



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ocena warunków pracy w Instytucie Slawistyki PAN – raport 2025

Niniejszy raport został sporządzony na podstawie anonimowej ankiety udostępnionej Pracownikom i Pracowniczkom w polskiej i angielskiej wersji językowej w formie on-line 6 czerwca 2025. Kwestionariusz składał się z pytań zamkniętych i otwartych. Pytania otwarte umożliwiały dodawanie komentarzy zarówno dotyczących dobrych praktyk, które należałoby kontynuować, jak i kwestii nad którymi należałoby popracować. Część pierwsza zawierała pytania dotyczące statusu Pracownika i Pracowniczki, druga część obejmowała ocenę poszczególnych aspektów pracy w Instytucie m.in. formę zatrudnienia, pracę poszczególnych działów i komisji, warunki lokalowe, wsparcie socjalne, możliwość podnoszenia kwalifikacji i mobilności, działania promocyjne, politykę grantową i publikacyjną oraz procedury związane ze zgłaszaniem skarg. Pytania zamknięte pozwalały na ocenę poszczególnych aspektów pracy w Instytucie zgodnie z 5-stopniową skalą: bardzo dobrze, dobrze, neutralnie, źle, bardzo źle. Pracownicy i Pracowniczki zostali poproszeni o skorzystanie z odpowiedzi „nie dotyczy” w sytuacji gdy pytanie ich nie obejmuje przez wzgląd na zakres obowiązków i pozycję zajmowaną w Instytucie lub w ciągu ostatnich 12 miesięcy nie korzystali z przedstawionych możliwości, usług czy produktów, które zapewnił Instytut.

W ankiecie udział wzięło 41 osób (42% Pracowników i Pracowniczek), z czego 26 osób pracujących naukowo. Wśród osób wypełniających ankietę więcej było kobiet (28) niż mężczyzn (8) co odzwierciedla strukturę zatrudnienia w Instytucie; 5 osób odmówiło odpowiedzi na pytanie o płeć lub nie odniosła się do niego. 11 osób ma doświadczenie pełnienia funkcji kierowniczej (w ramach grantu, zakładu, działu czy władz Instytutu), 30 osób nie ma takiego doświadczenia. 10 osób zadeklarowało status młodego naukowca zgodnie z definicją z art. 360 ust. 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2018 r. poz. 1668, 2024, 2245, z 2019 r. poz. 276, 447, 534, 577, 730, 823, 1655).

ZATRUDNIENIE

Większość Pracowników i Pracowniczek bardzo dobrze lub dobrze oceniła rodzaj zatrudnienia (39), tryb pracy (38) i proces rekrutacji (36). W przypadku kolejnych aspektów zatrudnienia dominują oceny pozytywne lub neutralne choć warto zauważyć, że pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają system oceny Pracownika i Pracowniczki (2), możliwość awansu (8), realizację Planu Równości Płci (5), działania antymobbingowe (8), respektowanie zasad równowagi między pracą a życiem prywatnym (9). Działania Komisji ds. Etyki Badań Naukowych oceniane są przez Pracowników i Pracowniczek bardzo dobrze, dobrze lub

neutralnie. Pracownicy i Pracowniczki nie skorzystali w tej części ankiety z możliwości pozostawienia komentarzy.

WSPARCIE SOCJALNE

Zniżka na przejazdy PKP bardzo dobrze lub dobrze została oceniona przez 20 Pracowników i Pracowniczek. To widoczna zmiana w porównaniu do poprzedniej ankiety, w której większość Pracowników i Pracowniczek bardzo dobrze oceniła ten rodzaj wsparcia. Obecnie 7 osób oceniło tę możliwość neutralnie, 4 osoby negatywnie a 9 osób nie dotyczy, co oznacza, że nie korzystają z ulgi.

Wiele osób nie korzysta z Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej (18), pakietu medycznego (16) i programu wspierającego aktywność sportową (13). Spośród osób korzystających z tego rodzaju wsparcia większość ocenia je pozytywnie, pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają KZP (1), pakiet medyczny (6) i kartę sportową (3). Większość osób oceniło pracę Komisji Socjalnej pozytywnie (24), kilka osób negatywnie (3), tylko 5 osób zadeklarowało niekorzystanie ze wsparcia KS.

Z komentarzy wynika, że Pracownicy i Pracownice korzystają w zakresie mniejszym lub większym ze wszystkich form pomocy finansowej. Negatywnie zostały ocenione zmiany zasad dofinansowania zniżek na przejazdy PKP, Pracownicy i Pracowniczki wyrażają nadzieję na powrót do poprzednich zasad. W ankiecie pojawiły się nieliczne uwagi do zmian w regulaminie KS i zasad działania tejże Komisji, ograniczeń pakietu medycznego i dostępnej karty sportowej.

WARUNKI PRACY

Warunki pracy zostały ocenione pozytywnie przez większość Pracowników i Pracowniczek: dostępny sprzęt i współpraca z działem IT (30), pracownice w siedzibach IS PAN (25), działanie biblioteki (25) i przydatność zasobów internetowych (np. iReteslaw, iSybislaw) (22). Pojedyncze osoby źle lub bardzo źle oceniają dostępny sprzęt i współpraca z działem IT (3), pracownice w siedzibach IS PAN (2) i przydatność zasobów internetowych (np. iReteslaw, iSybislaw) (2).

W komentarzach pojawiają się pojedyncze sugestie dotyczące organizacji i udostępnienia przestrzeni do pracy dla Pracowników i Pracowniczek, którzy nie posiadają przydzielonego miejsca do pracy w siedzibie Instytutu i głównie pracują zdalnie. Pracownicy i Pracowniczki zgłaszają potrzebę dostępu do znanych baz czasopism i monografii. W wielu przypadkach Pracownicy i Pracowniczki korzystają ze sprzętu z grantów.

MOŻLIWOŚĆ PODNOSZENIA KWALIFIKACJI

Najlepiej zostały ocenione dotyczące prowadzonych badań (21). Następnie pozytywnie zostały ocenione szkolenia dotyczące prezentacji wyników badań (16) oraz z zakresu kompetencji miękkich (komunikacja, współpraca, organizacja i zarządzanie pracą zespołu, również w środowisku wielokulturowym) (14). Pojedyncze osoby (1-3) oceniły negatywnie każdą z możliwości podnoszenia kwalifikacji.

Zauważalny jest wzrost liczby Pracowników i Pracowniczek, którzy nie skorzystali z żadnego rodzaju wymienionych kursów. W komentarzach Pracownicy i Pracowniczki określają ofertę kursów proponowanych przez Instytut jako ograniczoną.

Pracownicy i Pracowniczki zgłaszają chęć podnoszenia kwalifikacji i udziału w szkoleniach. Niezmiennie zainteresowaniem cieszą się kursy językowe. W ankiecie została również wyrażona potrzeba organizacji szkoleń z zakresu programowania, humanistyki cyfrowej i wykorzystania sztucznej inteligencji w pracy naukowej. Sugeruje się również, żeby przez wzgląd na sytuację finansową Instytutu przemyśleć możliwość organizacji szkoleń wewnętrznych na temat otwartego dostępu (OA), dostępu do baz czasopism i umiejętności miękkich.

GRANTY

Większość Pracowników i Pracowniczek pozytywnie oceniła współpracę z Zespołem Obsługi Badań Naukowych (30), mniej szkolenia dotyczące możliwości pozyskiwania grantów krajowych i zagranicznych (24). Z oferty grantowej nie skorzystało 8 (ZOBN) i 9 (szkolenia) osób. W komentarzach pojawiło się wiele pozytywnych uwag na temat współpracy z ZOBN. Pracownicy i Pracowniczki zauważają jednak duże obciążenie Pracowników i Pracowniczek Zespołu licznymi obowiązkami, sugerują zatrudnienie kolejnych osób.

Należy kontynuować i rozwijać politykę grantową, nadal mobilizować Pracowników i Pracowniczki do korzystania z oferty i współpracy z ZOBN w tym zakresie. Wyniki tej pracy w postaci liczby dofinansowanych grantów świadczą o sukcesie polityki grantowej Instytutu.

PROMOCJA

Działania promocyjne zostały ocenione dobrze lub bardzo dobrze przez większość Pracowników i Pracowniczek: strona internetowa (33), biuletyn (30), media społecznościowe (33). Jedynie Pojedyncze osoby oceniły negatywnie każde z działań w zakresie promocji badań realizowanych w Instytucie, najgorzej w tej ocenie wypadł biuletyn (6).

Pracownicy i Pracowniczki bardzo dobrze oceniają pracę osoby zajmującej się promocją. Pojedyncze komentarze dotyczą niewystarczającej aktywności popularyzujących wyniki badań Pracowników i Pracowniczek poza mediami społecznościowymi, np. podczas dedykowanych spotkań czy w prasie akademickiej. Zgłaszane są uwagi na temat zasadności prowadzenia biuletynu i terminów jego udostępniania. Niezmiennie zgłaszana jest potrzeba modernizacji identyfikacji wizualnej strony internetowej. Niektórzy Pracownicy i Pracowniczki nie przekazują informacji o swoich działaniach promocyjnych, warto ustalić, dlaczego i określić jasne zasady komunikacji między działem promocji a Pracownikami i Pracowniczkami.

MOBILNOŚĆ

Działania Instytutu na rzecz zwiększenia mobilności oceniane są pozytywnie w zakresie realizacji programów Erasmus i BWZ oraz informacji przekazywanej na temat ofert

wyjazdowych. Pojedyncze osoby oceniły negatywnie funkcjonowanie BWZ (2) i Erasmus (1). Wiele osób nie korzystało z oferty mobilności (17 Erasmus, 15 BWZ).

Negatywnie zostało natomiast ocenione przez Pracowników i Pracowniczek dofinansowanie wyjazdów na konferencje, 19 osób oceniło je źle lub bardzo źle, przy czym 14 osób w ogóle nie dotyczy to pytanie. Z komentarzy wynika, że udział w konferencji naukowej finansowany jest zazwyczaj ze środków grantowych, własnych lub podmiotów zewnętrznych (np. organizatorów). W rezultacie braku możliwości otrzymania dofinansowania na wyjazdy konferencyjne Pracownicy i Pracowniczeki muszą rezygnować z udziału w obradach lub zawieszać częściowo prowadzone badania.

Istnieje potrzeba zwiększenia środków na wyjazdy konferencyjne. Warto przygotować dodatkowy komunikat na temat programów mobilnościowych: Erasmus i BWZ (propozycja spotkania organizacyjnego w tej sprawie pojawiła się w komentarzach).

PUBLIKACJE

Wsparcie w zakresie działań publikacyjnych zostało ocenione pozytywnie przez większość osób, które z niego skorzystały. Przy czym warto zaznaczyć, że wielu Pracowników i Pracowniczek nie dotyczy to pytanie: wydawnictwo (11), Zespół ds. publikacji (17) i dofinansowanie tłumaczeń (24).

Współpraca z wydawnictwem została oceniona dobrze lub bardzo dobrze przez 21 osób i źle lub bardzo źle przez 6 osób. Wśród negatywnych komentarzy pojawiają się zwłaszcza przekroczenia terminów, problem z kontaktem i długi czas oczekiwania na publikację bez finansowania zewnętrznego (np. z grantu). Niektórzy Pracownicy i Pracowniczeki wskazują na szeroki zakres obowiązków Pracowników i Pracowniczek wydawnictwa.

Współpracę z Zespołem ds. publikacji pozytywnie oceniło 12 osób, a negatywnie 3. Z niektórych komentarzy wynika, że Pracownicy i Pracowniczeki wciąż nie wiedzą, jak działa i kto wchodzi w skład Zespołu ds. publikacji, konieczny jest dodatkowy komunikat na temat zakresu wsparcia tego Zespołu. W komentarzach bardzo źle został oceniony brak środków na finansowanie tłumaczeń.

OCENA OGÓLNA

Mimo uwag krytycznych przedstawionych w tym raporcie ogólna ocena pracy w Instytucie jest bardzo dobra. Większość Pracowników i Pracowniczek oceniła pozytywnie następujące jej aspekty: atmosfera pracy (33), wolność prowadzenia badań (29), relacje z bezpośrednim przełożonym/bezpośrednią przełożoną lub opiekunem naukowym/opiekunką naukową (41). Atmosferę pracy źle oceniły 4 osoby, natomiast relacje z przełożonym/przełożoną źle oceniły 2 osoby.

W ocenie Pracowników i Pracowniczek dobre relacje i atmosfera pracy nie są w stanie zrekomensować nadmiernego obciążenia pracą i niedofinansowania.

Wiele negatywnych uwag związanych jest z sytuacją finansową Instytutu. Pracownicy i Pracowniczeki negatywnie oceniają niskie wynagrodzenie, brak dodatków (np. trzynastki)

i brak finansowania wyjazdów konferencyjnych oraz badań naukowych. Zgłaszają również, że nadmiar obowiązków przekracza czasem możliwości jednej osoby i jest realizowany kosztem czasu wolnego, wypoczynku i życia osobistego. Niepewność finansowa i brak perspektyw zwiększenia wynagrodzenia wywołują niepokój związany z zatrudnieniem i sprawiają, że Pracownicy i Pracowniczki zastanawiają się nad zmianą pracy. Niepokój Pracowników i Pracowniczek związany jest również z wymaganiami ewaluacji (sloty, punkty, granty), które w ich ocenie nastawione są na zysk finansowy a nie rozwój naukowy.

REKOMENDACJE

Działanie na rzecz zwiększenia dofinansowania statutowego co pozwoli na wsparcie Pracowników naukowych i Pracowniczek naukowych (finansowania uczestnictwa w konferencjach i szkoleniach zewnętrznych, tłumaczeń artykułów, zakup sprzętu, dostępu do baz itp.), zwiększenie budżetu funduszu socjalnego oraz uzupełnienie braków kadrowych.

Kontynuacja działań z zakresu podnoszenia kwalifikacji, zwłaszcza w zakresie wykorzystania sztucznej inteligencji.

Kontynuacja polityki grantowej.

Podjęcie działań w kierunku organizacji szkoleń wewnętrznych.