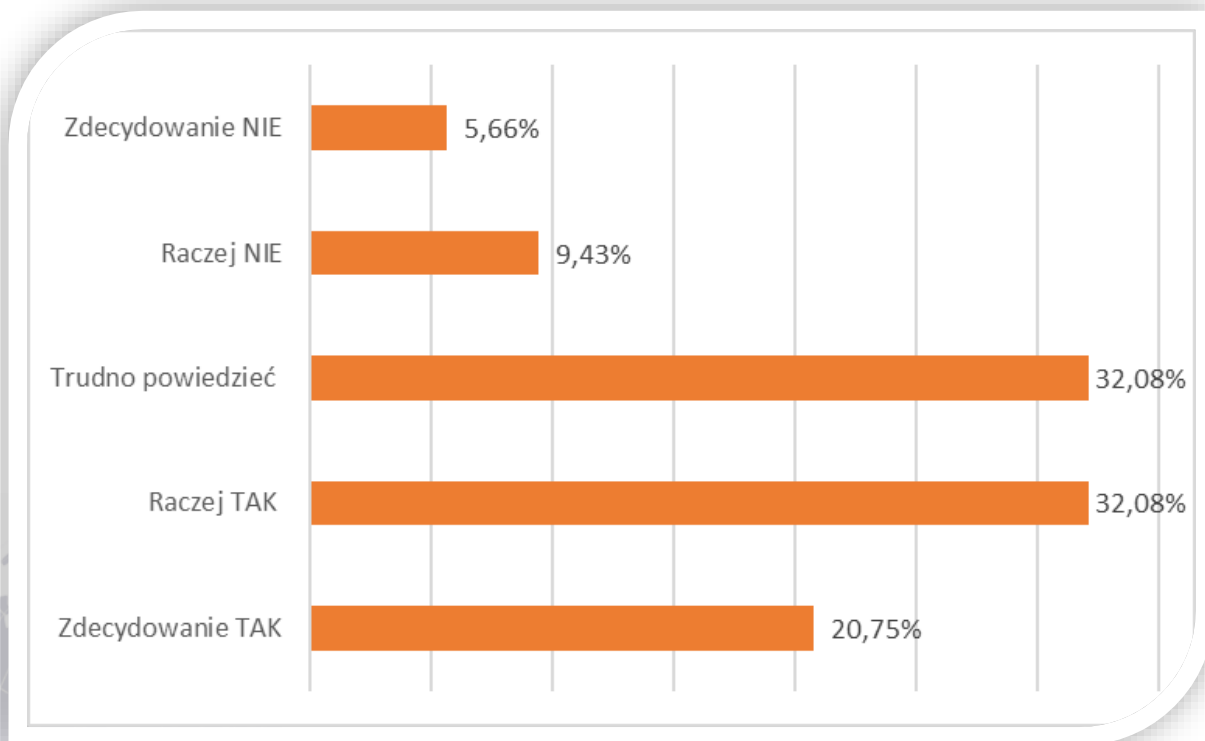
4. POSTĘP W KARIERZE



	IGF PAN stosuje przejrzysty, ustrukturyzowany, sprzyjający włączeniu społecznemu i równy pod względem płci system awansu zawodowego i postępu w karierze.	%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	21	39,62%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	8	15,09%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

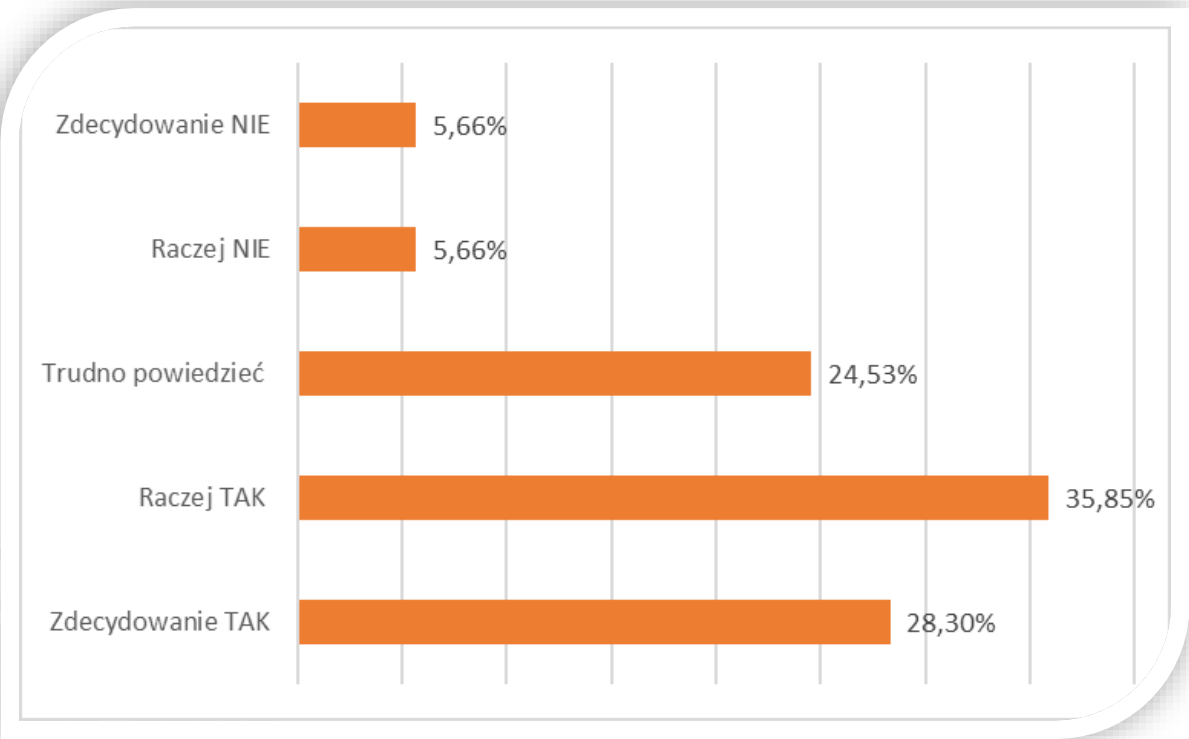
4. POSTĘP W KARIERZE



	IGF PAN posiada procedury zapewniające naukowcom, w szczególności na początkowym etapie kariery, adekwatne uznanie wkładu jaki wnoszą, jako współautorzy prac, niezależnie od swoich opiekunów.	
		%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	17	32,08%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 2 - OCENA I REKRUTACJA NAUKOWCÓW ORAZ POSTĘP W KARIERZE

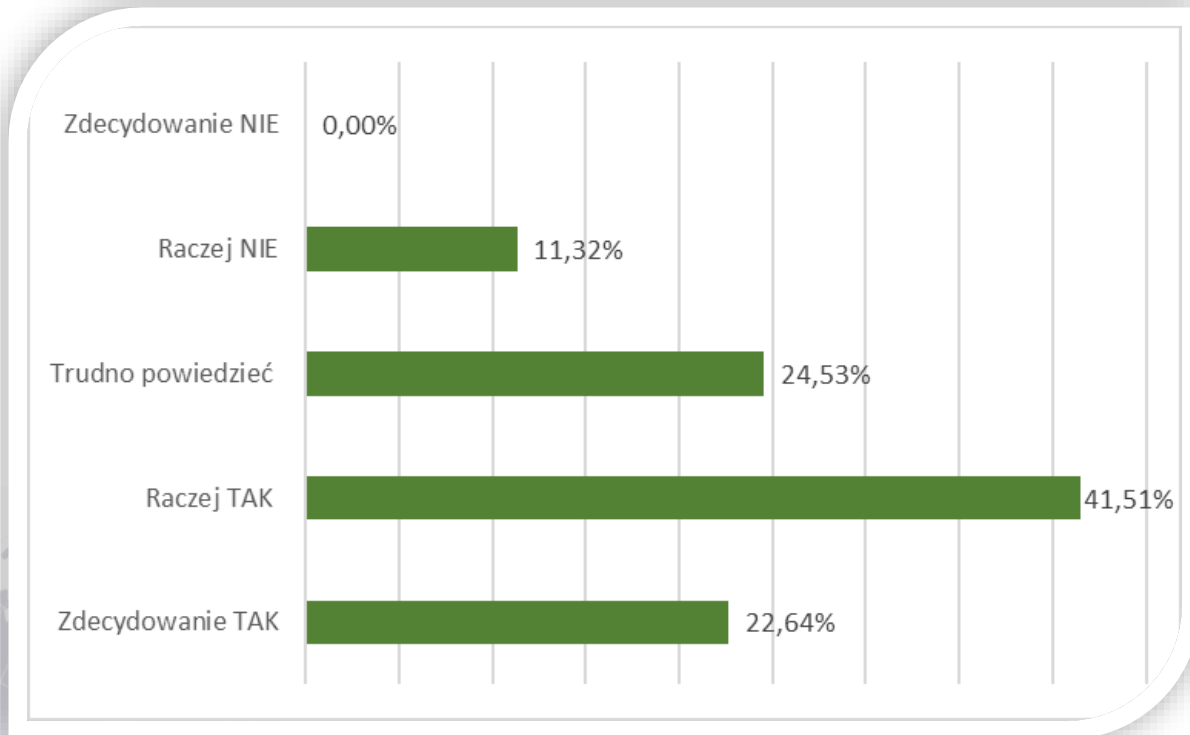
4. POSTĘP W KARIERZE



	W IGF PAN odpowiednio doceniana i podkreślana jest wartość różnorodnej mobilności (geograficznej, międzysektorowej, interdyscyplinarnej, międzyinstytutowej), jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery.	
	%	
Zdecydowanie TAK	15	28,30%
Raczej TAK	19	35,85%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

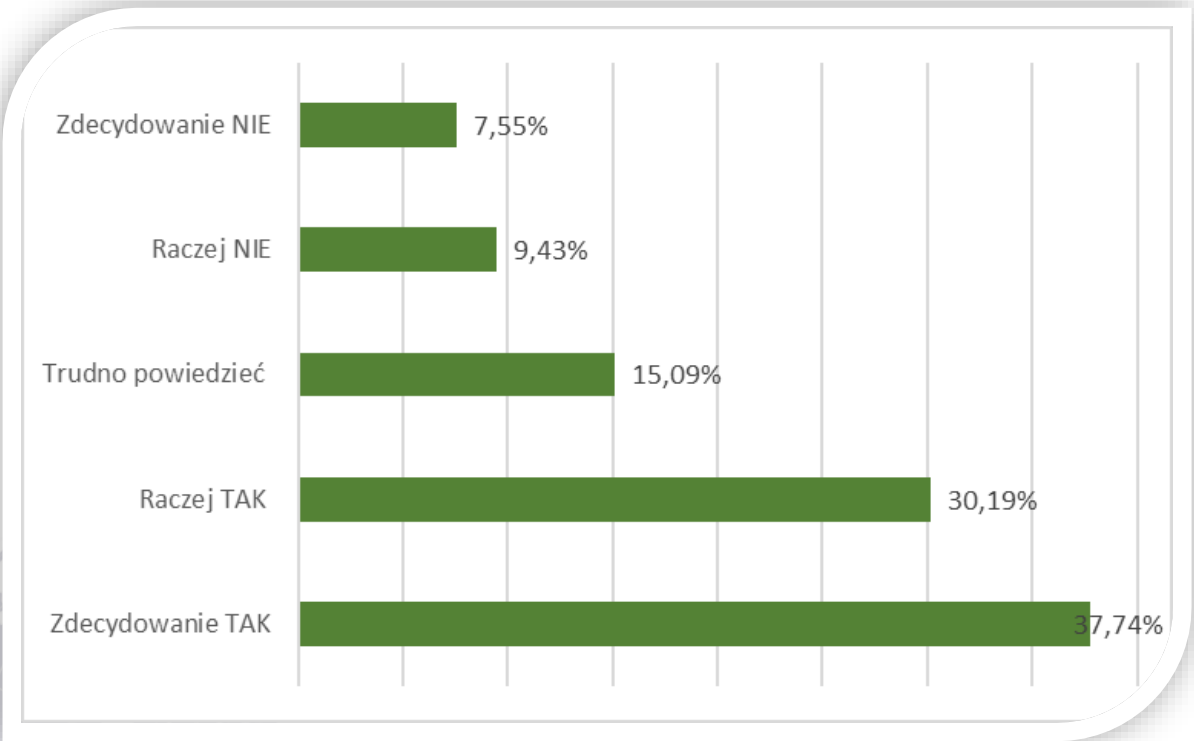
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia odpowiednią infrastrukturę do prowadzenia badań naukowych.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	22	41,51%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	6	11,32%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

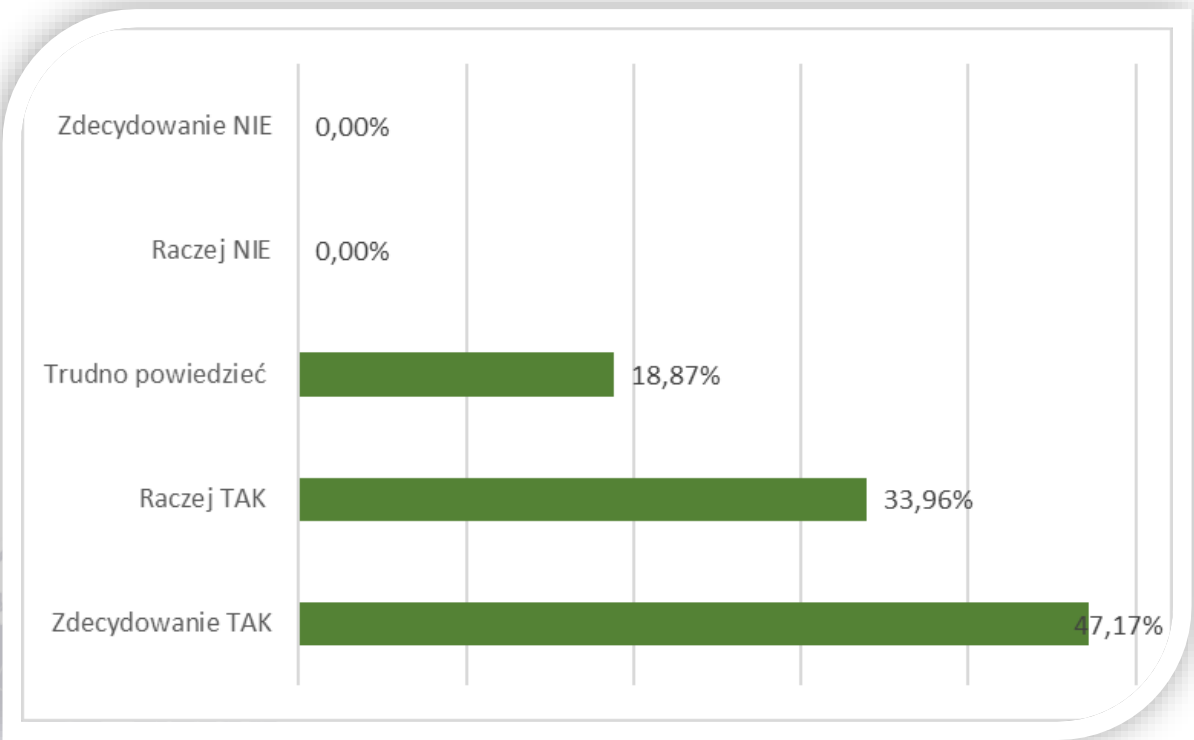
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia warunki pracy umożliwiające łączenie życia osobistego, rodziny, opieki, dbałość o zdrowie i bezpieczeństwo, a także ogólny dobrostan pracowników naukowych/doktorantów, bez uszczerbku dla kariery naukowej (m.in. elastyczne godziny pracy, praca zdalna, urlop naukowy itp.).	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	8	15,09%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	4	7,55%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

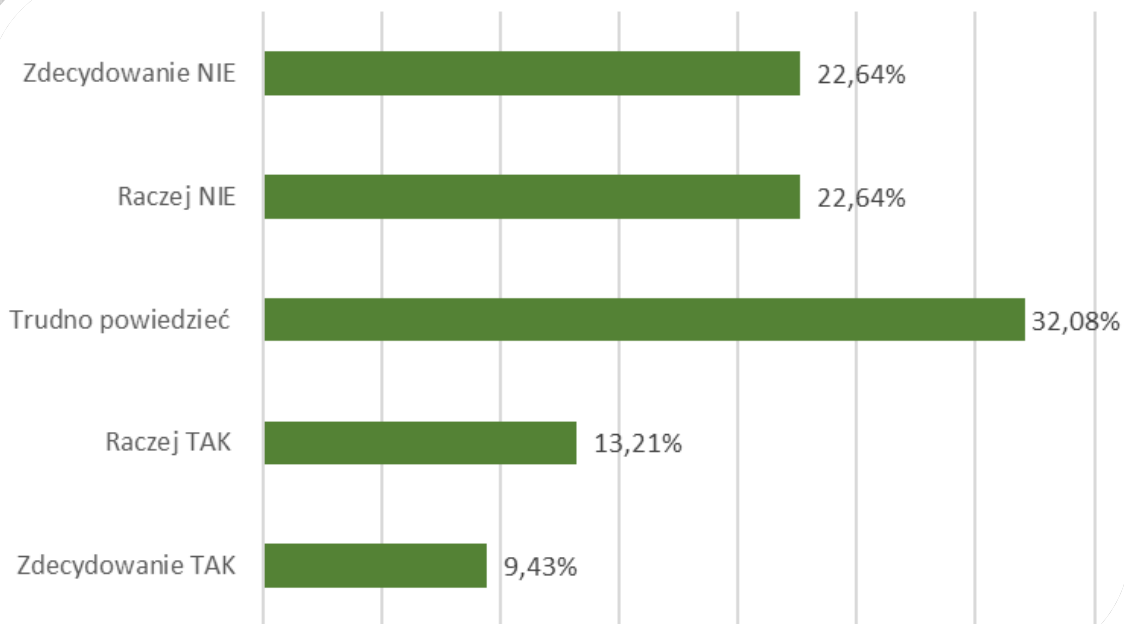
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	Pracownicy naukowcy i doktoranci w IGF PAN mają zagwarantowane prawo do obecności ich przedstawicieli w różnych organach kolegialnych, decyzyjnych, zespołach i komisjach.	%
Zdecydowanie TAK	25	47,17%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	10	18,87%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

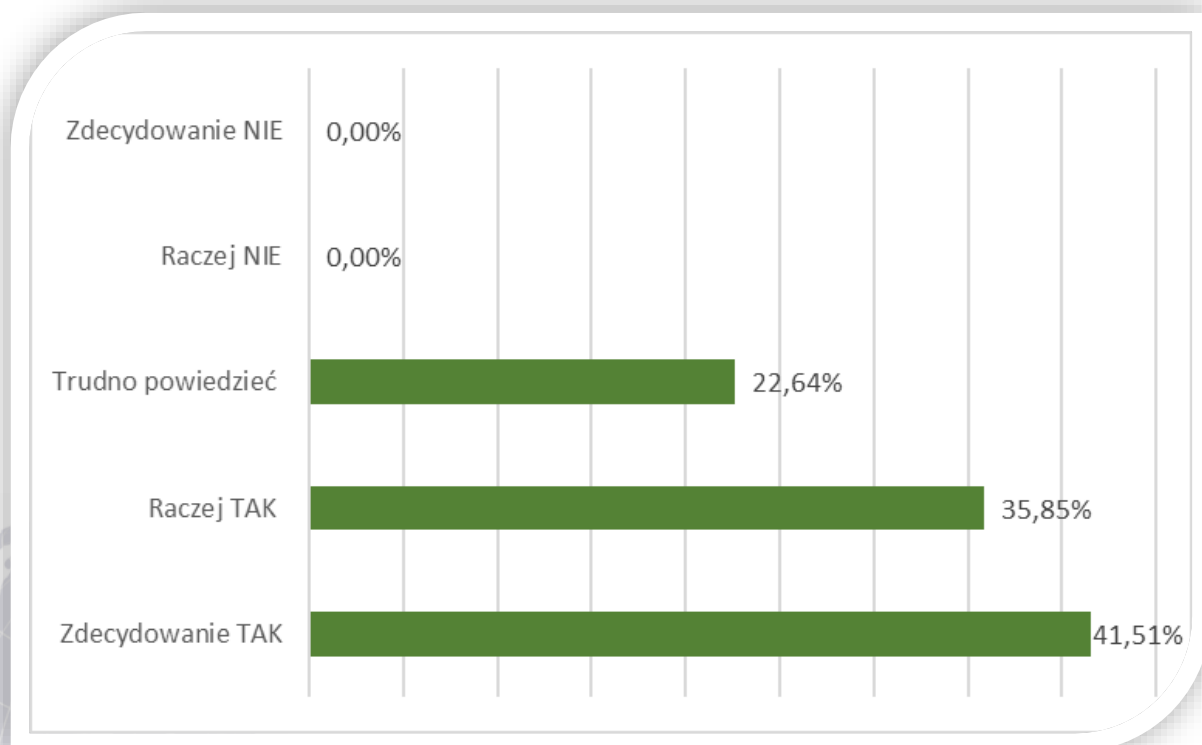
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia atrakcyjne warunki finansowania wynagradzania pracowników naukowych, proporcjonalne do ich statusu prawnego, poziomu kwalifikacji, osiągnięć, kompetencji oraz zakresu obowiązków.	
		%
Zdecydowanie TAK	5	9,43%
Raczej TAK	7	13,21%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	12	22,64%
Zdecydowanie NIE	12	22,64%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

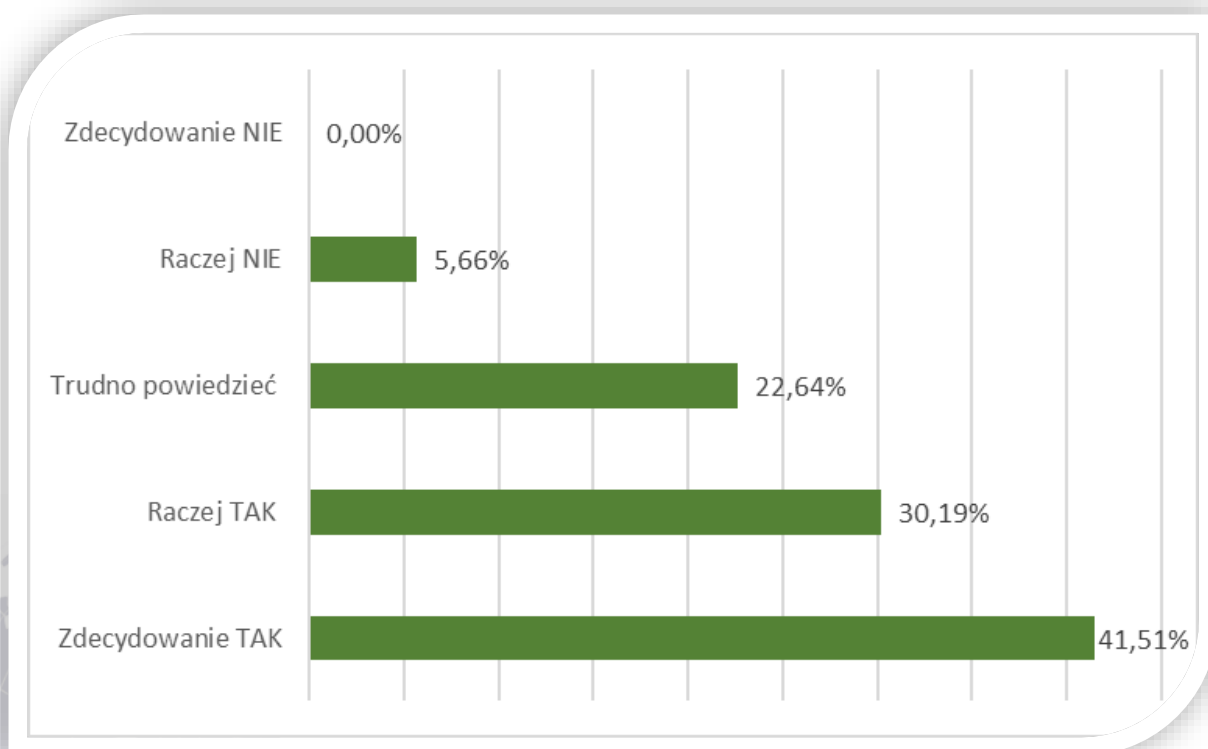
1. WARUNKI PRACY, FINANSOWANIE I WYNAGRODZENIE



	IGF PAN zapewnia odpowiednie świadczenia w zakresie ubezpieczenia społecznego, w tym zasiłku chorobowego i rodzinnego, praw emerytalnych oraz świadczenia w ramach ZFŚS zgodnie z obowiązującymi przepisami.	%
Zdecydowanie TAK	22	41,51%
Raczej TAK	19	35,85%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

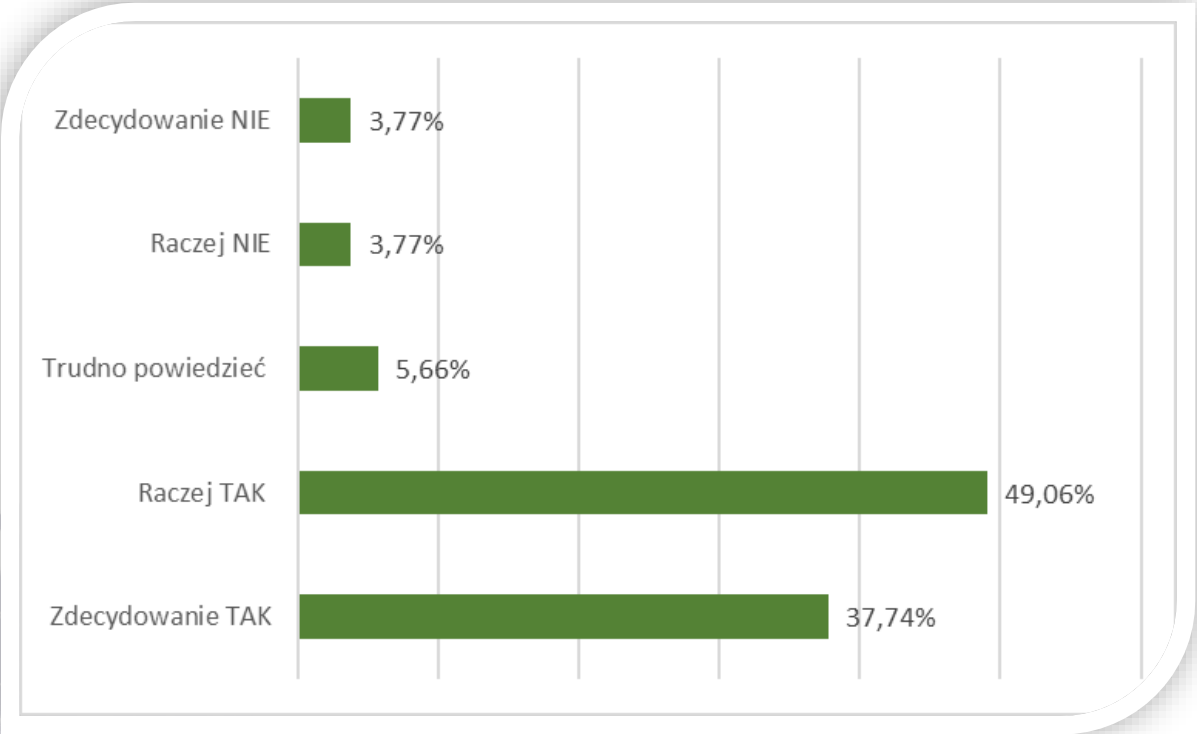
2. STABILNOŚĆ ZATRUDNIENIA



	IGF PAN zapewnia stabilne warunki zatrudnienia pracownikom naukowym, przestrzegając zasad w sprawie zatrudnienia na czas określony, zgodnie z obowiązującymi przepisami.	%
Zdecydowanie TAK	22	41,51%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

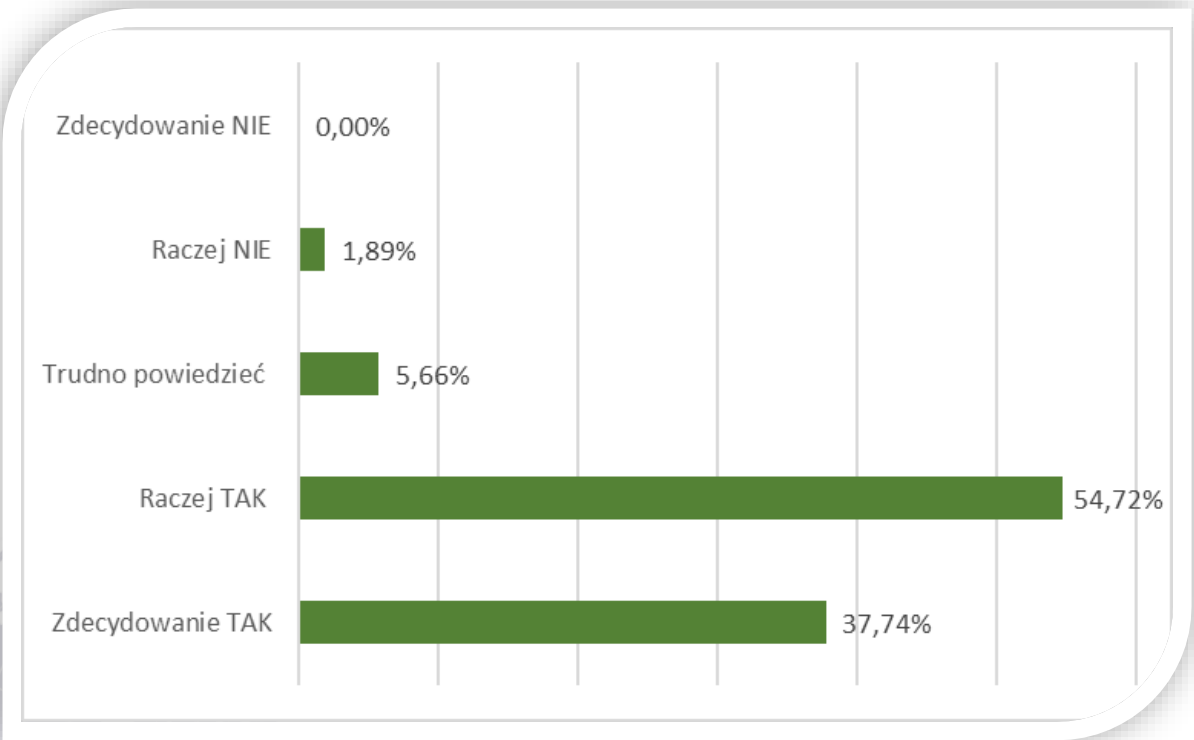
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW



	Pracując w IGF PAN, są mi znane przepisy prawa i procedury z nich wynikające, dotyczące awansu zawodowego pracownika naukowego (doktorat, habilitacja, profesura) i są one przeze mnie przestrzegane.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	26	49,06%
Trudno powiedzieć	3	5,66%
Raczej NIE	2	3,77%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

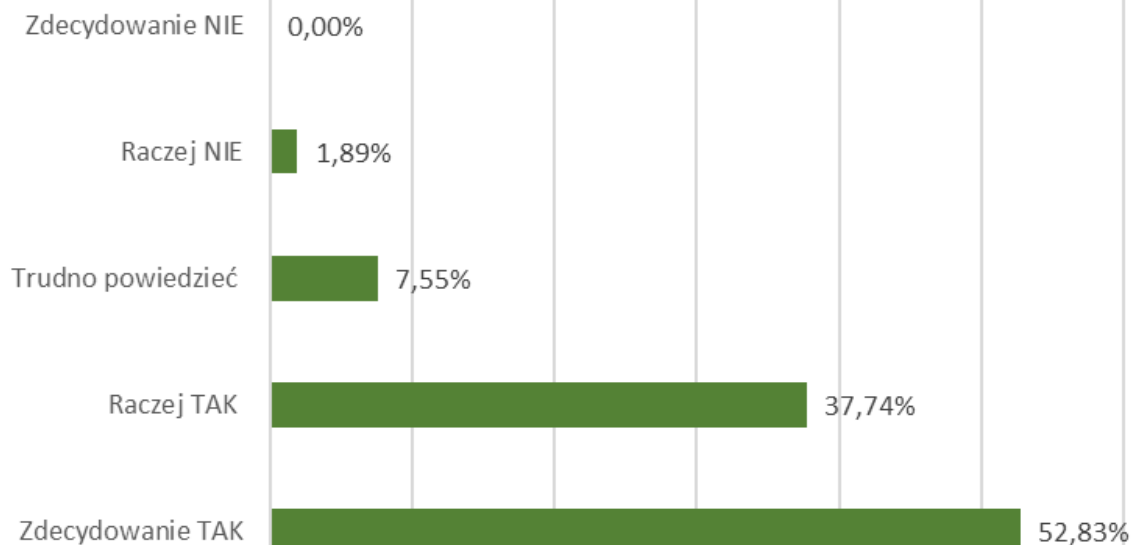
3. ZOBOWIĄZANIA WYNIKAJĄCE Z UMOWY LUB PRZEPISÓW



	Pracując w IGF PAN, są mi znane obowiązujące przepisy prawa krajowego i unijnego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności; podejmuję niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do tych przepisów.	%
Zdecydowanie TAK	20	37,74%
Raczej TAK	29	54,72%
Trudno powiedzieć	3	5,66%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

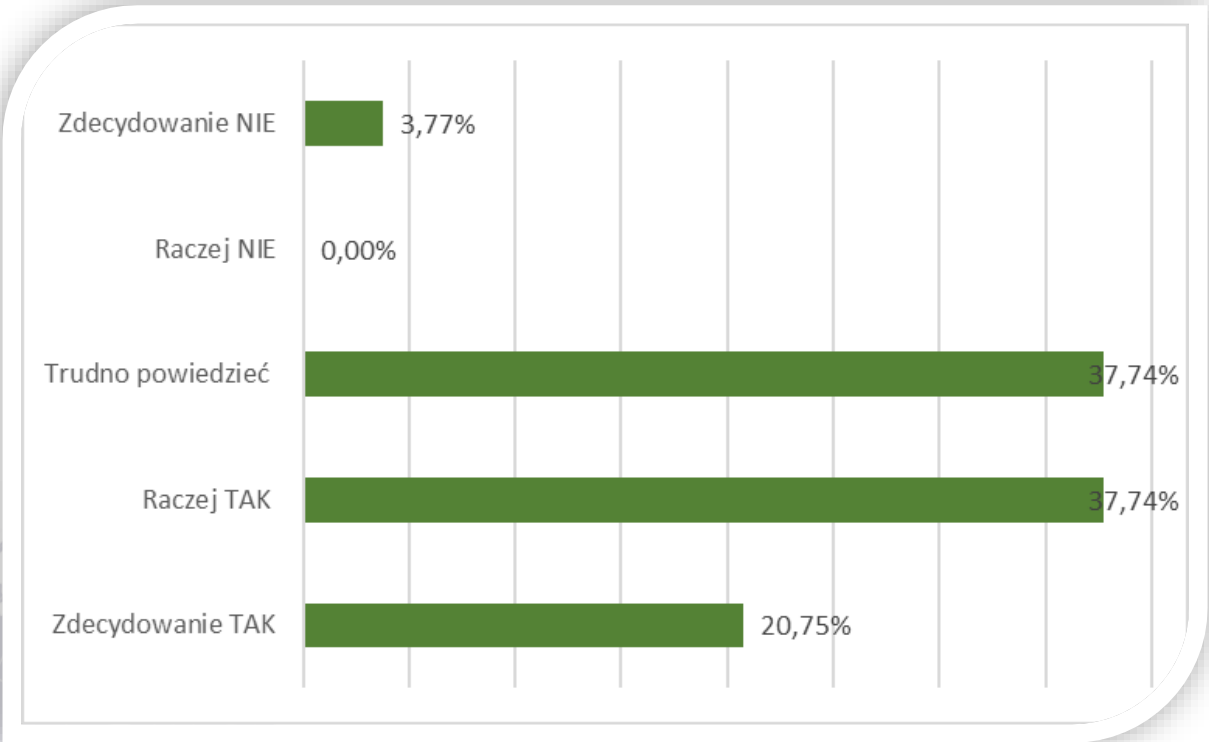
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, realizuję zasady otwartej nauki oraz podejmuję działania w zakresie rozpowszechniania oraz wykorzystywania wyników prowadzonych badań.	%
Zdecydowanie TAK	28	52,83%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	4	7,55%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

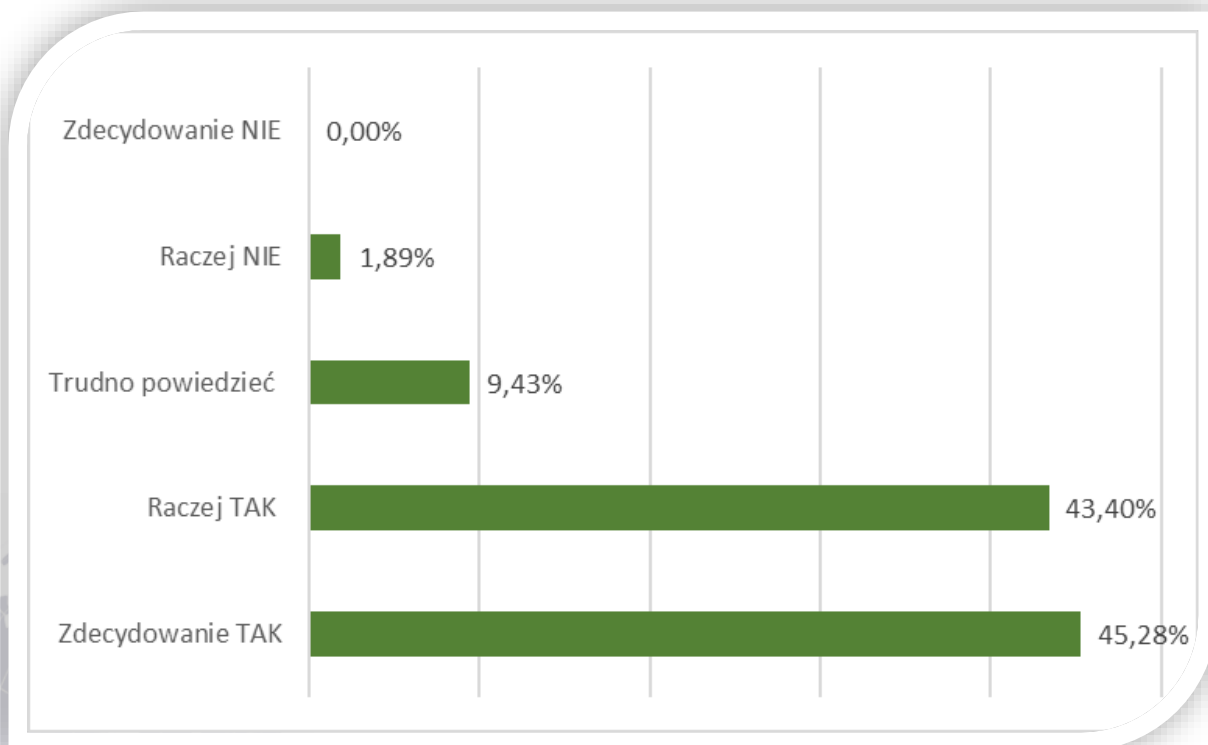
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	IGF PAN zapewnia pracownikom naukowym i doktorantom ochronę prawną prowadzonych badań oraz ich wyników, szczególnie w zakresie ochrony praw własności intelektualnej i praw autorskich.	%
Zdecydowanie TAK	11	20,75%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	20	37,74%
Raczej NIE	0	0,00%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 3 - WARUNKI PRACY I PRAKTYKI

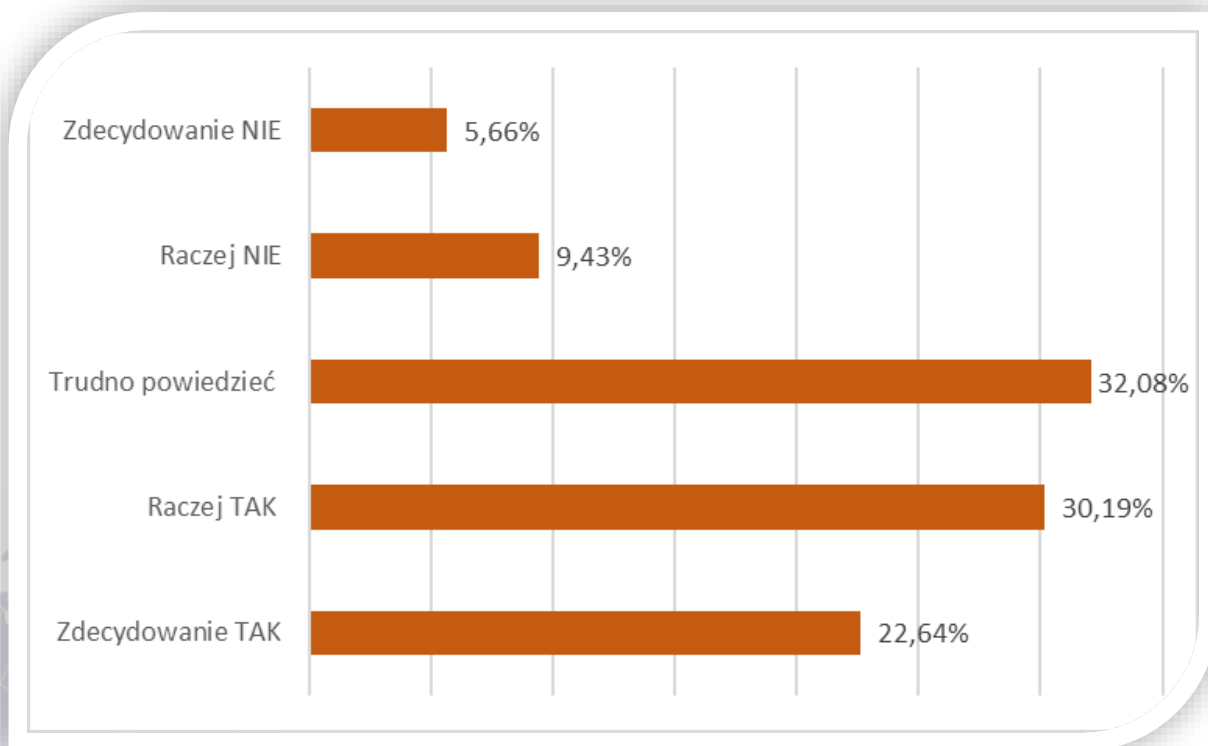
4. UPOWSZECHNIANIE I WYKORZYSTYWANIE WYNIKÓW



	Jako pracownik naukowy/doktorant IGF PAN, podejmuję działania na rzecz popularyzacji nauki wśród społeczeństwa.	%
Zdecydowanie TAK	24	45,28%
Raczej TAK	23	43,40%
Trudno powiedzieć	5	9,43%
Raczej NIE	1	1,89%
Zdecydowanie NIE	0	0,00%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

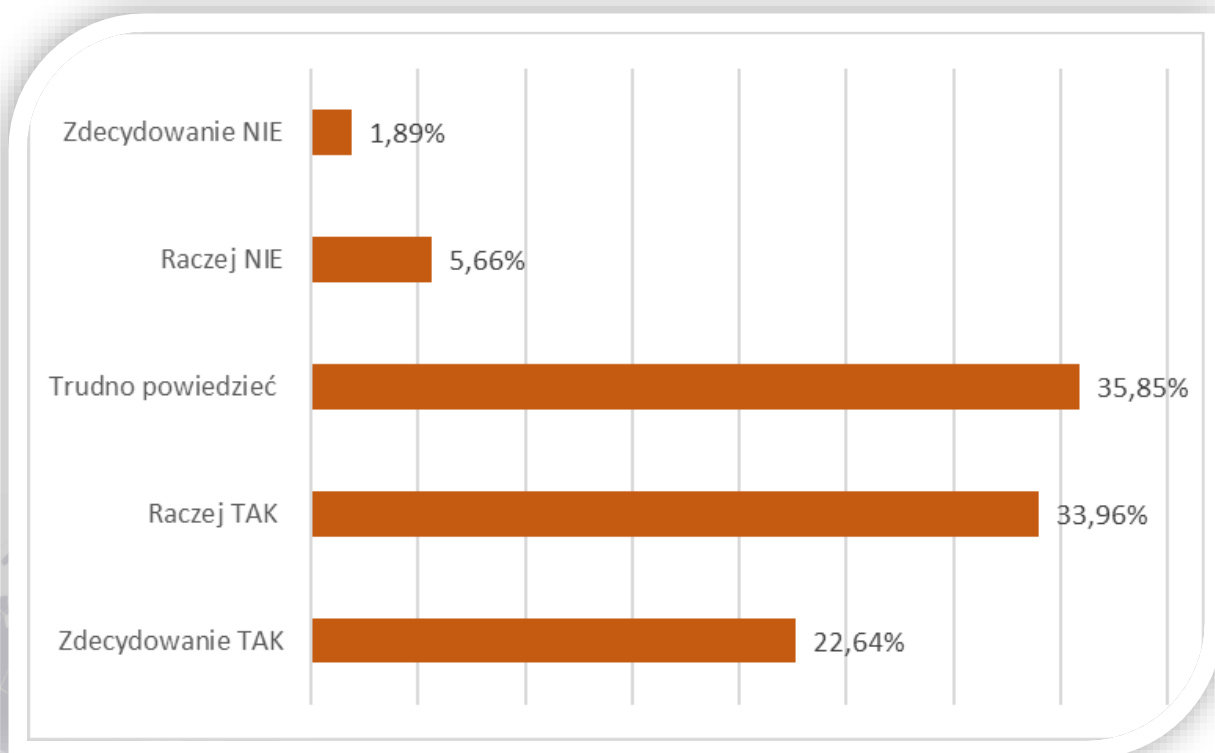
1. OCENA RÓŻNORODNYCH KARIER NAUKOWYCH



	IGF PAN jako pracodawca wspiera różnorodne indywidualne ścieżki rozwoju kariery zawodowej naukowców i doktorantów.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	16	30,19%
Trudno powiedzieć	17	32,08%
Raczej NIE	5	9,43%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

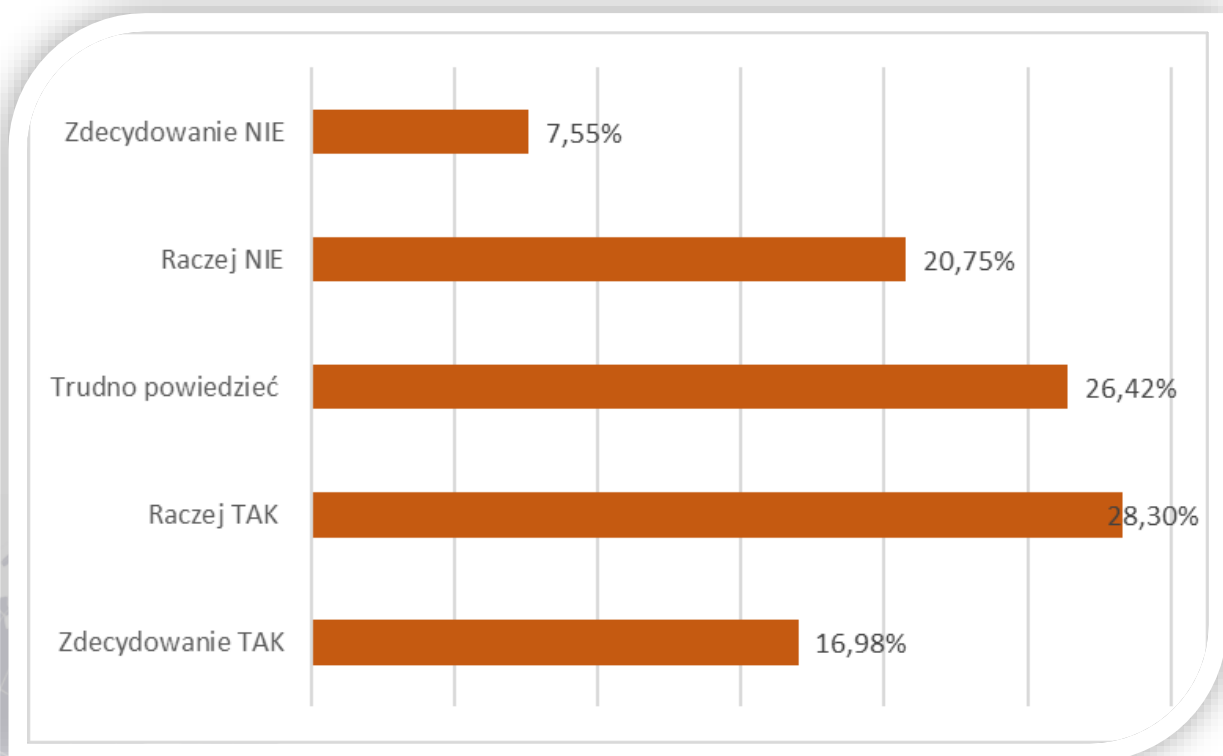
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE



	W IGF PAN obowiązują klarowne zasady awansowania na wyższe stanowiska naukowe.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	19	35,85%
Raczej NIE	3	5,66%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

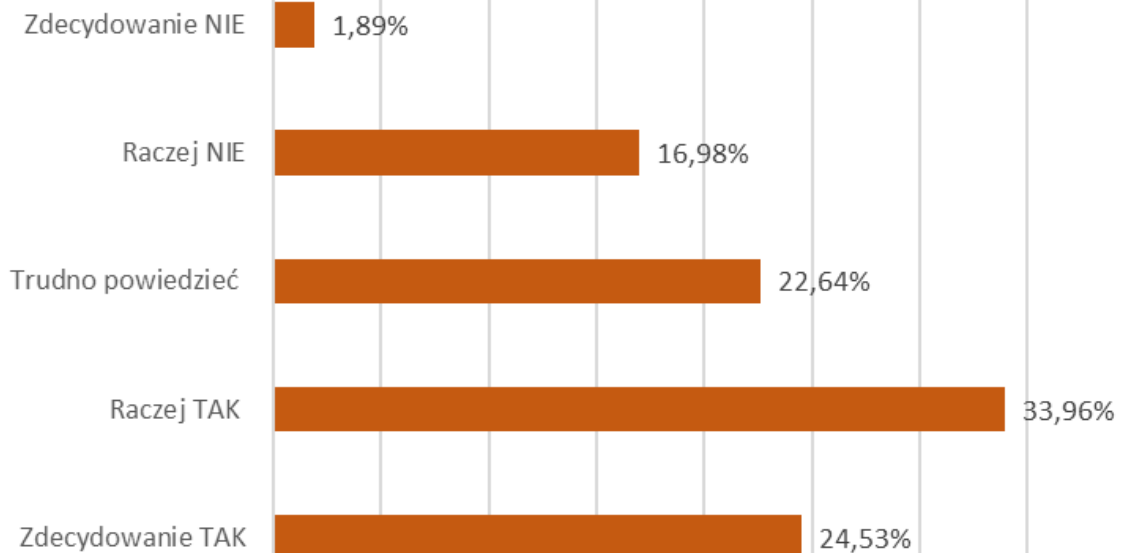
2. ROZWÓJ KARIERY ZAWODOWEJ I DORADZTWO ZAWODOWE



	W IGF PAN naukowcy na wczesnym etapie kariery mają zapewnione wsparcie dot. rozwoju zawodowego (m.in. w zakresie ochrony socjalnej, warunków pracy, promowania zaangażowania w zespoły badawcze, mobilności, mentoringu i doradztwa zawodowego).	%
Zdecydowanie TAK	9	16,98%
Raczej TAK	15	28,30%
Trudno powiedzieć	14	26,42%
Raczej NIE	11	20,75%
Zdecydowanie NIE	4	7,55%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

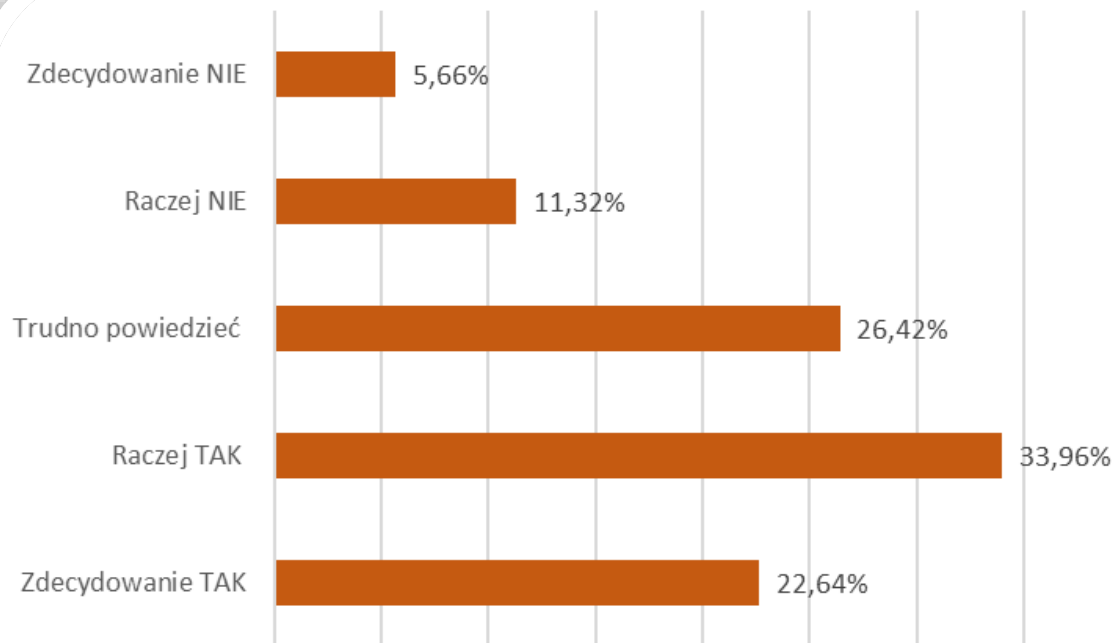
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY



	IGF PAN zapewnia pracownikom naukowym (niezależnie od posiadanej umowy i etapu kariery zawodowej) i doktorantom na dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji, m.in. przez udział w szkoleniach, konferencjach, kursach on-line.	%
Zdecydowanie TAK	13	24,53%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	12	22,64%
Raczej NIE	9	16,98%
Zdecydowanie NIE	1	1,89%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

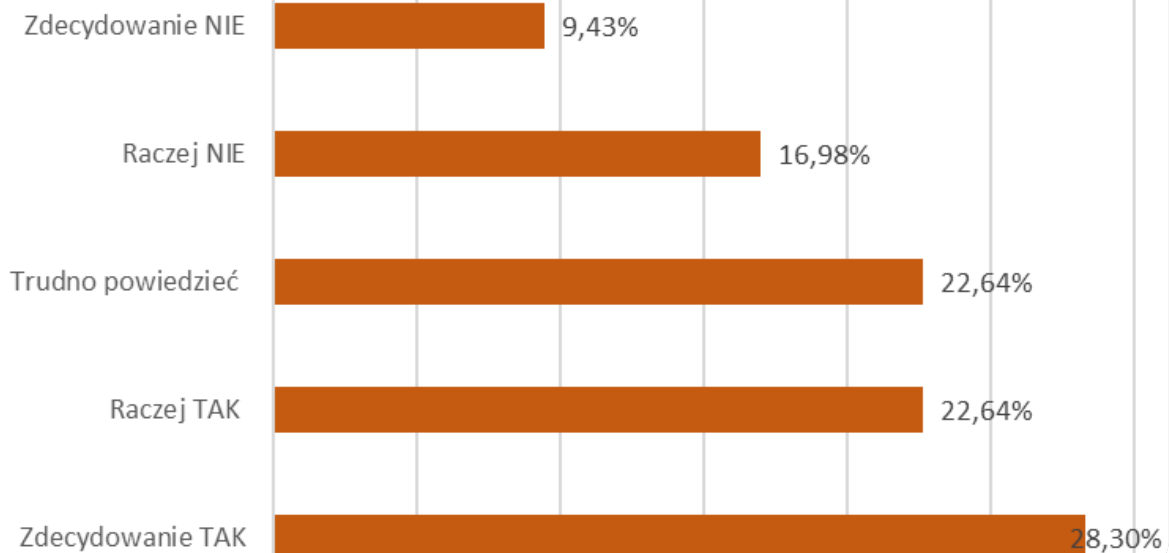
3. USTAWICZNY ROZWÓJ ZAWODOWY



	IGF PAN wspiera i uznaje zaangażowanie naukowców w nauczanie , ze szczególnym uwzględnieniem naukowców będących na początku kariery zawodowej.	%
Zdecydowanie TAK	12	22,64%
Raczej TAK	18	33,96%
Trudno powiedzieć	14	26,42%
Raczej NIE	6	11,32%
Zdecydowanie NIE	3	5,66%
Suma końcowa	53	100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

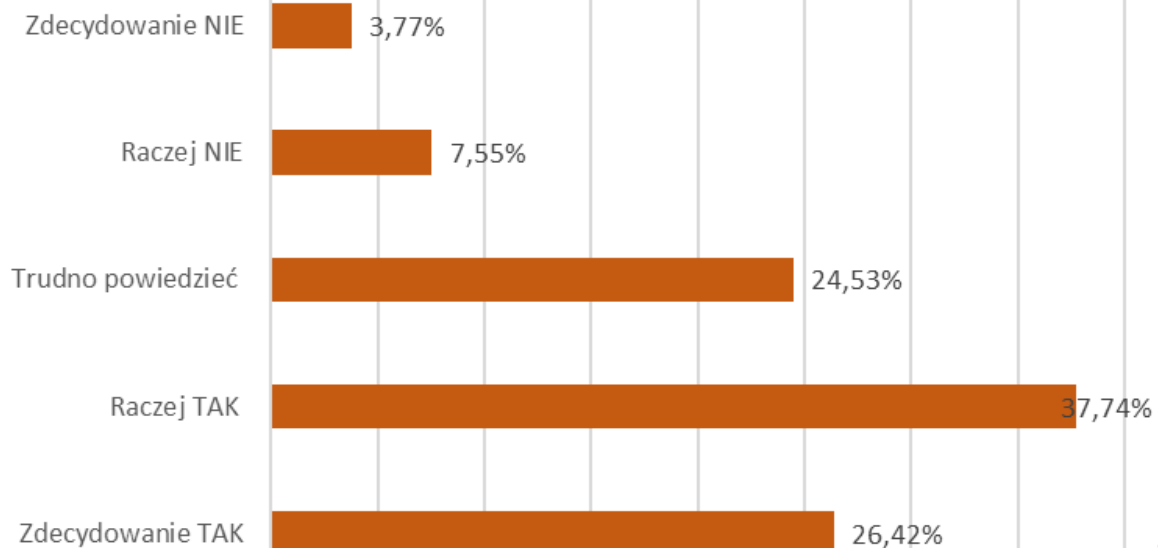
4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING



	W IGF PAN kierownicy zakładów naukowych udzielają niezbędnego wsparcia naukowcom na wczesnym etapie kariery zawodowej oraz dysponują kompetencjami i doświadczeniem zapewniającym wsparcie merytoryczne i monitorowanie postępów w pracy (m.in. poprzez sprawozdania, seminaria, pracę według określonego harmonogramu).		%
Zdecydowanie TAK	15		28,30%
Raczej TAK	12		22,64%
Trudno powiedzieć	12		22,64%
Raczej NIE	9		16,98%
Zdecydowanie NIE	5		9,43%
Suma końcowa	53		100,00%

FILAR 4 - KARIERA NAUKOWA I ROZWÓJ TALENTÓW

4. NADZÓR NAUKOWY I MENTORING



	Doświadczeni pracownicy naukowci IGF PAN udzielają wsparcia początkującym naukowcom w zakresie ich bieżących obowiązków i rozwoju zawodowego.	%
Zdecydowanie TAK	14	26,42%
Raczej TAK	20	37,74%
Trudno powiedzieć	13	24,53%
Raczej NIE	4	7,55%
Zdecydowanie NIE	2	3,77%
Suma końcowa	53	100,00%

Uwagi, komentarze

- ❖ As a non Polish speaking person at the institute, I have no chance in understanding the major regulations and practices at IGF, since the documents describing them are in Polish. It would be better to give an English translation as well. The regulations sent by mail cannot be translated by myself as it is a scanned copy and it is not possible for most of the websites to translate.
- ❖ Ankieta dotyczy tylko pracowników naukowych, w głosowaniu biorą udział wszyscy pracownicy, a pytania są ukierunkowane tylko na pracowników naukowych. Instytut obawiam się nie będzie dobrze funkcjonował, jeżeli będzie rotacja na stanowiskach nienaukowych. Inne odpowiedzi byłyby udzielane kiedy pytania nie były zadawane tylko naukowcom np. o jasne kryteria awansów na poszczególnych stanowiskach itp.
- ❖ Ocena okresowa pracowników naukowych powoduje tworzenie "naukowców - średniaków", którzy są względnie nieźli we wszystkim po trochu. Jest wykluczająca dla tych, którzy np. wybitnie publikują, ale nie mają kompetencji społecznych, nie prowadzą zajęć dla doktorantów i nie zdobywają grantów. Podejście do kwestii pracy zdalnej i elastyczność pracy zależy w znacznie większej mierze od tego, w jakim zakładzie się pracuje niż od realnych wyników naukowych danej osoby.
- ❖ I am a PhD student at IG PAS for past 7 months. I have been fortunate that my team has been very supportive and everyone in my department is accessible (whenver I am need of any help). The admisitration has also been helpful towards various requirements.
- ❖ W IGF PAN nie są znane zasady awansu zawodowego dla naukowców rozpoczynających karierę, nie ma stabilności zatrudnienia, a warunki płacowe są kiepskie. Wielu młodych ludzi o dużym potencjale naukowym, w większości mężczyzn, odchodzi do innych zawodów w związku ze słabym finansowaniem i brakiem długoterminowych umów. Praca w IGF pozwala na zachowanie balansu rodzina-praca, również w przypadku posiadania dzieci.
- ❖ I have recently joined (~ 1 month), the responses here are best of my understanding.