



# HR Excellence in Research

## Raport

**z badania ankietowego przeprowadzonego  
wśród pracowników Akademii Morskiej w Gdyni**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

**Gdynia 2017**

## Charakterystyka badania

**Cel badania:** poznanie opinii pracowników Akademii Morskiej w Gdyni (AMG) na temat zgodności regulacji wewnętrznych i praktyk związanych z warunkami prowadzenia badań naukowych w AMG z Europejską Kartą Naukowca i Kodeksem postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.

**Metoda badawcza:** ankieta internetowa

**Wykonawcy:** Zespół ds. Logo HR

**Czas realizacji badania:** 15.01-15.02.2017 r.

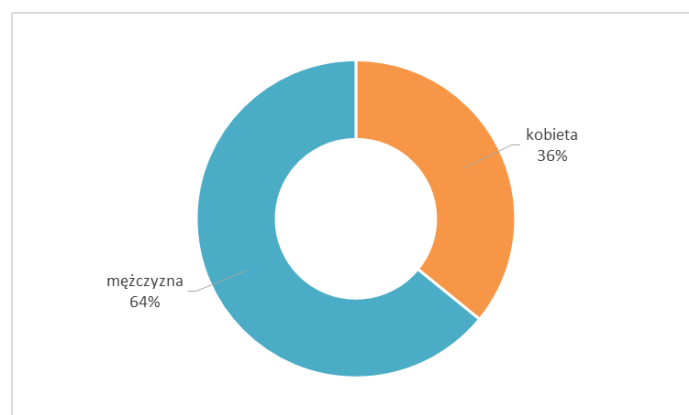
**Uczestnicy badania:** pracownicy naukowo-dydaktyczni, dydaktyczni i naukowci AMG

Badanie przeprowadzono metodą ankiety internetowej. Instrumentem zbierania danych był kwestionariusz ankietowy opracowany na podstawie zagadnień i wytycznych zawartych w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Kwestionariusz składa się z czternastu pytań. Podzielono je na cztery grupy odpowiadające czterem obszarom zagadnień omawianych w Karcie i Kodeksie. W każdej części dodano pytanie otwarte, aby respondenci mogli wyrazić swoje opinie i uwagi.

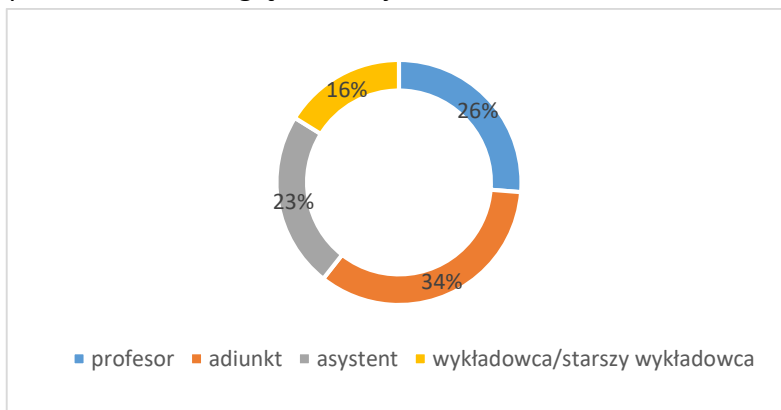
Badanie zasadnicze poprzedzono badaniem pilotażowym zrealizowanym wśród członków Zespołu ds. Opracowania Strategii HR4R. Badanie właściwe zrealizowano w terminie 15.01- 15.02. 2017 r. Na początku stycznia 2017 r. Prorektor ds. Nauki wysłał do wszystkich pracowników naukowo-dydaktycznych, dydaktycznych i naukowych Uczelni zaproszenie, w formie elektronicznej, do udziału w badaniu. Dodatkowo o sondażu informowano na Radach Wydziału i zebraniach katedr. Na początku lutego wszyscy pracownicy otrzymali od Prorektora ds. Nauki e-mail przypominający o ankiecie.

Ostatecznie w badaniu udział wzięło 195 respondentów (59% ogółu zatrudnionych), wśród których 64% stanowili mężczyźni, 36% kobiety (rys. 1). Ze względu na zajmowane stanowisko grupa respondentów obejmowała: 26% profesorów, 34% adiunktów, 23% asystentów i 17% wykładowców i starszych wykładowców.

Rys. 1. Struktura respondentów ze względu na płeć



Rys. 2. Struktura respondentów ze względu na zajmowane stanowisko



Ze względu na zajmowane stanowisko grupa respondentów obejmowała: 26% profesorów, 34% adiunktów, 23% asystentów oraz 16% wykładowców i starszych wykładowców (rys. 2).

## Wyniki badania

Pytania zawarte w kwestionariuszu ankietowym podzielono na cztery grupy korespondujące z zagadnieniami prezentowanymi w Europejskiej Karcie Naukowca i Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. W takiej kolejności będą omawiane w raporcie.

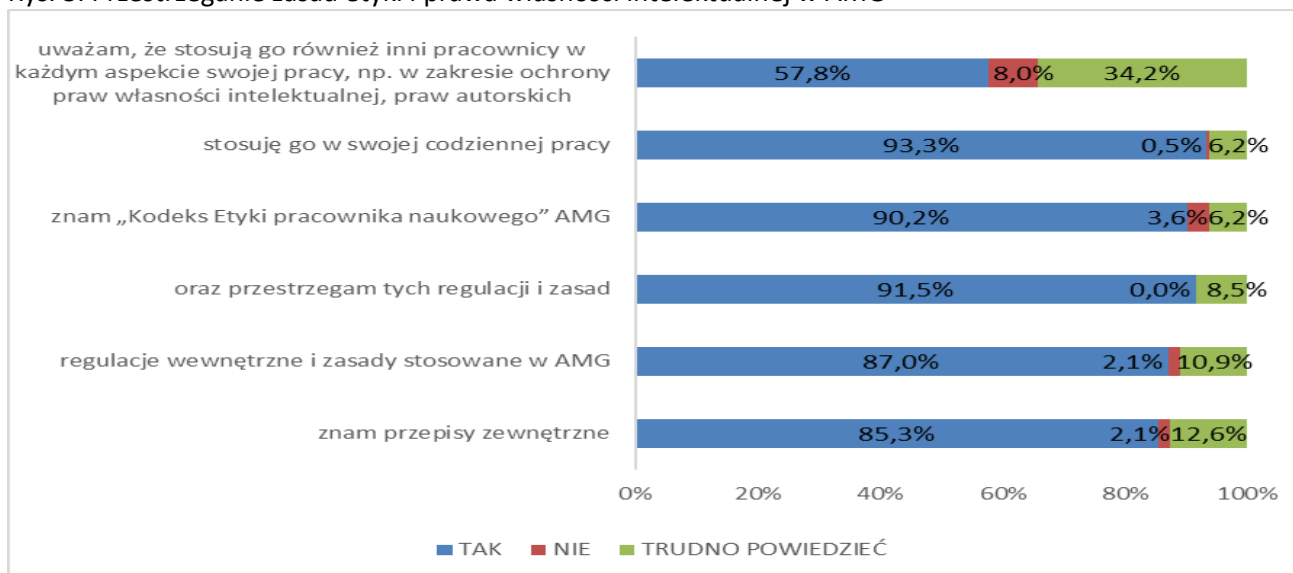
### Część I. Aspekty etyczne i zawodowe

W tej części opracowania przedstawiono wyniki badania odnoszące się do zawodowych i etycznych zagadnień zatrudnienia. Odpowiedzi udzielone przez respondentów ilustrują rysunki 2-10.

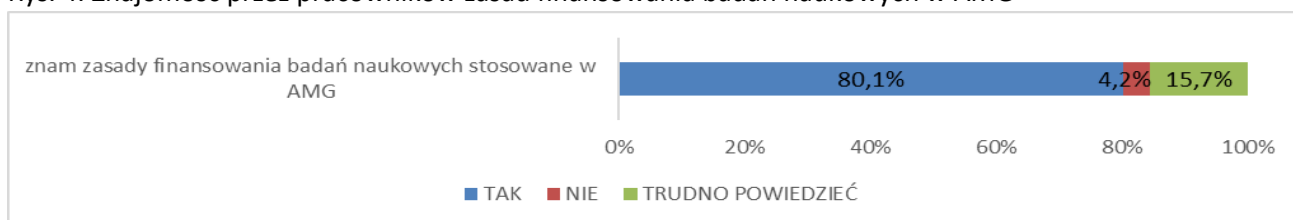
Rys. 2. Opinie pracowników AMG na temat prowadzenia badań naukowych



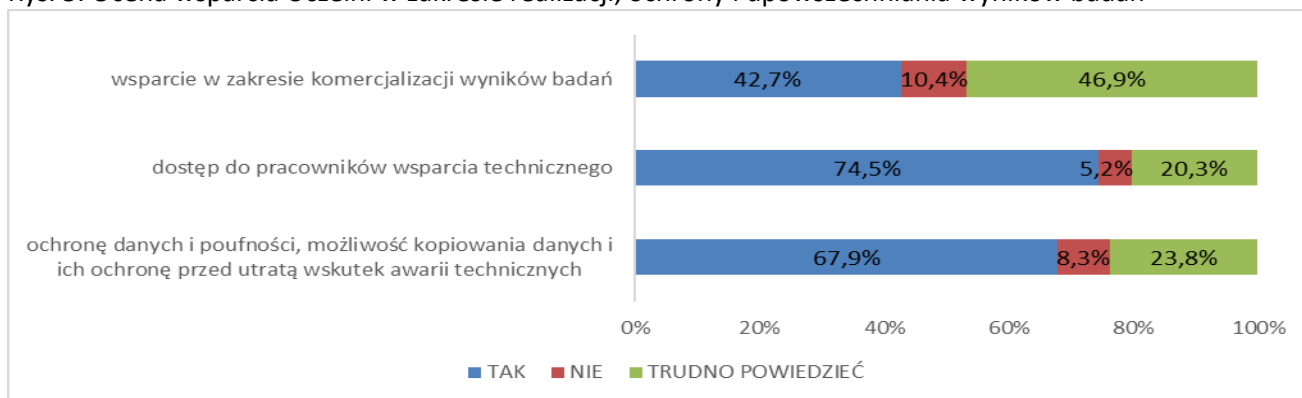
Rys. 3. Przestrzeganie zasad etyki i prawa własności intelektualnej w AMG



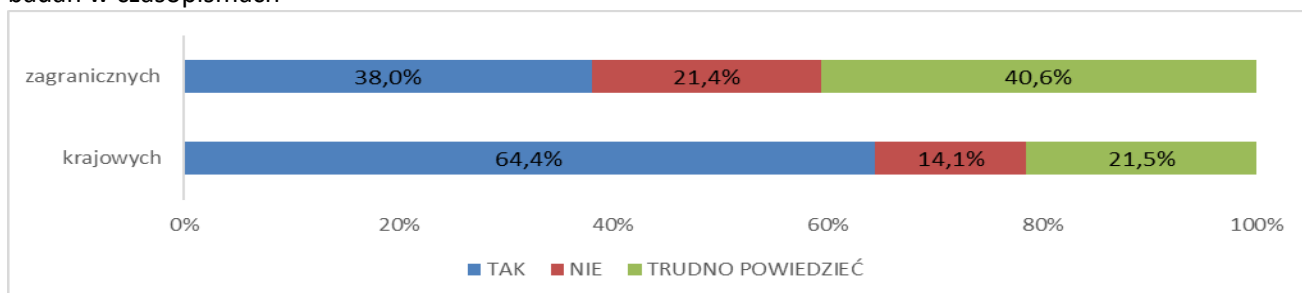
Rys. 4. Znajomość przez pracowników zasad finansowania badań naukowych w AMG



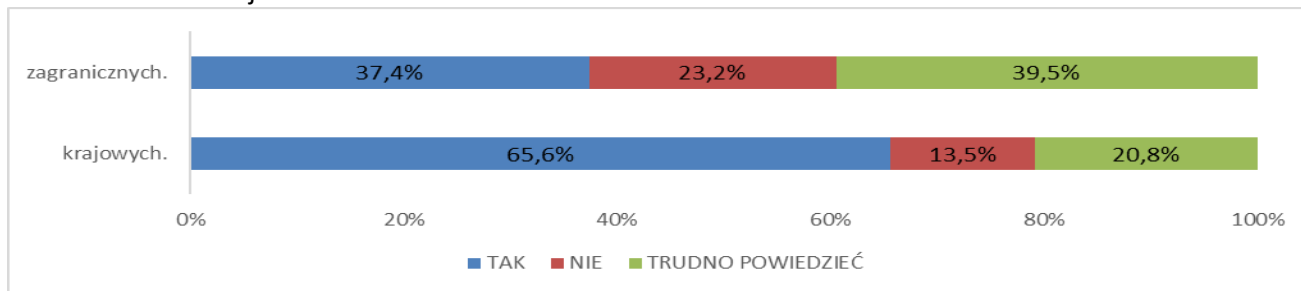
Rys. 5. Ocena wsparcia Uczelni w zakresie realizacji, ochrony i upowszechniania wyników badań



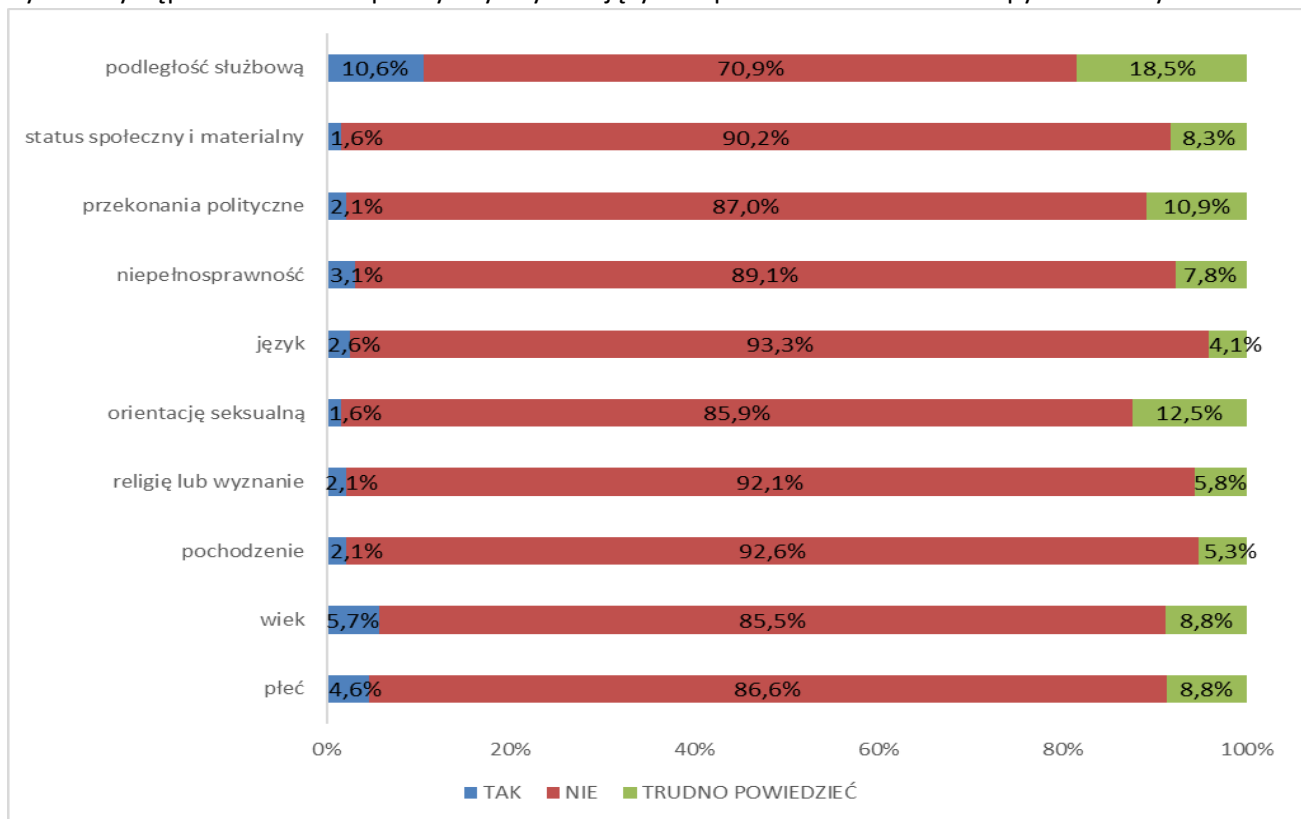
Rys. 6. Ocena dostępności pomocy finansowej udzielanej przez AMG w zakresie publikowania wyników badań w czasopismach



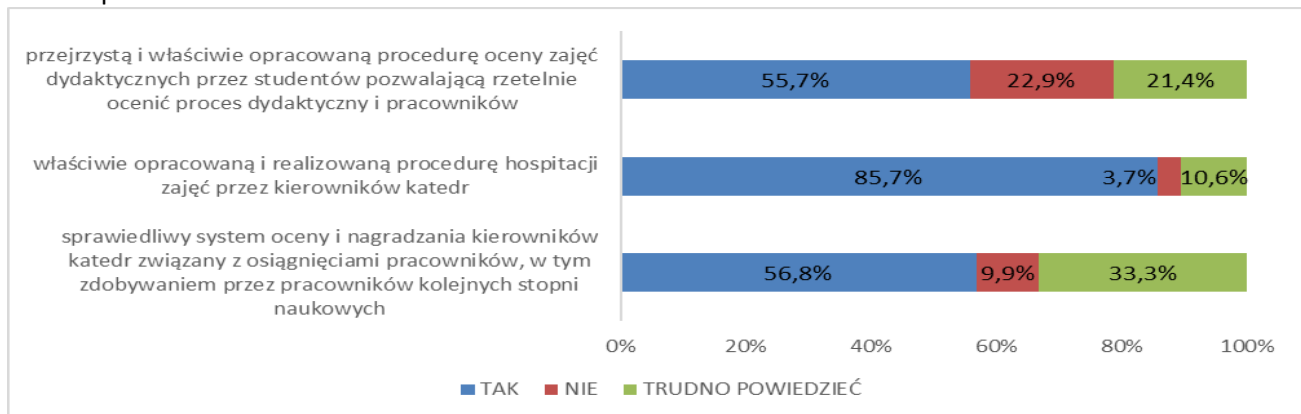
Rys. 7. Ocena wsparcia finansowego Uczelni w obszarze upowszechniania wyników badań pracowników i ich udziału w konferencjach



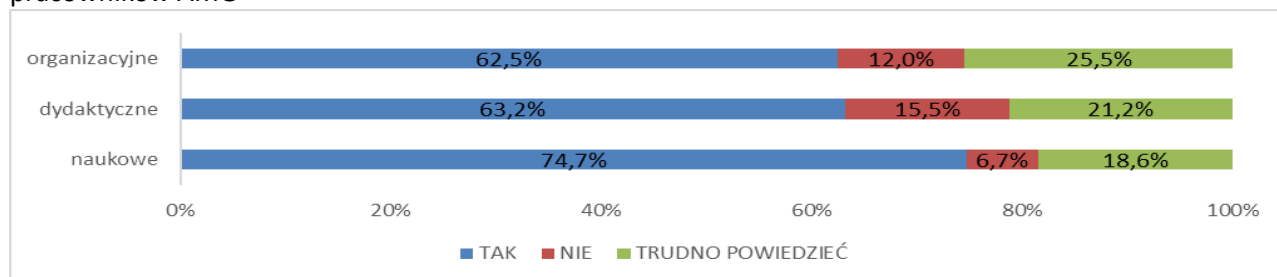
Rys. 8. Występowanie w AMG praktyk dyskryminujących w podziale na wskazane w pytaniach kryteria



Rys. 9. Opinie respondentów na temat obowiązującego systemu oceny pracowników, w ramach którego AMG zapewnia



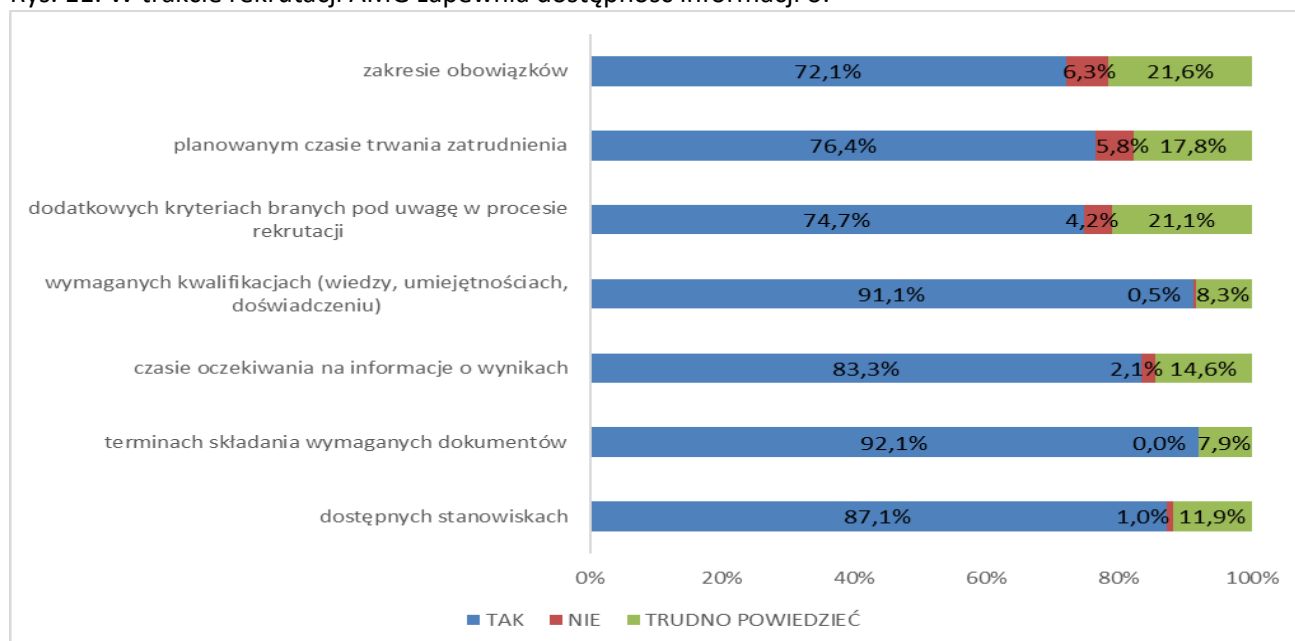
Rys. 10. Opinia ankietowanych na temat jasności kryteriów stosowanych w systemie oceny okresowej pracowników AMG



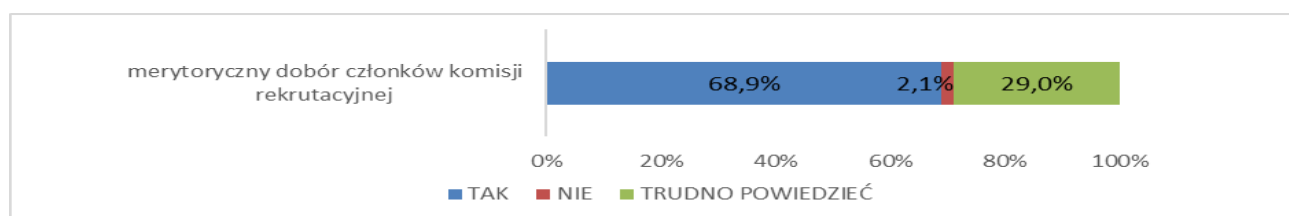
## Część II. Rekrutacja

W kolejnej części raportu przedstawiono wyniki badania odnoszące się do zagadnień dotyczących rekrutacji nauczycieli akademickich - rysunki 11 i 12.

Rys. 11. W trakcie rekrutacji AMG zapewnia dostępność informacji o:



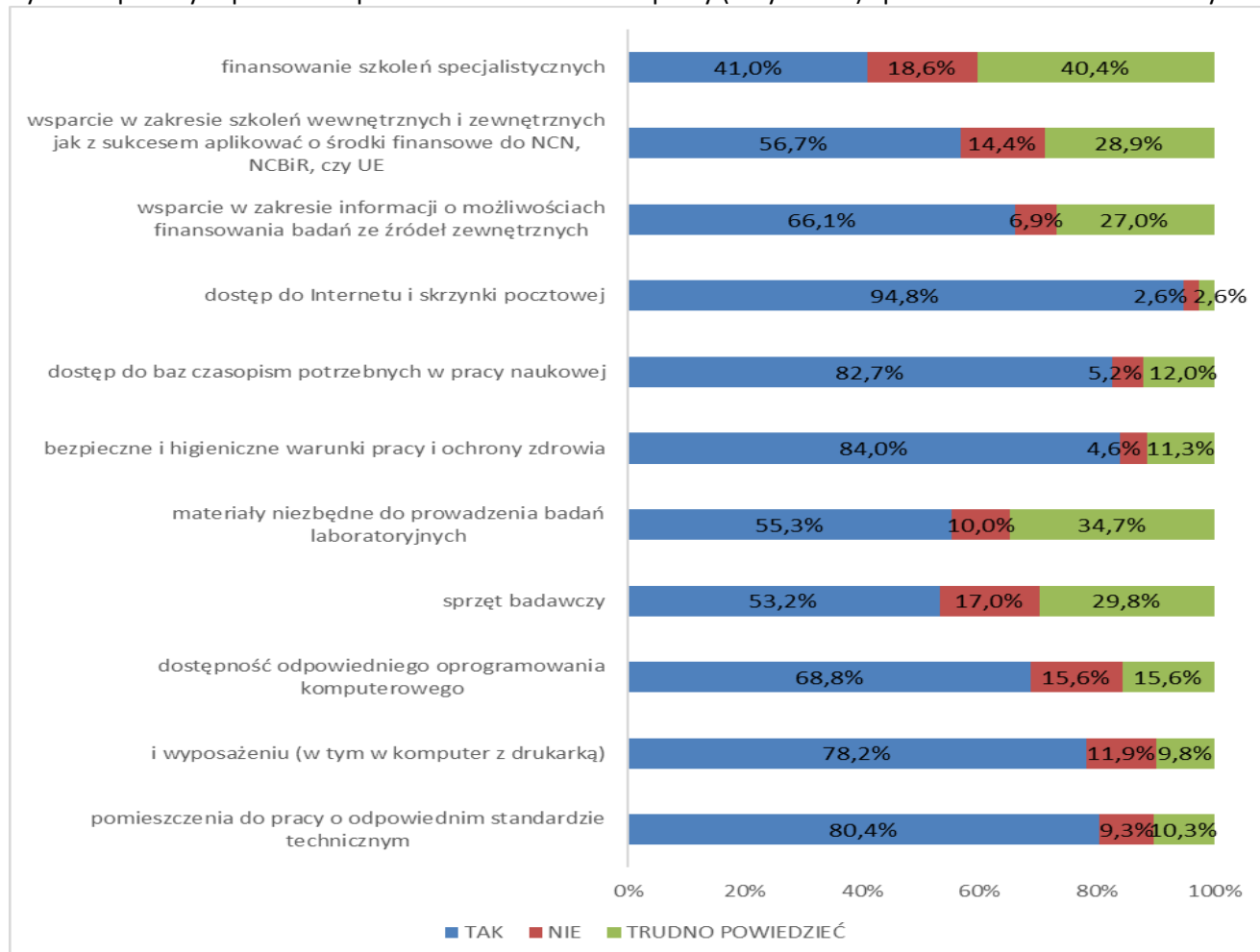
Rys. 12. Czy AMG podczas zatrudniania pracowników stosuje



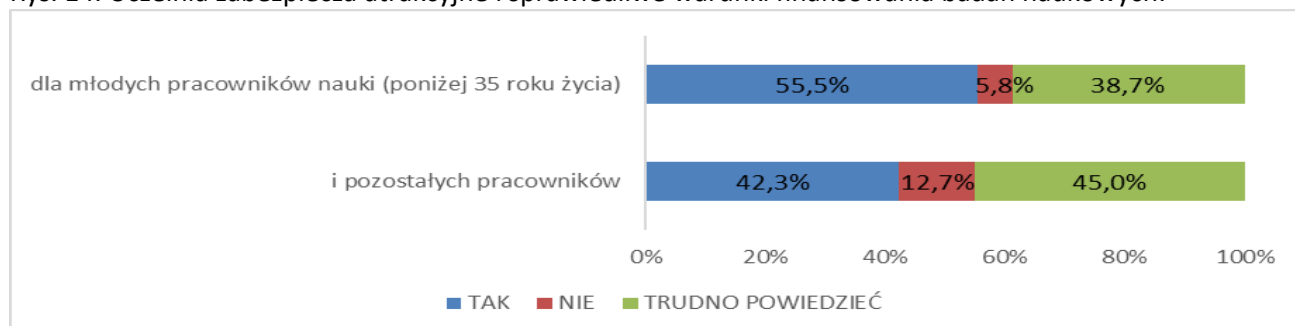
### Część III. Warunki pracy i bezpieczeństwo socjalne

W tej części opracowania zawarto wyniki badania obejmujące ocenę warunków pracy i jej bezpieczeństwa. Odpowiedzi respondentów ilustrują rysunki 13 – 22.

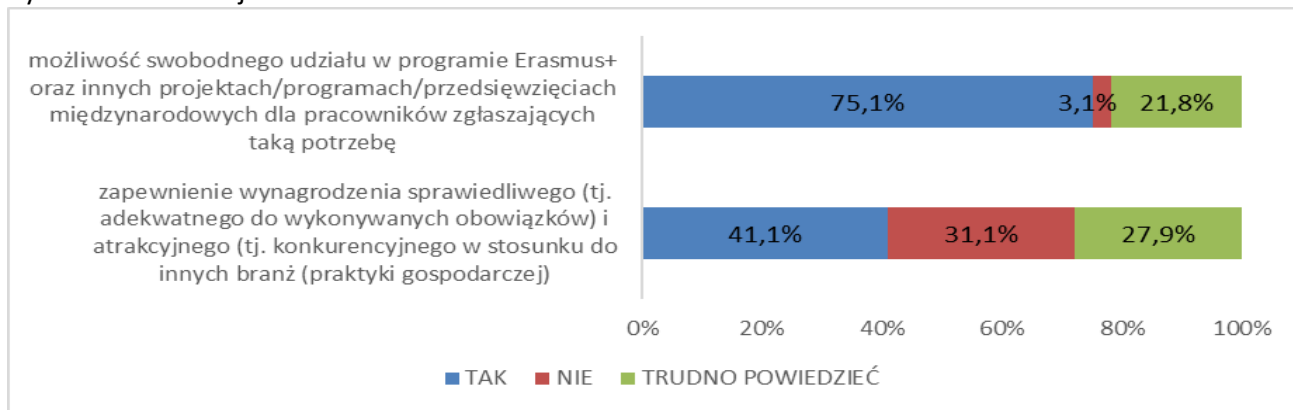
Rys. 13. Sposoby zapewniania przez AMG warunków do pracy (w tym BHP) i prowadzenia badań naukowych



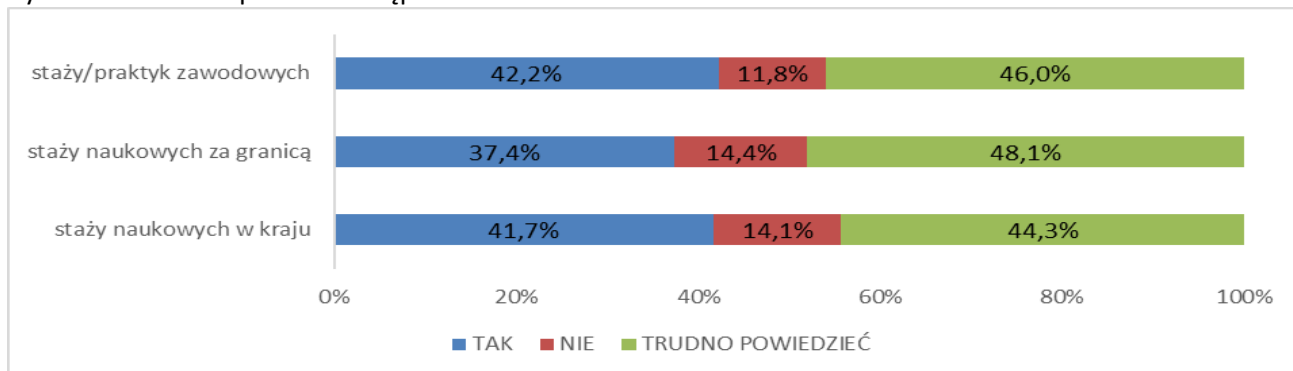
Rys. 14. Uczelnia zabezpiecza atrakcyjne i sprawiedliwe warunki finansowania badań naukowych:



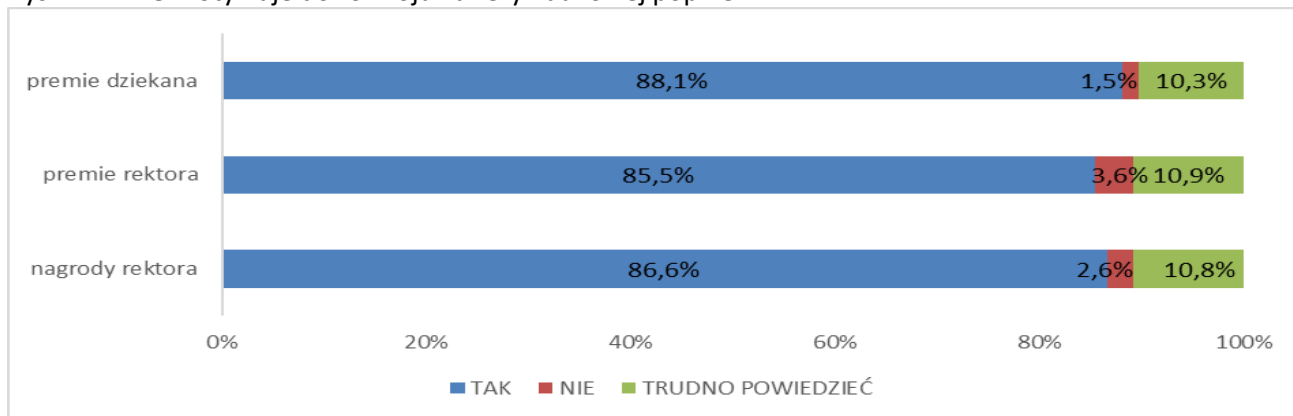
Rys. 15. AMG oferuje



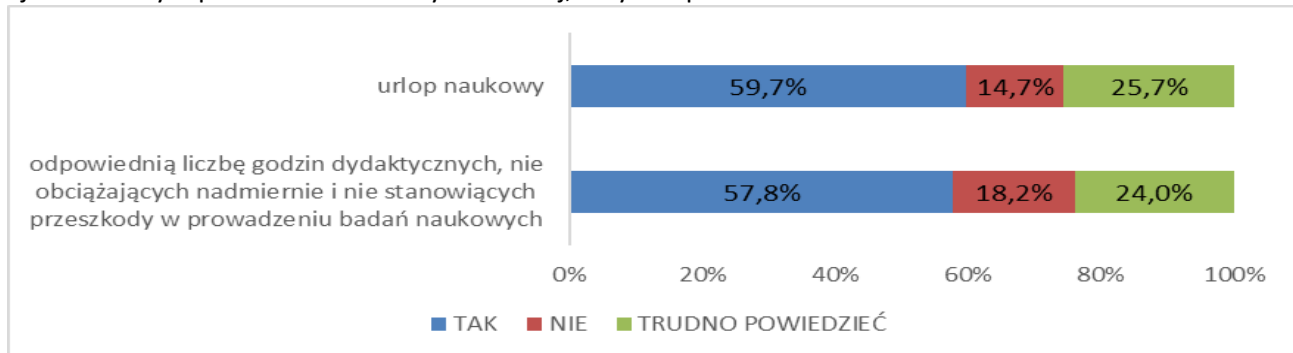
Rys. 16. Uczelnia zapewnia dostęp do:



Rys. 17. AMG motywuje do rozwoju kariery naukowej poprzez:

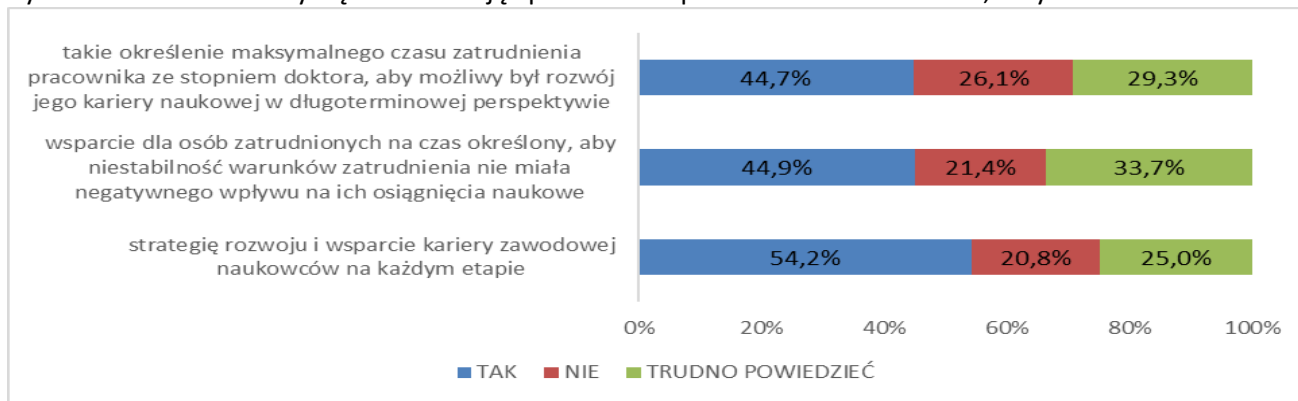


Rys. 18. AMG wspiera w zakresie godzenia życia rodzinnego i zawodowego, w opiece nad dziećmi i jednoczesnym prowadzeniu kariery naukowej, w tym zapewnia:

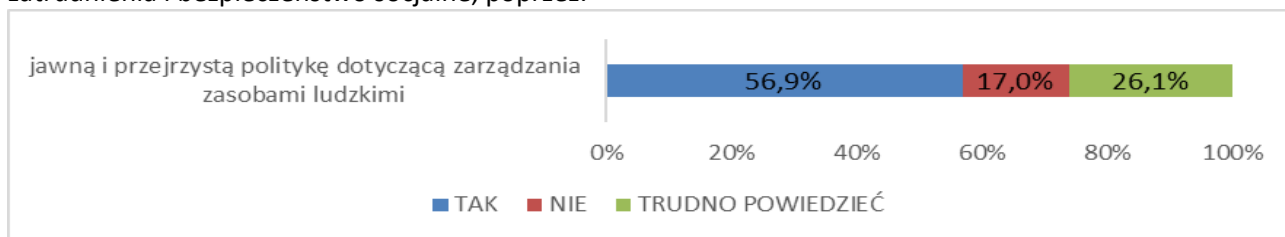




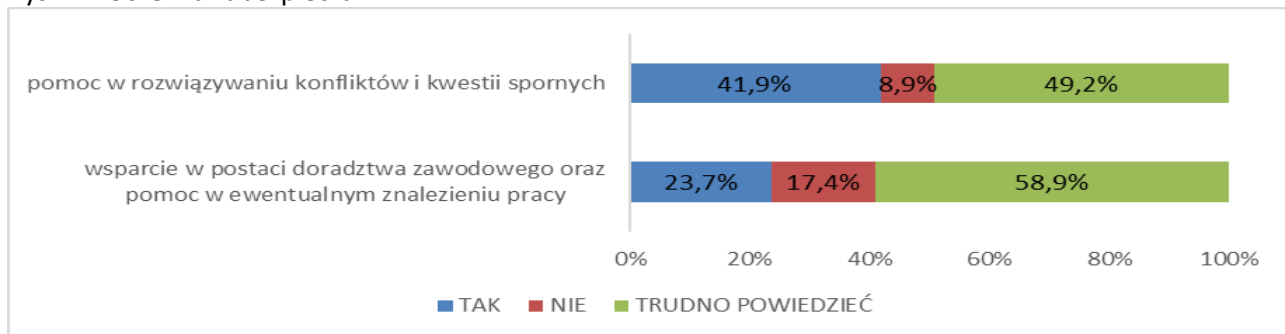
Rys. 19. Uczelnia troszczy się o stabilizację i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia, w tym:



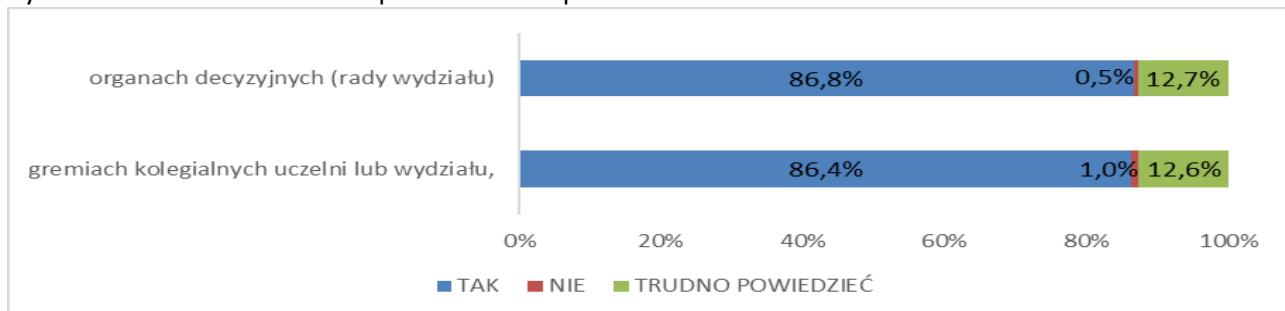
Rys. 20. AMG zapewnia warunki do pracy i prowadzenia badań naukowych, w tym również bezpieczeństwo zatrudnienia i bezpieczeństwo socjalne, poprzez:



Rys. 21. Uczelnia zabezpiecza



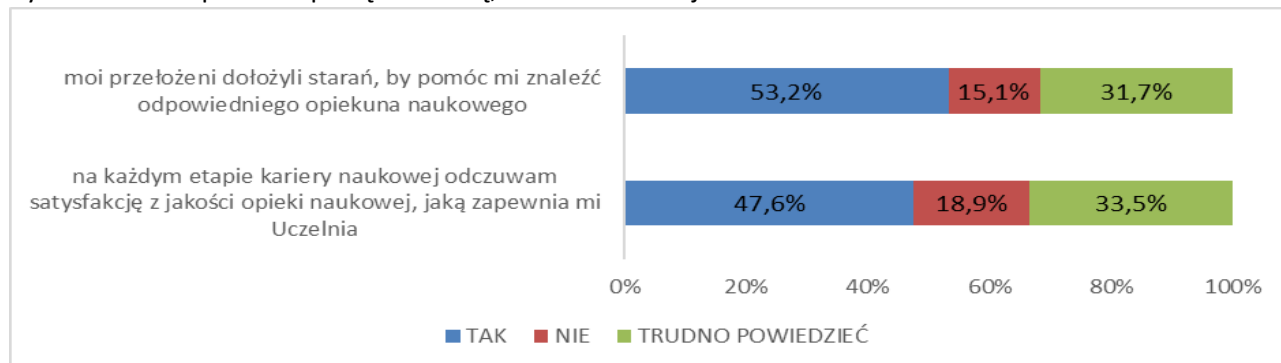
Rys. 22. AMG umożliwia udział przedstawicieli pracowników w:



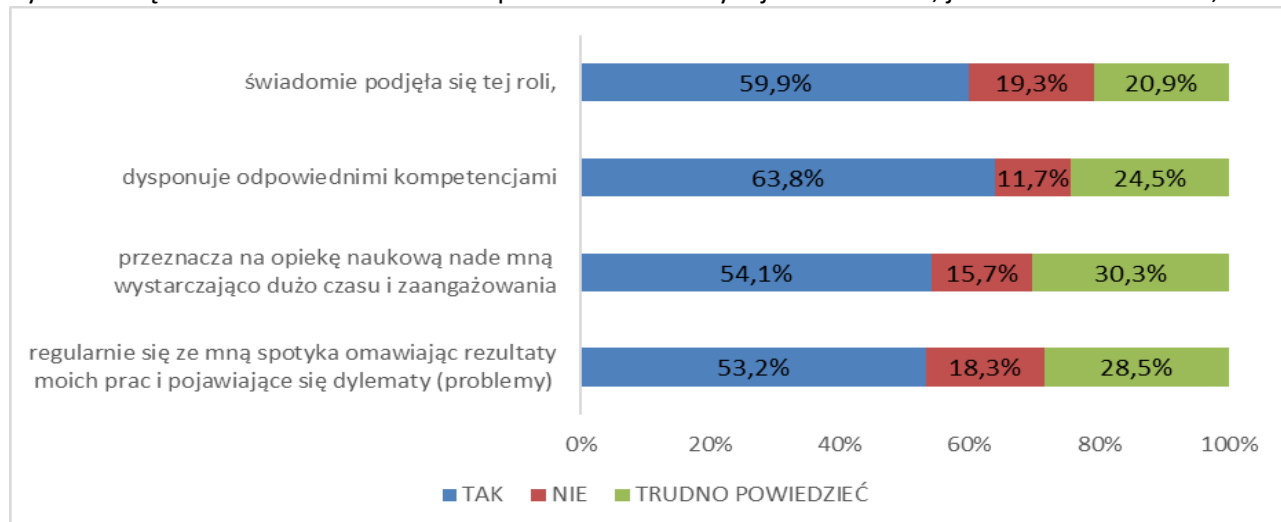
## Część IV. Szkolenie

W części IV raportu ujęto zagadnienia dotyczące szkoleń, w tym dostępu do nich, wsparcia, opieki oraz relacji z przełożonymi istotnych dla dalszego rozwoju zawodowego pracowników AMG. Uzyskane wyniki prezentują rysunki 23-27.

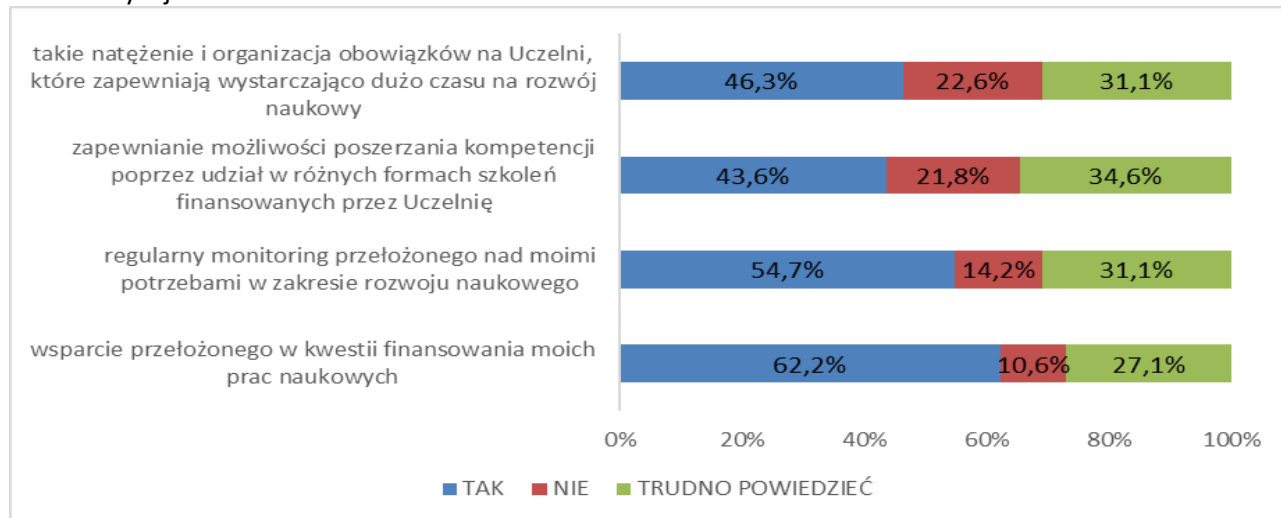
Rys. 23. AMG zapewnia opiekę naukową, w ramach której:



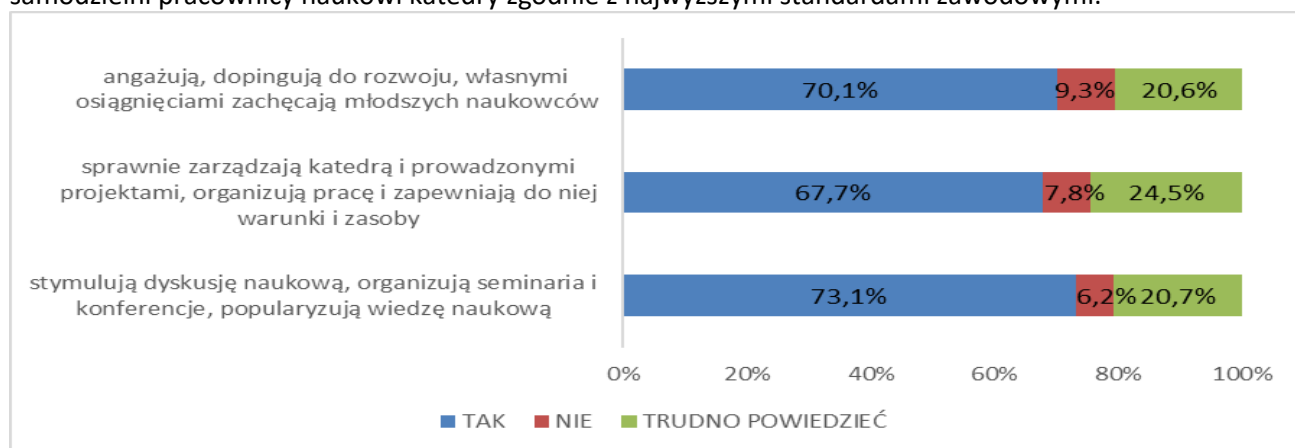
Rys. 24. Dzięki staraniom Uczelni moim opiekunem naukowym jest konkretna, jasno określona osoba, która:



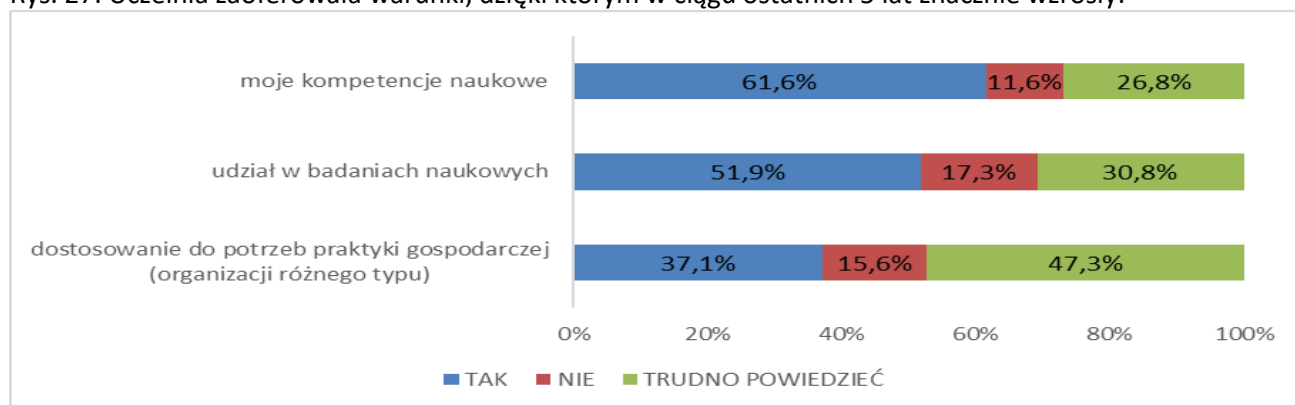
Rys. 25. Warunki rozwoju naukowego i profesjonalnego (zawodowego) stworzone przez AMG charakteryzuje:



Rys. 26. W ramach stosowanej w AMG praktyki w zakresie nadzoru i kierowania katedrą, kierownik oraz inni samodzielni pracownicy naukowi katedry zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi:



Rys. 27. Uczelnia zaoferowała warunki, dzięki którym w ciągu ostatnich 5 lat znacznie wzrosły:



Opracowanie raportu: Zespół ds. Opracowania Strategii HR4R