



STRATEGIA HR DLA NCBJ (HRS4R - NAUKOWCY)

*(dotyczy pracowników NCBJ zatrudnianych na stanowiskach naukowych i badawczo technicznych;
w tekście: pracownicy naukowi)*

1. Przyszłe wyzwania przed NCBJ i trendy w otoczeniu NCBJ.

NCBJ realizuje swoją misję dla rozwoju nauki, gospodarki oraz zadań ważnych z punktu widzenia innowacyjności państwa. Badania prowadzone w NCBJ nakierowane są na różnorodne aspekty związane z promieniowaniem jonizującym i dziedzinami pokrewnymi, takimi jak: fizyka jądrowa, fizyka wysokich energii i cząstek elementarnych, astrofizyka, fizyka plazmy i fuzji termojądrowej; fizyka materiałów, fizyka i chemia radiofarmaceutyków.

NCBJ dąży do utrzymania i wzmocnienia swojej pozycji jako wiodącego centrum naukowego w kraju oraz będącego ośrodkiem o wysokim znaczeniu międzynarodowym z unikatową dużą infrastrukturą badawczą.

Zmiany w otoczeniu. Wyzwania zmieniającego się otoczenia zarówno w obszarach badawczych (fizyka i energetyka jądrowa, zastosowania w rosnącej liczbie dziedzin badawczych i wdrożeniowych), jak i globalizującym się, zmiennym środowisku ekonomiczno-społecznym sprawiają, że krytycznie ważna jest gotowość do wieloaspektowej współpracy w złożonych przedsięwzięciach badawczych oraz w projektach naukowych i wdrożeniowych. Wymaga to od liderów NCBJ i pracowników zarówno wysokich kompetencji naukowych, eksperckich i zarządczych, a także - nie mniej ważnych - postaw i zachowań sprzyjających takiej współpracy.

Rosnąca skala i złożoność współpracy międzynarodowej, oraz rosnące oczekiwania mobilności kadr naukowych (UE i szerzej) sprawiają, że w przyszłości coraz bardziej potrzebne będzie czasowe i stałe zatrudnianie pracowników naukowych z zagranicy oraz wspieranie mobilności międzynarodowej pracowników NCBJ pracujących na stanowiskach naukowych.

2. **Jednym ze źródeł utrzymywania i wzmocnienia silnej pozycji Instytutu jest obecna i przyszła kadra naukowa oraz specjalistyczna (inżynieryjno-techniczna).** Krytycznie ważne jest przyciąganie i dobór osób z odpowiednim dorobkiem naukowym i potencjałem, jakością pracy tej kadry oraz jakością zarządzania pracownikami naukowymi. Ma to decydujące znaczenie dla długofalowego osiągnięcia celów Instytutu. Ważne jest obecnie i będzie również w przyszłości tworzenie inspirującego, dynamicznego środowiska pracy w NCBJ konkurencyjnego dla innych instytucji badawczych oraz sprzyjającego wielokierunkowym działaniom zespołów badawczych, projektowych i technicznych.

3. **Pożądane (obecnie i na przyszłość) cechy/atributy kultury organizacyjnej** w odniesieniu do osób, zespołów i departamentów badawczych Instytutu:

- a. **Nastawienie na rozwój** rozumiane jako wytrwały wysiłek w podnoszeniu kwalifikacji, wiedzy i umiejętności a także ciągłe uczenie się od innych i z własnych doświadczeń.
- b. **Profesjonalizm** rozumiany jako rzetelna, aktualizowana wiedza, a ponadto odpowiedzialność za osiągnięcie rezultatów, ustalanie celów działań; planowanie, realizacja i rozliczanie efektów.
- c. **Elastyczność działania i myślenia** – rozumiana jako umiejętność ciągłego weryfikowania i dostosowywania metod i działań; oraz dopasowywania celów szczegółowych do potrzeb i celów nadrzędnych.
- d. **Współpraca** – rozumiana jako chęć i zdolność nawiązywania współpracy uwzględniającej wspólnotę interesów i potrzeb przy poszanowaniu różnorodności opinii, podejść i stylów.

Liderzy Instytutu dążą do tego, aby nazwane powyżej atrybuty były widoczne w działaniu jednostek i zespołów NCBJ. Zarazem są one **w pełni spójne z zasadami opisanymi w Europejskiej Karcie Naukowca**. Zasady te NCBJ zobowiązał się stosować, wdrażać i monitorować wpisując się w wymogi standardów i wytycznych strategii personalnej w obszarze nauki (**HRS4R = HR Strategy for Researchers**)

4. Najważniejsze kierunki działań NCBJ w obszarach doskonalenia zarządzania zasobami ludzkimi w odniesieniu do pracowników naukowych:

- a. **Podnoszenie atrakcyjności NCBJ jako środowiska pracy dla naukowców.** Działania doskonalące (wybrane – zobacz niżej) zostały zdefiniowane w ramach przeprowadzonego w roku 2018 procesu analizy **HR Excellence in Research**. Akcje te odnoszą się do dokonanej oceny stosowania w NCBJ zasad Europejskiej Karty Naukowca.
 - Zasady Etyczne (*Ethical Principles*),
 - Odpowiedzialność za przestrzeganie norm w zakresie własności intelektualnej (*Professional Responsibility*),
 - Odpowiedzialność wobec pracodawców, grantodawców oraz wobec społeczeństwa (*Accountability*),
 - Świadomość celów oraz mechanizmów finansowania i rozliczania badań (*Professional Attitude*),
 - Zobowiązania wynikające z umów i przepisów (*Contractual and Legal Obligations*),
 - Zasady dobrych praktyk w badaniach (*Good Practice in Research*).
- b. **Wspieranie i wzmacnianie postaw odpowiedzialności wśród pracowników naukowych zarówno w odniesieniu do realizacji planów badawczych, jak i do praktycznego stosowania tych zasad Europejskiej Karty Naukowca, które dotyczą samych pracowników naukowych:**
- c. **Kształtowanie wizerunku NCBJ jako atrakcyjnego miejsca pracy dla naukowców (*Employer Branding*):**

- (1) **wiodącego wśród instytutów badawczych w skali krajowej** w dziedzinach nauk fizycznych, fizyko-chemicznych, inżynierskich
- (2) **będącego konkurencyjnym w skali międzynarodowej.**

Działania temu służące to m.in.: doskonalenie obecności NCBJ w mediach społecznościowych, współpraca z biurami karier wiodących uczelni, udział w targach pracy na uczelniach.

- d. Wysoka jakość / standard procesów rekrutacyjnych** – zmierzające do przyciągania i wyłaniania najlepszych możliwych kandydatów do pracy na stanowiskach naukowych. Procesy rekrutacyjne będą w pełni zgodne ze standardami OTM-R (czyli zasadami rekrutacji otwartej, transparentnej, bazującej na przesłankach merytorycznych) (zob. Polityka OTM-R). Służyć temu będą takie działania jak: **udoskonalenie, opisanie i opublikowanie standardów procesów rekrutacyjnych, działania informacyjne, edukacyjne i monitorujące.**

- 5. Na lata 2019-2020 zaplanowane są i wpisane do planu działań (Action Plan)** m.in. poniższe akcje na rzecz przyszłego rozwoju kadr naukowych:

- a.** Wyłanianie przyszłych liderów zespołów badawczych poprzez opracowanie i wdrożenie programu rozwoju talentów (*Talent Management*).
- b.** Wprowadzenie nauczania umiejętności z zakresu przywództwa / kompetencji menedżerskich do programów Szkół Doktorskich.
- c.** Stworzenie bardziej przyjaznych warunków i procedur przyjmowania i wdrażania do pracy nowych pracowników naukowych (szczególnie pracowników z zagranicy – nowa funkcja *Hospitality Manager*).
- d.** Ułatwianie współpracy poprzez tworzenie mechanizmów i narzędzi wymiany informacji.
- e.** Wspieranie łączenia życia rodzinnego i osobistego z pracą naukowo-badawczą. Przegląd, ewentualne poszerzenie oraz zakomunikowanie możliwości elastycznych form czasu pracy dotyczących pracowników i zespołów naukowych.
- f.** Zwiększenie świadomości zasad opisanych w Europejskiej Karcie Naukowca, w szczególności zasad etyki profesjonalnej oraz anty-dyskryminacyjnych. Ujednolicenie i skuteczna komunikacja procedur procedowania różnych kategorii skarg i odwołań.