



ANALIZA PROCESU REKRUTACJI NA STANOWISKA NAUCZYCIELI AKADEMICKICH NA POLITECHNICE WROCŁAWSKIEJ W RAMACH DZIAŁAŃ MONITORUJĄCYCH WDRAŻANIE ZASAD OTWARTEJ, PRZEJRZYTEJ I MERYTORYCZNEJ REKRUTACJI NAUKOWCÓW (OTM-R) HR EXCELLENCE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Raport sporządzony przez:

- dr hab. inż. Agnieszka Wojciechowska - Koordynator Zespołu ds. monitorowania procesu wdrożenia Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych w PW
- dr Anna Gottwald – Dział Nauki przy wsparciu asystentów ds. kadr z Wydziałów.



Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych poprzez uaktualnienie polityki OTM-R było jednym z elementów Planu Działań 2022-2025 (Action Plan 2022-2025) i obejmowało takie obszary Karty i Kodeksu jak:

- Przejrzystość;
- Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności;
- Uaktualnienie obecnej polityki OTM-R, przygotowanie "Polityki OTM-R na 2022-2025" (wytyczne, procedury i praktyki OTM-R-u);
- Wdrożenie dobrych praktyk podczas rekrutacji pracowników naukowych, uwzględnienie aspektów mobilności.

Cel:

Wdrożenie dobrych praktyk związanych z pozyskiwaniem kandydatek/kandydatów do pracy.

Wskaźnik:

- **wzrost poziomu standardów w zakresie rekrutacji R1-R4;**
- **wzrost liczby składanych ofert i zatrudnionych naukowców spoza Uczelni.**

Zespół ds. monitorowania wdrażania Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu, zespół asystentów ds. kadr oraz zespół ds. rekrutacji (w Dziale Nauki) analizują przepisy pod kątem ich zgodności z polityką OTM-R, korzyści ich wprowadzenia oraz monitorują proces.

Tryb przeprowadzania konkursów na stanowisko nauczyciela akademickiego nadrzędnie regulują zapisy Statutu Uczelni (Załącznik 8 TRYB PRZEPROWADZANIA KONKURSU NA STANOWISKO NAUCZYCIELA AKADEMICKIEGO), wybrane zapisy:

1. Wnioskodawcą i organizatorem konkursu jest:

- 1) Rektor;
- 2) dziekan wydziału na wniosek kierownika jednostki organizacyjnej wydziału;
- 3) kierownik jednostki ogólnouczelnianej.

4. Procedura konkursowa powinna zachowywać standardy międzynarodowe zapisane w The European Charter for Researchers oraz The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

5. Informacja o konkursie powinna zawierać co najmniej:

- 1) określenie stanowiska, którego dotyczy konkurs;
- 2) nazwę dziedziny oraz, w razie potrzeby, dyscypliny naukowej reprezentowanej przez kandydata w przypadku konkursu w grupie pracowników badawczych lub badawczo-dydaktycznych;
- 3) określenie wymagań stawianych kandydatowi;
- 4) wykaz wymaganych od kandydata dokumentów;
- 5) ostateczny termin składania zgłoszeń do udziału w konkursie;
- 6) datę, od której możliwe będzie objęcie danego stanowiska;
- 7) wymiar czasu pracy.

7. Informacja o konkursie podawana jest do publicznej wiadomości przez okres co najmniej 30 dni kalendarzowych przed konkursem, jednocześnie w poniższych źródłach:

- 1) strona BIP Uczelni;



2) strona BIP ministerstwa właściwego do spraw szkolnictwa wyższego;

3) strony Komisji Europejskiej w europejskim portalu dla mobilnych naukowców.

8. Wnioskodawca i organizator konkursu powołuje komisję konkursową. Jeżeli konkurs dotyczy stanowiska profesora lub profesora uczelni, w skład komisji wchodzi wyłącznie osoby zatrudnione na tych stanowiskach, w tym co najmniej 1 profesor. Członkowie komisji dokonują spośród siebie wyboru przewodniczącego. Tryb pracy komisji określa zarządzenie Rektora.

10. Informację o wyniku konkursu wraz z uzasadnieniem przygotowanym przez komisję konkursową udostępnia się w terminie 30 dni po zakończeniu konkursu w BIP na stronach podmiotowych Uczelni oraz ministerstwa właściwego do spraw szkolnictwa wyższego.

Dodatkowo, procesy rekrutacji naukowców R1-R4 oparte są na wewnętrznych zarządzeniach:

ZW 34/2026 „w sprawie szczegółowego trybu i warunków pracy komisji przeprowadzających otwarte konkursy na stanowisko nauczyciela akademickiego na Politechnice Wrocławskiej”;

ZW 73/2024 / ZW 114/2025 „Procedura przeprowadzania naboru na stanowisko nauczyciela akademickiego zatrudnionego w wymiarze nieprzekraczającym połowy etatu w Politechnice Wrocławskiej”, zawierająca również niezbędne wzory formularzy do stosowania;

ZW 135/2025 „Procedurę rekrutacji nauczycieli akademickich do realizacji projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych”.

Wszystkie procedury zawierają zapisy dotyczące:

- standardów rekrutacji opartych na The European Charter for Researchers oraz The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers;
- definicje profili karier naukowców (R1-R4) zgodne z Europejskimi Ramami Karier Naukowych (Research profiles descriptors EURAXESS (europa.eu)).

W celu gromadzenia danych oraz usystematyzowania procesu monitoringu opracowany został szablon zawierających między innymi następujące kryteria:

- ilość konkursów w jednostce / suma na Uczelni;
- liczba złożonych ofert / liczba ofert kompletnych / liczba ofert przekazanych do uzupełnienia braków formalnych / liczba ofert uzupełnionych przez aplikujących;
- liczba ofert zakwalifikowanych do II etapu / liczba ofert zakwalifikowanych do III etapu;
- liczba przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych;
- czy wybrano kandydata do zatrudnienia;
- czy wybrano kandydata z zagranicy;
- liczba aplikujących kobiet / mężczyzn;
- liczba zatrudnionych kobiet / mężczyzn wybranych w konkursach;
- liczba aplikujących z PWR;
- liczba aplikujących spoza PWR – naukowcy krajowi;



- liczba aplikujących spoza PWR – naukowcy z zagranicy;
- liczba kobiet w składzie komisji konkursowej;
- liczba sprzeciwów od decyzji komisji (mechanizm skarg).

Szablon został rozesłany do asystentów kadrowych na Wydziałach:

W1 Wydział Architektury

W2 Wydział Budownictwa Lądowego i Wodnego

W3 Wydział Chemiczny

W4 Wydział Informatyki i Telekomunikacji

W5 Wydział Elektryczny

W6 Wydział Geoinżynierii, Górnictwa i Geologii

W7 Wydział Inżynierii Środowiska

W8 Wydział Zarządzania

W9 Wydział Mechaniczno-Energetyczny

W10 Wydział Mechaniczny

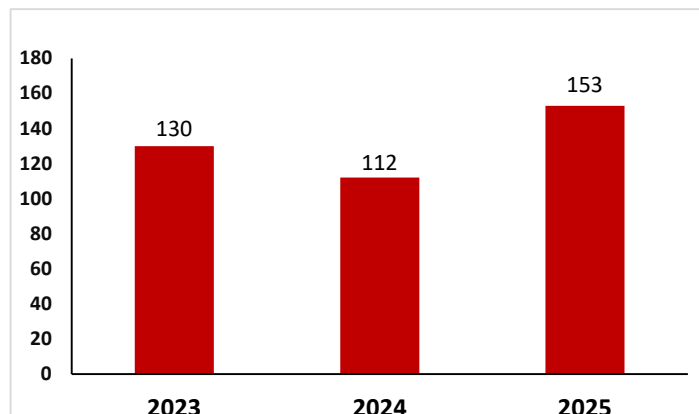
W11 Wydział Podstawowych Problemów Techniki

W12 Wydział Elektroniki, Fotoniki i Mikrosystemów

W13 Wydział Matematyki

W14 Wydział Medyczny

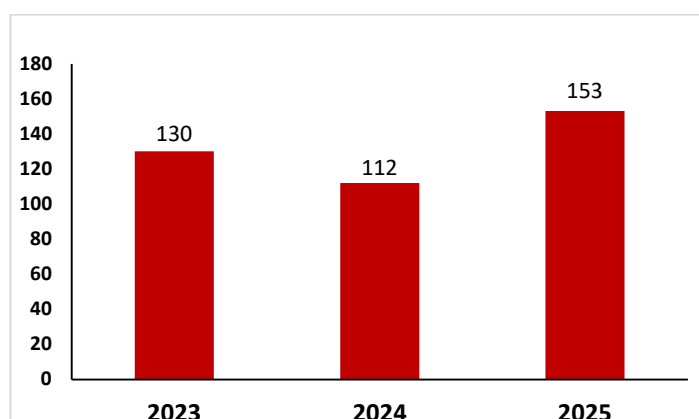
LICZBA KONKURSÓW



Rys.1. Liczba konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich przeprowadzonych w latach 2023 – 2025.

LICZBA ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH

W latach 2022-2024 decyzję o przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z aplikującymi podejmowała komisja konkursowa. Obowiązek przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych z aplikującymi został wprowadzony z początkiem 2025 roku. Aktualnie rozmowy kwalifikacyjne są realizowane w ramach każdego konkursu, niezależnie od jednostki, co stanowi dobrą praktykę skutecznie wdrożoną i wypełnia zalecenia Polityki OTM-R.

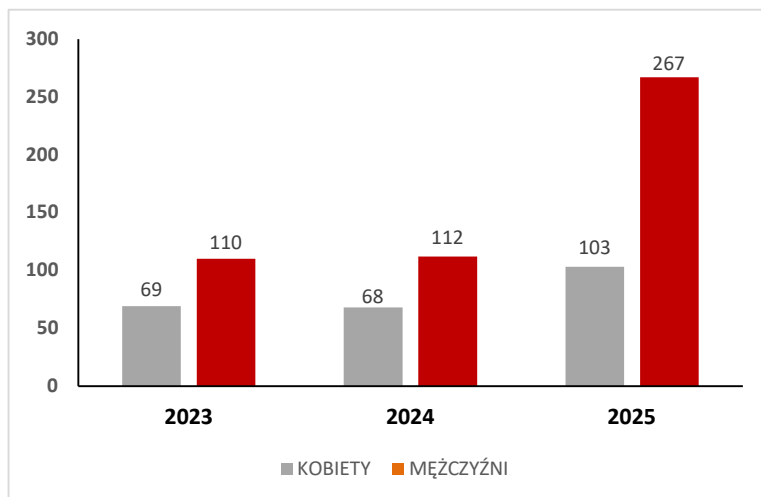


Rys.2. Liczba rozmów kwalifikacyjnych przeprowadzonych w ramach konkursów na stanowiska nauczycieli akademickich w latach 2023 - 2025

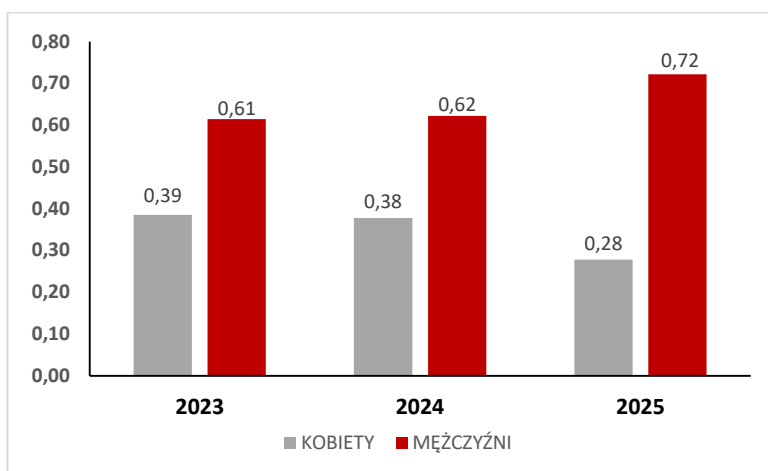
POLITYKA OTM-R z UWZGLĘDNIENIEM PRZYCIĄGANIA NIEDOREPREZENTOWANYCH GRUP

Rozkład płci wśród aplikujących osób bardzo często pozostaje w ścisłym związku ze specyfiką reprezentowanej dyscypliny.

LICZBA APLIKUJĄCYCH W PODZALE NA PŁEĆ



Rys.3. Porównanie liczby kobiet i mężczyzn aplikujących w ramach konkursów prowadzonych na Politechnice Wrocławskiej w latach 2023 – 2025

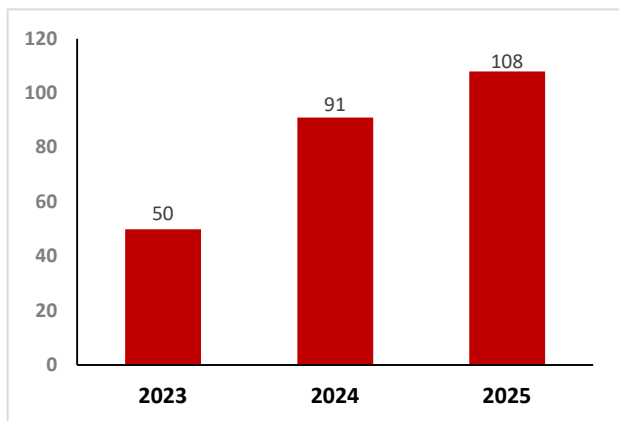


Rys.3.A. Stosunek liczby aplikujących kobiet i mężczyzn do liczby aplikujących ogółem w ramach konkursów prowadzonych na Politechnice Wrocławskiej w latach 2023 – 2025

POLITYKA OTM-R a ZAPEWNIENIE NAUKOWCOM ATRAKCYJNYCH WARUNKÓW PRACY

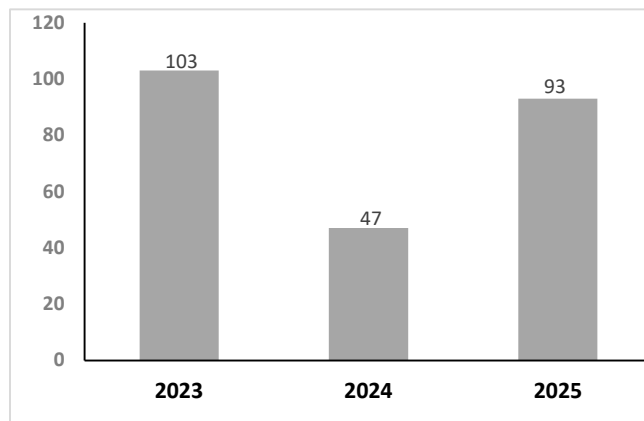
Obserwuje się trend wzrostowy w ilości składanych aplikacji przez kandydatów / kandydatki z zagranicy. W głównej mierze wynika to z publikacji ogłoszeń o pracę dla naukowców na portalu Euraxess. Obowiązek ten wynika z ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. o szkolnictwie wyższym i nauce (art. 119 pkt 4) oraz z wewnętrznych zarządzeń ZW 34/2026 / ZW 73/2024 / ZW 114/2025 / ZW 135/2025.

LICZBA APLIKUJĄCYCH z PWR (wewnętrzne)



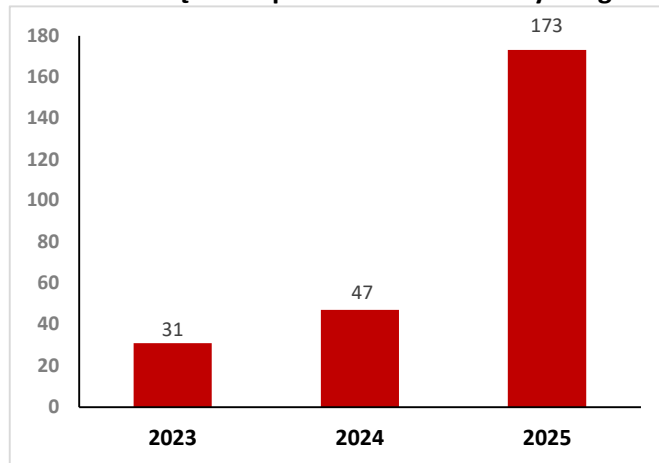
Rys.4. Liczba kandydatów wewnętrznych

LICZBA APLIKUJĄCYCH spoza PWR – naukowcy krajowi



Rys.5. Liczba aplikujących kandydatów z zewnątrz (krajowi)

LICZBA APLIKUJĄCYCH spoza PWR – naukowcy z zagranicy



Rys.6. Liczba aplikujących kandydatów z zewnątrz (kandydaci zagraniczni)

POLITYKA OTM-R a MONITORING CZY APLIKUJĄ NAJBARDZIEJ ODPOWIEDNI NAUKOWCY

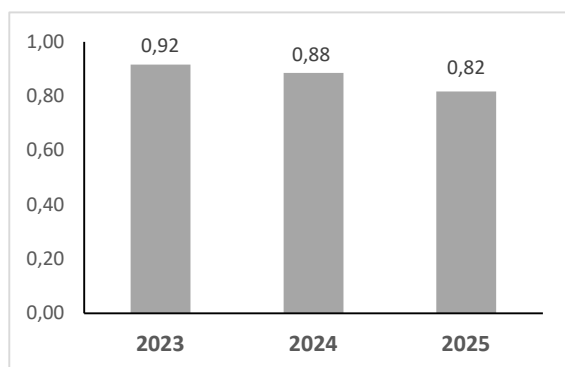
Proces rekrutacji naukowców odbywa się w trzech etapach, co pozwala ocenić, czy aplikujący kandydaci posiadają odpowiednie kompetencje:

etap I - weryfikacja dokumentów pod względem formalnym;

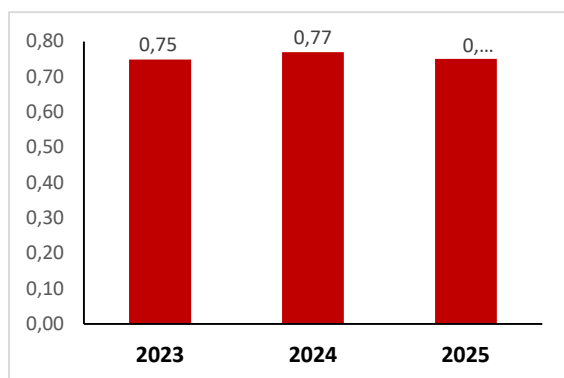
etap II - ocena kompetencji kandydatki/kandydata na podstawie przesłanych dokumentów aplikacyjnych;

etap III – rozmowy kwalifikacyjne.

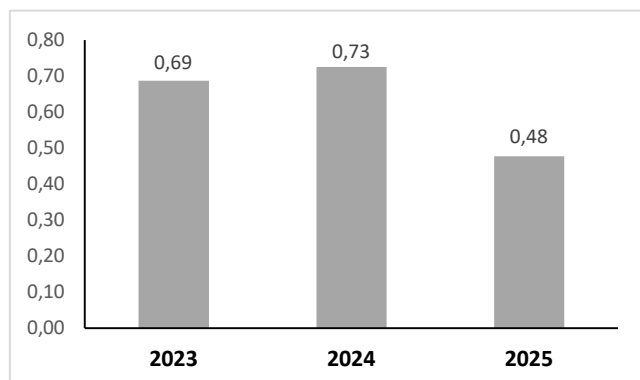
Poniżej zostały podane wskaźniki sukcesu dla każdego etapu.



Rys.7. Wskaźnik dot. liczby ofert kompletnych pod względem formalnym (przekazanych do oceny w drugim etapie) względem wszystkich ofert jakie wpłynęły w odpowiedzi na ogłoszone konkursy



Rys.8. Wskaźnik dot. liczby aplikacji ocenionych w II etapie konkursu względem wszystkich ofert jakie wpłynęły w odpowiedzi na ogłoszone konkursy

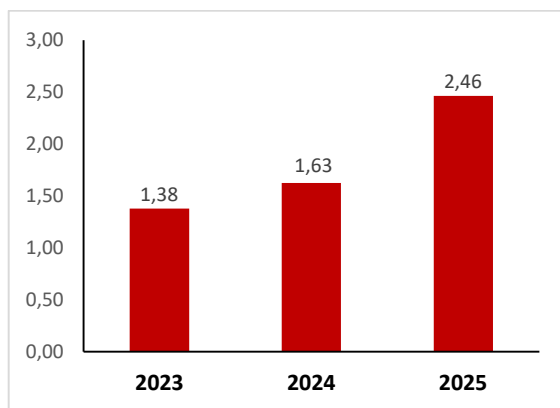


Rys.9. Wskaźnik dot. liczby aplikacji zakwalifikowanych do rozmów względem wszystkich ofert jakie wpłynęły w odpowiedzi na ogłoszone konkursy

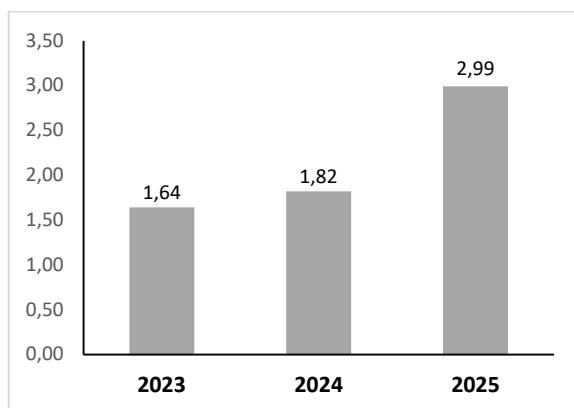
ATRAKCYJNOŚĆ PWR JAKO PRACODAWCY

Za miarę atrakcyjności PWR jako pracodawcy przyjęte zostały:

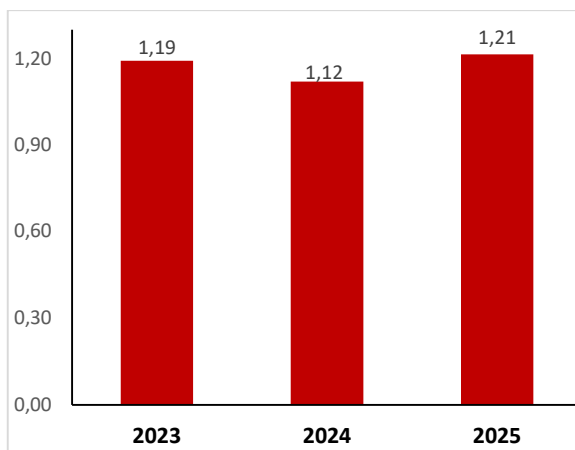
- stosunek ogólnej liczby aplikacji do liczby przeprowadzonych konkursów;
- stosunek ogólnej liczby aplikacji do liczby zatrudnionych;
- stosunek ogólnej liczby konkursów do liczby zatrudnionych.



Rys.9. Wskaźnik atrakcyjności PWR na rynku pracy określony jako stosunek ogólnej liczby aplikacji do liczby przeprowadzonych konkursów



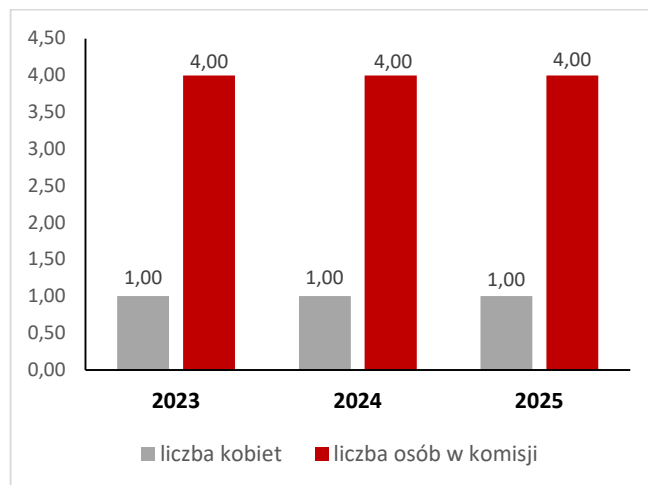
Rys.10. Wskaźnik atrakcyjności PWR na rynku pracy określony jako stosunek ogólnej liczby aplikacji do liczby zatrudnionych



Rys.11. Wskaźnik atrakcyjności PWR na rynku pracy określony jako stosunek ogólnej liczby konkursów przeprowadzonych na PWR do liczby zatrudnionych

ZRÓWNOWAŻENIE KOMISJI KONKURSOWYCH POD WZGLĘDEM PŁCI

W miarę możliwości i w ramach realnych warunków Uczelnia czyni starania aby składy komisji konkursowych były zrównoważone pod względem płci. Wyjątki dopuszcza się w przypadkach, gdy dążenie do równowagi miałooby negatywny wpływ na możliwość oceny kwalifikacji osób aplikujących, a obowiązujące przepisy wewnętrzne kładą nacisk na kwestie merytoryczne.



Rys.12. Porównanie średniej liczby kobiet w składzie komisji konkursowej do całkowitej liczby członków

MECHANIZM SKŁADANIA ODWOŁAŃ OD DECYZJI KOMISJI KONKURSOWYCH

Osoby aplikujące na stanowisko nauczyciela akademickiego mają możliwość złożenia sprzeciwu od decyzji Komisji konkursowej w terminie 5 dni od daty otrzymania informacji od asystentki/asystenta ds. kadr o braku rekomendacji do zatrudnienia. Sprzeciw rozpatruje Wnioskodawca w terminie 7 dni i udziela odpowiedzi w formie pisemnej albo elektronicznej.

Liczba złożonych odwołań w danym roku:

2023	2024	2025
1	1	0



PODSUMOWANIE

- W ramach strony Europejska Karta Naukowca na PWr została stworzona zakładka: OTM-R, gdzie publikowane są opracowane i rekomendowane do stosowania dokumenty przy rekrutacji pracowników naukowych.

LINK EN: Open, Transparent, and Merit-Based Recruitment of Researchers (OTM-R) - Wrocław University of Science and Technology (pwr.edu.pl)

LINK PL: Jak przebiega proces rekrutacji zgodnie z ideą Otwartej, Przejrzystej i Merytorycznej Rekrutacji naukowców (OTM-R)? - Politechnika Wroclawska (pwr.edu.pl)

- 100 % ogłoszeń o pracę dla pracowników naukowych jest publikowanych na portalu Euraxess. Obowiązek ten wynika z ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym – Art. 118a pkt.2 oraz regulacji wewnętrznych obowiązujących na Uczelni.

- Informacje o prowadzonych konkursach ogłaszane są równorzędnie na :

stronie Politechniki Wroclawskiej w zakładce „Oferty Pracy” <http://ofertypracy.pwr.wroc.pl>

stronie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego <http://www.bazaogloszen.nauka.gov.pl/>

portalu Euraxess <https://www.euraxess.pl/poland/jobs-funding>

- Komunikacja z kandydatem odbywa się na wszystkich etapach poprzez wiadomości e-mail od asystentów kadrowych oraz poprzez publikację wyników konkursu na stronie internetowej.

