

## Streszczenie

---

### Rekrutacja zespołów badawczych w projektach POIR

---

Opracowały: Marta Łazarowicz-Kowalik i Aleksandra Czerniawska

Warszawa, grudzień 2017



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz  
Rozwoju Regionalnego



## Badanie

Promowanie wysokich standardów w sferze prowadzenia zespołów badawczych od lat należy do priorytetów FNP. Fundacja jako pierwsza instytucja w Polsce uhonorowana została odznaczeniem „HR Excellence in Research”, jako instytucja wdrażająca zasady Europejskiej Karty Naukowca i Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych. Właściwe praktyki rekrutacyjne leżą u podstaw prowadzonych przez Fundację od 2008 r. programów umożliwiających finansowanie zespołów badawczych. Podstawowe wymagania w tym zakresie formułowane są w dokumentacji programowej. W latach 2008-2012 strategia naboru członków zespołu była jednym z kryteriów oceny wniosków na etapie konkursu (programy TEAM POIR, WELCOME, MPD). W obecnie realizowanych programach (TEAM, TEAM TECH, FIRST TEAM, POWROTY, POWROTY, TEAM NET Międzynarodowe Agendy Badawcze) większy nacisk położony jest na aktywne zaangażowanie zespołu FNP w rekrutację wspieranych zespołów. Pracownicy Fundacji przygotowują wzory ogłoszeń rekrutacyjnych, zapewniają informację o prowadzonych konkursach na stronie FNP, monitorują przebieg rekrutacji. Akceptacja protokołu z rekrutacji jest warunkiem uruchomienia środków na wypłatę stypendiów i wynagrodzeń.

Celem niniejszego badania była analiza wyzwań związanych z rekrutacją w projektach finansowanych przez Fundację. Szczególnie interesowała nas kwestia zainteresowania konkursami, zwłaszcza w kontekście mobilności naukowców. Chcieliśmy sprawdzić, w jakim stopniu w konkursach uczestniczą osoby spoza najbliższego otoczenia kierownika projektu, w tym z zagranicy. Kolejnym ważnym pytaniem, na które badanie staraliśmy się

uzyskać odpowiedź jest stopień otwartości konkursów. Z jednej strony chodziło o poprawność praktyk rekrutacyjnych w zespołach, a z drugiej – o efekty konkursów. Wreszcie celem była identyfikacja czynników utrudniających prowadzenie rekrutacji w sposób zapewniający właściwą realizację projektu.

Przedmiotem badania były rekrutacje prowadzone przez laureatów programów FIRST TEAM 1/2016 i 2/2016, HOMING 1/2016 i 2/2016, POWROTY 1/2016 i 2/2016, TEAM 1/2016 i 2/2016 oraz TEAM TECH 1/2016 i 2/2016.

Zastosowano kombinację kilku metod badawczych. W pierwszym etapie dokonano analizy protokołów rekrutacyjnych nadsyłanych przez laureatów. W tym wypadku wzięto pod uwagę wszystkie dostępne (we wrześniu 2017) dokumenty pochodzące do 67 laureatów (nie wszyscy laureaci przestali stosowne protokoły). W sumie zebrano dane o 1174 zgłoszeniach do konkursów. Dodatkowo przeprowadzono wywiady z osiemnastoma losowo wybranymi laureatami konkursów. Informacje zdobyte w wywiadach posłużyły do skonstruowania badania kwestionariuszowego, do udziału w którym zaproszono pozostałych 56 laureatów. Odpowiedzi otrzymano od 30 z nich (53,6%).

## **Najważniejsze wyniki**

W świetle informacji pochodzących z wywiadów i badania kwestionariuszowego można stwierdzić, że wytyczne FNP dotyczące rekrutacji wydają się zasadne, jasne i czytelnie oraz nie przysparzają laureatom problemów w realizacji. Utrudnienia zdarzają się praktycznie tylko w przypadku rekrutacji doktorantów, co jest związane z rzadkimi terminami rekrutacji na studia doktoranckie<sup>1</sup>.

Laureaci nie odczuwają raczej ingerencji w proces rekrutacji ze strony instytucji, w której realizowany jest projekt. Do pewnych kontrowersji prowadzi niekiedy wysokość wynagrodzeń, które zgodnie z zasadami programów FNP są relatywnie wysokie i zazwyczaj wyższe niż typowe wynagrodzenie w jednostce. Większość respondentów stwierdziło jednak, że instytucje nie ingerują w proponowany poziom wynagrodzeń (56,7%) lub że robią to rzadko (26,7%).

Kwoty sugerowanych przez FNP wynagrodzeń i stypendiów oceniane są jako bardzo wysokie (53,3%) lub jako raczej wysokie (40%). Nieliczni respondenci oceniają ją jako przeciętną (6,7%). Ci, którzy uważają, że wynagrodzenia są przeciętne, porównują je do wynagrodzeń w biznesie lub na zachodzie Europy.

## **Zainteresowanie konkursami**

Mimo atrakcyjnych warunków finansowych i badawczych oferowanych w projektach, zrekrutowanie dobrego zespołu okazuje się trudne. Jedynie 12,5% respondentów stwierdziło, że na ich ogłoszenie o naborze na stanowisko doktoranta czy post-doc'a odpowiedziało „wielu dobrych kandydatów”. W przypadku naboru studentów, wielu

---

<sup>1</sup> Badanie zostało przeprowadzone przez wejściem w życie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018 r. i wprowadzonych przez nią szkół doktorskich.

dobrych kandydatów zadeklarowało jedynie 10% respondentów. Większość badanych uważała, że „choć zgłoszeń jest wiele, to są one na ogół niskiej jakości i trudno jest znaleźć odpowiednią osobę”.

Zgodnie z dokumentacją programową, ogłoszenia konkursowe o rekrutacji członków zespołu umieszczane były na stronie internetowej FNP oraz - w przypadku konkursów na doktorantów i młodych doktorów - na stronie Euraxess. Stosowano również inne kanały rekrutacji (np. strony internetowe instytucji, strony branżowe, czasopisma). Zdaniem laureatów, najważniejszą rolę w poszukiwaniu członków zespołów odgrywa „poczta pantoflowa”, czyli rozpowszechnianie informacji wśród znajomych ze środowiska. Metodą tą posłużyło się 86,7% respondentów. Mieszane oceny budziła skuteczność ogłoszeń zamieszczanych na portalu Euraxess. Badani często zwracali uwagę na fakt, że przez Euraxess można dotrzeć do dużej liczby kandydatów (w tym sensie jest on skuteczny), ale często są to kandydatury przypadkowe lub wyraźnie słabsze do tych pochodzących z innych źródeł.

Najwięcej kandydatów przyciągnęły konkursy na stanowisko doktoranta i młodego doktora (5,9 osób na miejsce). Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się natomiast nabory studentów (2,8 osoby na miejsce) i pracowników technicznego (2,9 osoby na miejsce).

Zainteresowanie konkursami nie było natomiast zależne od programu, a więc skali projektów i pozycji jego kierownika (laureata). Najwięcej zgłoszeń odnotowano w programie TEAM, który zakładał znaczące doświadczenie badawcze lidera grupy. Jednocześnie jednak w TEAM rekrutowano najwięcej osób, więc w sumie liczba zgłoszeń na jedno miejsce w tym programie nie odbiega od pozostałych programów. Wyraźnie mniejsza była liczba chętnych do udziału w projektach finansowanych w ramach programu POWROTY, realizowanych przez młodych doktorów powracających do pracy naukowej po przerwie związanej z rodzicielstwem lub pracą poza obszarem nauki. Duże zróżnicowanie próby ze względu na poszczególne zmienne nie pozwoliło na analizę wpływu ośrodka na liczbę zgłoszeń.

Odnotowano sporo konkursów (14,8%), do których zgłosiła się tylko jedna osoba. Jeszcze więcej było konkursów (20,2%), w których liczba zgłoszeń równała się liczbie proponowanych pozycji zatrudnienia.

### **Kandydaci z zagranicy**

W konkursach przeważają kandydaci afiliowani w Polsce (40%). Zgłoszenia z zagranicy najczęściej napływały z krajów azjatyckich (17,4%) oraz europejskich (14,3%). Zgłoszenia z innych krajów europejskich często pochodzą od Polaków, którzy po spędzeniu pewnego czasu na studiach lub pracy naukowej za granicą, chcą wrócić do kraju. Dużą grupę stanowią również osoby z krajów Azji i Bliskiego Wschodu, które przez jakiś czas studiowały lub pracowały w krajach europejskich. Zainteresowanie kandydatów z zagranicy udziałem w finansowanych przez FNP projektach wzrasta na późniejszych etapach kariery. Kandydaci z Polski złożyli aż 73% zgłoszeń na konkursy o stypendium studenckie. W konkurach na stanowisko doktoranta i młodego doktora ich odsetek stanowił odpowiednio 33% i 28%.

Wśród kandydatów z Polski kobiety są reprezentowane w podobnym stopniu co mężczyźni, natomiast wśród kandydatów z innych krajów zgłosiło się istotnie więcej mężczyzn.

Większość przyjętych osób (70,7%) było wcześniej afiliowanych w Polsce. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że pewną część zatrudnionych osób stanowili Polacy wracający z zagranicy. Na podstawie brzmienia nazwisk szacujemy, że Polacy stanowili 87,6% zatrudnionych osób. Ten szacunek można potwierdzić, analizując listę stypendystów, którym FNP wypłaca już stypendia. Obejmuje ona tylko studentów i doktorantów (nie ma na niej młodych doktorów i pracowników technicznych), ale proporcja Polaków do obcokrajowców jest podobna (9:1).

W sumie w badanej próbie obcokrajowców zatrudniło 10 osób, czyli 33,3%. 7 osób, czyli 23,3% próby, mimo, że nie zatrudniło obcokrajowców w bieżącym grantie, miało takie doświadczenia we wcześniejszych projektach. Oznacza to, że ponad 40% laureatów nigdy nie zatrudniało obcokrajowców.

Deklaratywny stosunek do zatrudniania obcokrajowców jest pozytywny. Większość respondentów zgodziło się ze stwierdzeniami: *„Obcokrajowiec w zespole wnosi nową wiedzę i inne sposoby działania. To pozytywnie wpływa na pracę zespołu”*; *„Obcokrajowiec w zespole przynosi kontakty, które w przyszłości ułatwiają współpracę międzynarodową”*; oraz *„Grupy naukowe zatrudniające obcokrajowców są postrzegane jako bardziej prestiżowe.”*

Jednocześnie jednak respondenci wyrażają przekonanie, że Polska nie jest postrzegana jako atrakcyjny kraj do uprawiania nauki i w efekcie *„naprawdę dobre osoby nie przysyłają tu zgłoszeń, nawet jeżeli zaproponuje się im dobre warunki i ciekawe wyzwania naukowe”*. Często twierdzą także, że zgłoszenia od obcokrajowców są niedopracowane np.: nie zawierają wszystkich wymaganych elementów albo nie są dopasowane do tematyki projektu.

W wywiadach rozmówcy dość otwarcie mówili o swoich obawach związanych z zatrudnianiem obcokrajowców. Przede wszystkim dotyczą one problemów z biurokracją oraz różnic kulturowych.

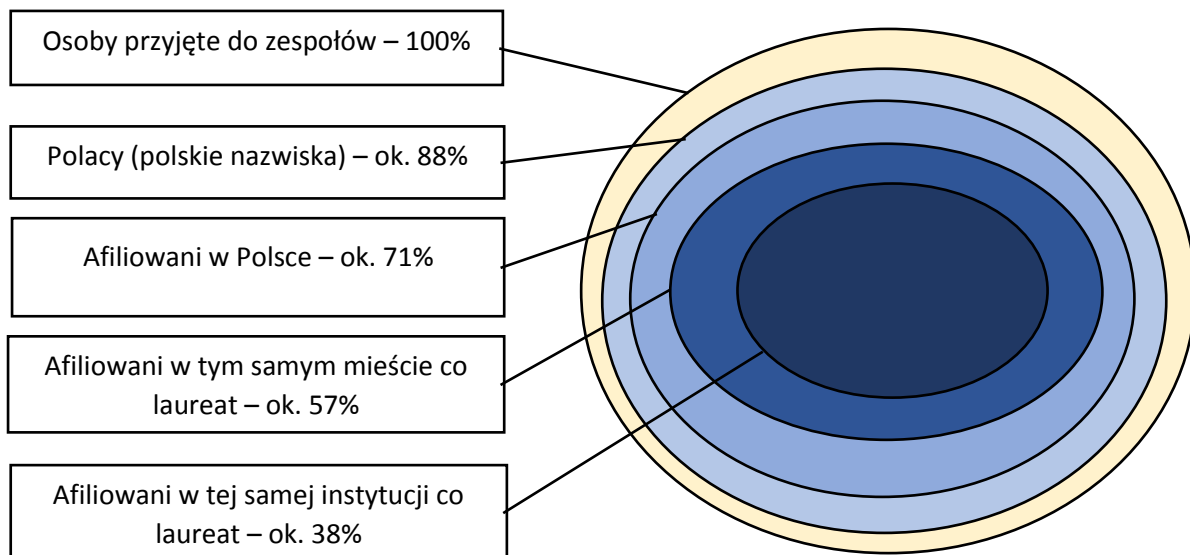
### **Predykatory sukcesu**

W konkursach najlepiej wypadali Polacy oraz kandydaci afiliowani w tym samym mieście i w tej samej instytucji, co kierownik projektu. Ponad połowa zatrudnionych osób pracowała wcześniej w tym samym mieście, a 38% w tej samej instytucji. W każdym typie konkursów proporcja między kandydatami bliższymi laureatom (Polaków, osób afiliowanych w tym samym mieście i w tej samej instytucji) była istotnie wyższa wśród kandydatów przyjętych niż wśród kandydatów odrzuconych. Trend zatrudniania kandydatów z najbliższego otoczenia utrzymuje się na wszystkich typach stanowisk, choć można się spodziewać, że na różnych etapach kariery będzie występować różne natężenie mobilności. W każdym typie konkursów proporcja między kandydatami bliższymi laureatom (Polaków, osób afiliowanych w Polsce, osób afiliowanych w tym samym mieście, osób afiliowanych w tej samej instytucji) była istotnie wyższa wśród kandydatów przyjętych niż wśród kandydatów

odrzuconych. Oznacza to, że afiliacja bliska kierownikowi projektu sprzyja zwycięstwu w konkursie. Proporcja kobiet i mężczyzn wśród zwycięzców konkursów na różne stanowiska jest bardzo podobna i nie widać tu różnic między płciami. Aby zyskać lepsze zrozumienie tego, jakie czynniki sprzyjają sukcesowi w konkursie przeprowadzono regresję logistyczną. Ustalono, że płeć kandydata nie ma znaczenia, podobnie jak fakt, czy był on afiliowany w Polsce. Ma znaczenie natomiast to, czy jest on Polakiem, czy był afiliowany w tym samym mieście co laureat i czy był afiliowany w tej samej uczelni lub instytucji, co laureat.

Nie musi to świadczyć o preferencyjnym traktowaniu „swoich” kandydatów. Może na przykład odzwierciedlać faktyczne różnice w jakości zgłaszanych kandydatur (poziom naukowy kandydatów nie był analizowany w badaniu). Niemniej jednak warto zwrócić uwagę na niewielki udział osób „z zewnątrz” wśród wyłonionych zespołów.

Poniższy diagram ilustruje udział kandydatów „z zewnątrz” wśród osób wyłonionych w rekrutacji



Czy konkursy są faktycznie otwarte? Istnieją przynajmniej trzy przesłanki, które budzą wątpliwości w tej sprawie. Poza wyraźną nierównowagą wyników na rzecz Polaków oraz osób afiliowanych „blisko” laureata, niepokój budzi fakt, że aż w 19% konkursów zgłosiło się dokładnie tyle osób, ile było proponowanych pozycji i wszystkie zostały zatrudnione. Kolejnym sygnałem alarmowym może być deklarowany przez respondentów czas potrzebny na przeprowadzenie rekrutacji: od momentu ogłoszenia konkursu do momentu podjęcia pracy przez osobę zatrudnioną. Waha się on od 3 do 30 tygodni, przede wszystkim w zależności od rodzaju stanowiska. Naturalne wydaje się, że najszybciej rekrutowani są studenci, którzy pochodzą zazwyczaj z tego samego miasta, w którym realizowany jest grant, co znacznie ułatwia rozpoczęcie pracy. Większym wyzwaniem jest sprowadzenie doktoranta, a jeszcze większym - postdoka. Konkursy muszą mieć zasięg międzynarodowy. Osoby rekrutowane mogą pochodzić z innych krajów. Jeżeli pochodzą spoza Unii

Europejskie kwestie wiz i pozwoleń mogą opóźnić przyjazd. W grę często wchodzi inne zobowiązania i czasami trzeba czekać na ich wypełnienie. Biorąc to pod uwagę, zaskakujące są przypadki, gdy od momentu ogłoszenia do rozpoczęcia pracy przez doktoranta, a zwłaszcza postdoka upływają zaledwie 3 czy 4 tygodnie. Również mediana w postaci 10 tygodni dla postdoka i 8 tygodni dla doktoranta, sugeruje, że w praktyce w wielu przypadkach wybierane są osoby z najbliższego otoczenia laureata.

Trzeba podkreślić, że żadna z wyżej wymienionych przesłanek nie świadczy sama przez się o uchybieniach w przeprowadzaniu konkursów. Każda z wyżej wymienionych sytuacji może współwystępować z faktem, że wybrany kandydat miał najlepsze kwalifikacje do wykonywania powierzonej mu pracy.