

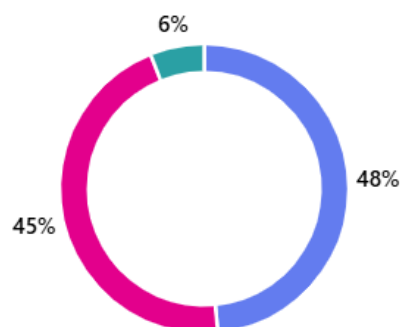
Ankieta dla pracowników naukowych IFR PAN – etap Interim Review HRs4R

Ankieta ma na celu ocenę postępów we wdrażaniu zasad HRs4R od czasu przyznania IFR PAN wyróżnienia HR Excellence in Research w styczniu 2024 r. Pytania dotyczą zidentyfikowanych słabych stron w czterech obszarach: aspekty etyczne i zawodowe, rekrutacja, warunki pracy oraz szkolenia i rozwój.

1. Czy znasz obowiązujące przepisy o ochronie danych osobowych? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

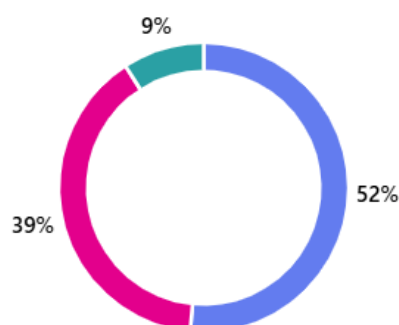
Tak	16
Częściowo Tak	15
Nie	2
Nie dotyczy	0



2. Czy posiadasz wiedzę na temat możliwych rodzajów dyskryminacji w miejscu pracy? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

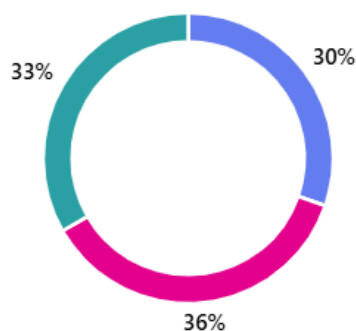
Tak	17
Częściowo Tak	13
Nie	3
Nie dotyczy	0



3. Czy zauważasz progres w kierunku wprowadzenia przejrzystych zasad okresowej oceny pracowników naukowych? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

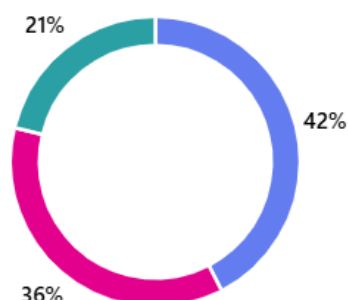
Tak	10
Raczej Tak	12
Nie	11
Pogorszenie	0



4. Czy dostrzegasz postęp w upowszechnianiu wyników badań naukowych? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

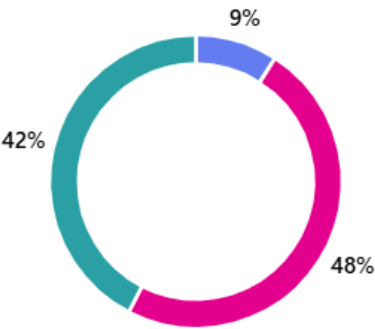
Tak	14
Raczej Tak	12
Nie	7
Pogorszenie	0



5. Czy nastąpiła poprawa w zakresie wdrażania/komercjalizacji wyników badań? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

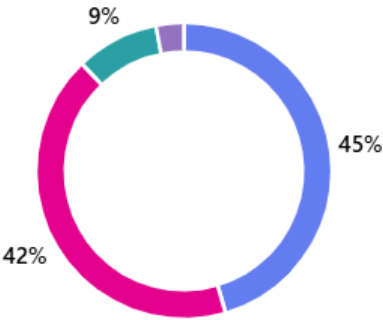
Tak	3
Raczej Tak	16
Nie	14
Pogorszenie	0



6. Czy znasz zasady otwartej, transparentnej i merytorycznej rekrutacji pracowników (OTM-R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment)? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

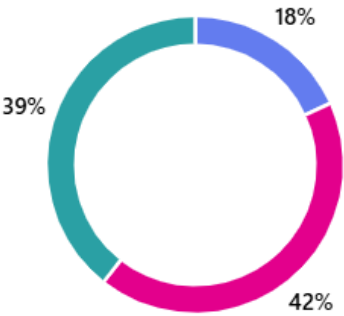
Tak	15
Częściowo Tak	14
Nie	3
Nie dotyczy	1



7. Czy nastąpiła poprawa w umiędzynarodowieniu IFR PAN poprzez wzrost obecności zagranicznych naukowców w IFR PAN? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

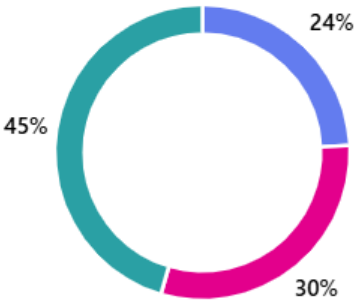
Tak	6
Raczej Tak	14
Nie	13
Pogorszenie	0



8. Czy wzrosła zdolność IFR PAN do przyciągania zagranicznych naukowców? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

Tak	8
Raczej Tak	10
Nie	15
Pogorszenie	0



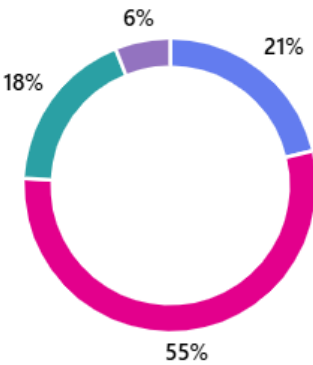
9. Czy oferty pracy w IFR PAN są szeroko udostępniane (strona internetowa, EURAXESS, LinkedIn, itp.)? (0 punkt) [Więcej szczegółów](#)

Tak	19
Raczej Tak	14
Nie	0
Pogorszenie	0



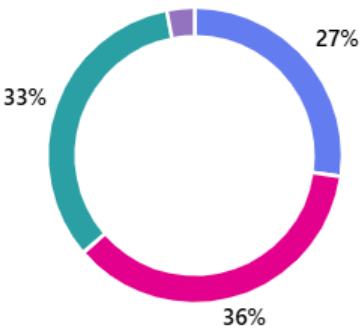
10. Czy wzrosła Twoja ogólna satysfakcja z warunków pracy? (0 punkt) [Więcej szczegółów](#)

Tak	7
Raczej Tak	18
Nie	6
Pogorszenie	2



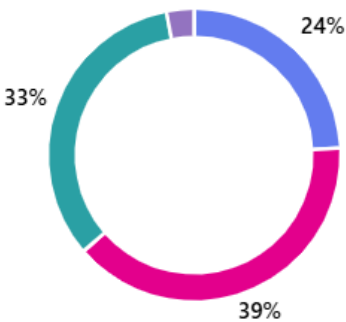
11. Czy zauważasz poprawę w dostępie do infrastruktury badawczej - laboratoriów? (0 punkt) [Więcej szczegółów](#)

Tak	9
Raczej Tak	12
Nie	11
Pogorszenie	1



12. Czy zauważasz poprawę w dostępie do infrastruktury badawczej - aparatury? (0 punkt) [Więcej szczegółów](#)

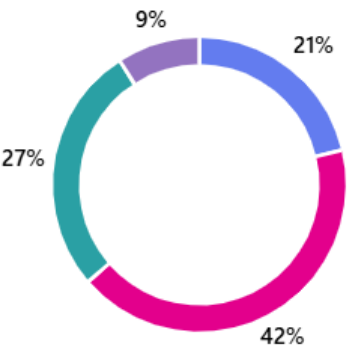
Tak	8
Raczej Tak	13
Nie	11
Pogorszenie	1



13. Czy obsługa administracyjna prowadzonych badań uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

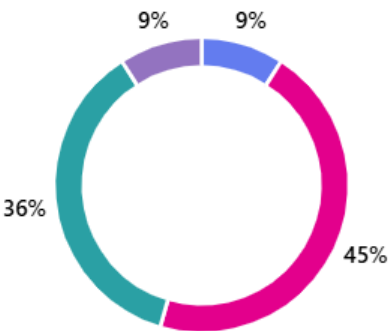
Tak	7
Raczej Tak	14
Nie	9
Pogorszenie	3



14. Czy obsługa techniczna prowadzonych badań uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

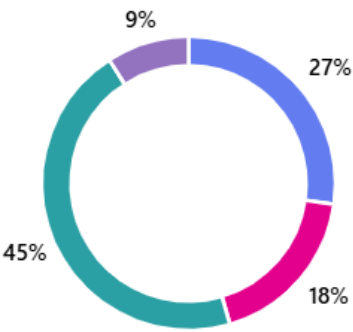
Tak	3
Raczej Tak	15
Nie	12
Pogorszenie	3



15. Czy Twoja sytuacja finansowa uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

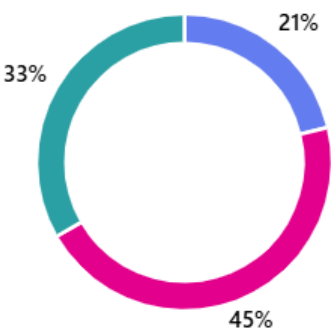
Tak	9
Raczej Tak	6
Nie	15
Pogorszenie	3



16. Czy nastąpiła poprawa w zasadach korzystania z elastycznych form pracy? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

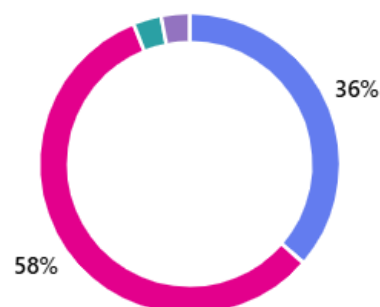
Tak	7
Raczej Tak	15
Nie	11
Pogorszenie	0



17. Czy warunki pracy w IFR PAN umożliwiają zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

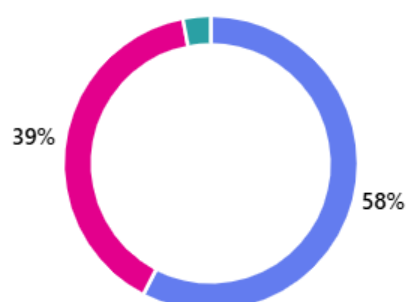
Tak	12
Raczej Tak	19
Nie	1
Pogorszenie	1



18. Czy znasz założenia polityki równości płci (Gender Equality Plan)? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

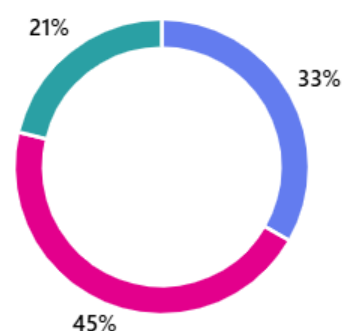
Tak	19
Częściowo Tak	13
Nie	1
Nie dotyczy	0



19. Czy wsparcie przełożonych w zakresie rozwoju kariery naukowej pracowników uległo poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

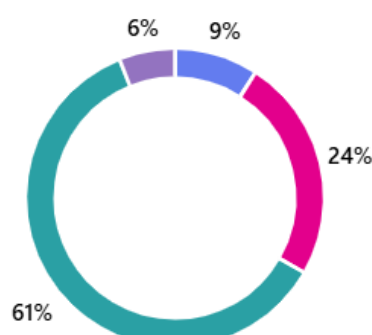
Tak	11
Raczej Tak	15
Nie	7
Pogorszenie	0



20. Czy wprowadzono w IFR PAN ustandaryzowane szablony dotyczące planowania ścieżki kariery (Career Development Plan)? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

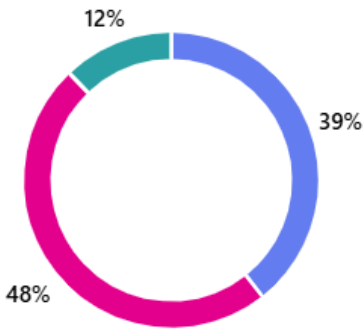
Tak	3
Nie	8
Nie wiem	20
Nie dotyczy	2



21. Czy dostęp do szkoleń i innych form rozwoju zawodowego uległ poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

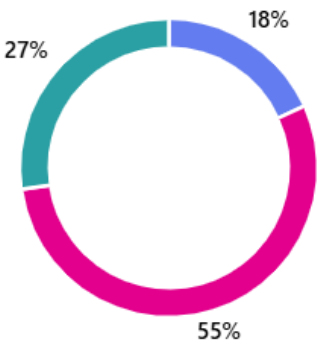
Tak	13
Raczej Tak	16
Nie	4
Pogorszenie	0



22. Czy wsparcie ze strony przełożonych (mentoring, opieka naukowa) w zakresie prowadzonych badań naukowych uległo poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

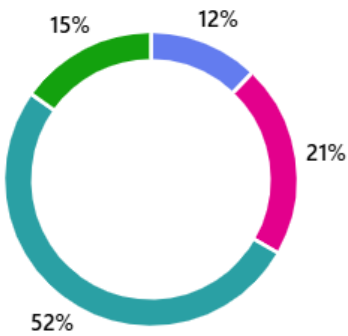
Tak	6
Raczej Tak	18
Nie	9
Pogorszenie	0



23. Czy dostrzegasz działania wspierające doświadczonych naukowców (senior scientists) w IFR PAN? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

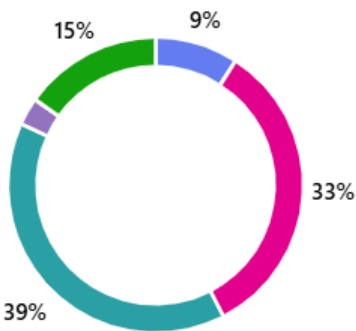
Tak	4
Raczej Tak	7
Nie	17
Pogorszenie	0
Nie dotyczy	5



24. Czy wsparcie naukowe pracowników przed habilitacją uległo poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

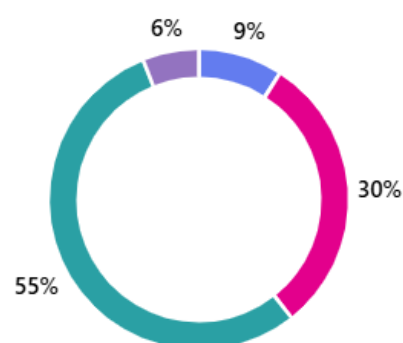
Tak	3
Raczej Tak	11
Nie	13
Pogorszenie	1
Nie dotyczy	5



25. Czy przejrzystość zasad rozwoju kariery naukowej w postaci obowiązujących regulaminów uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

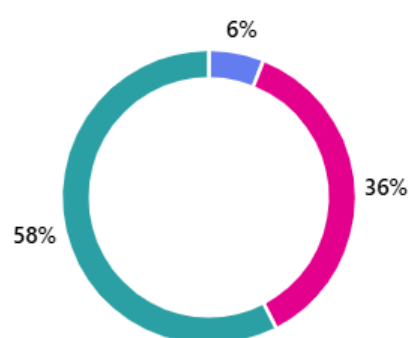
Tak	3
Raczej Tak	10
Nie	18
Pogorszenie	2



26. Czy dostrzegasz postęp w ochronie własności intelektualnej i wyników badań w IFR PAN? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

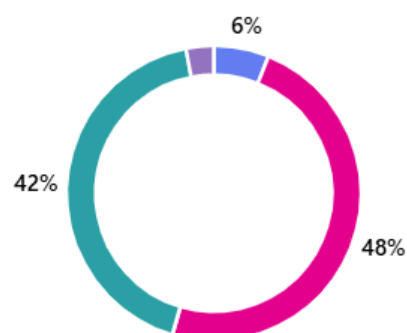
Tak	2
Raczej Tak	12
Nie	19
Pogorszenie	0



27. Czy przejrzystość zasad współautorstwa i wkładu w powstanie publikacji uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

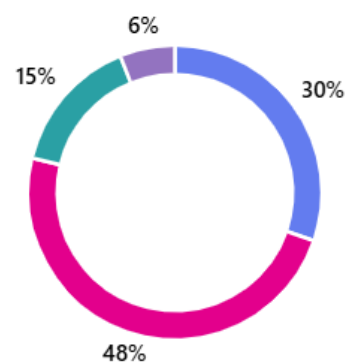
Tak	2
Raczej Tak	16
Nie	14
Pogorszenie	1



28. Czy widzisz poprawę w relacjach przełożony–pracownik naukowy? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

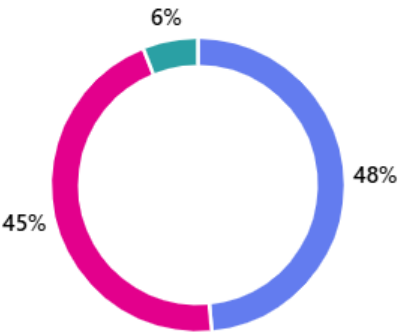
Tak	10
Raczej Tak	16
Nie	5
Pogorszenie	2



29. Czy dostęp do informacji o krajowych źródłach finansowania uległ poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

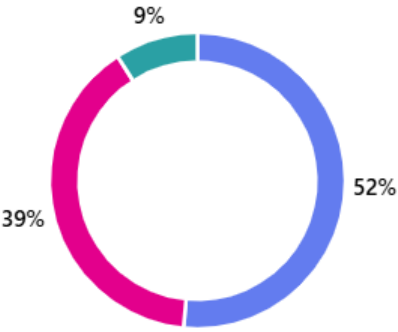
Tak	16
Raczej Tak	15
Nie	2
Pogorszenie	0



30. Czy dostęp do informacji o międzynarodowych źródłach finansowania uległ poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

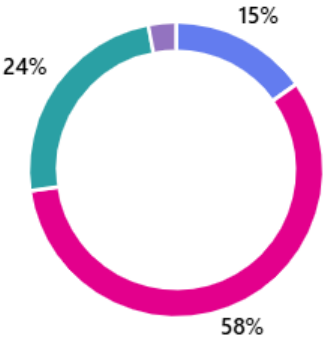
Tak	17
Raczej Tak	13
Nie	3
Pogorszenie	0



31. Czy dostrzegasz wsparcie w przygotowywaniu wniosków grantowych? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

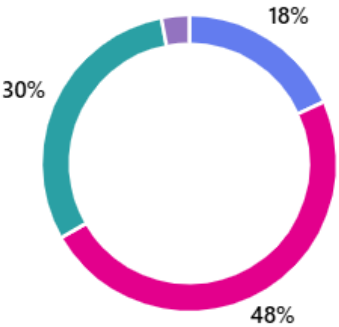
Tak	5
Raczej Tak	19
Nie	8
Pogorszenie	1



32. Czy zauważasz postęp w podejściu do rozwiązywania konfliktów w IFR PAN? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

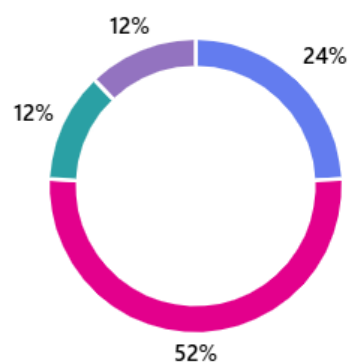
Tak	6
Raczej Tak	16
Nie	10
Pogorszenie	1



33. Czy nastąpiła poprawa w przejrzystości podejmowania decyzji w IFR PAN? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

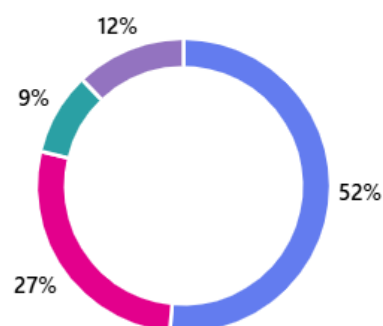
Tak	8
Raczej Tak	17
Nie	4
Pogorszenie	4



34. Czy komunikacja pomiędzy dyrekcją a pracownikami naukowymi uległa poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

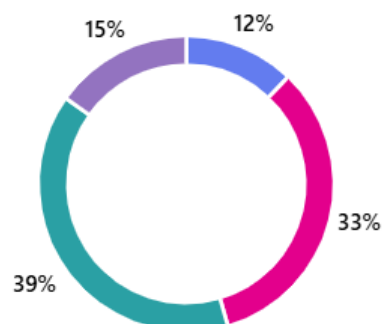
Tak	17
Raczej Tak	9
Nie	3
Pogorszenie	4



35. Czy ogólny system motywacyjny (finansowy i pozafinansowy) uległ poprawie? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

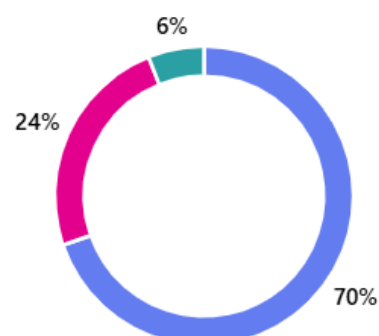
Tak	4
Raczej Tak	11
Nie	13
Pogorszenie	5



36. Czy nastąpiła poprawa w międzynarodowej mobilności (staże, krótkoterminowe pobyty, konferencje) pracowników naukowych? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

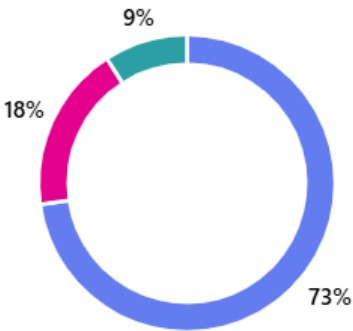
Tak	23
Raczej Tak	8
Nie	2
Pogorszenie	0



37. Czy nastąpiła poprawa w informowaniu pracowników naukowych i doktorantów o możliwościach uczestnictwa w szkoleniach, warsztatach, seminariach naukowych, konferencjach naukowych, itp.? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

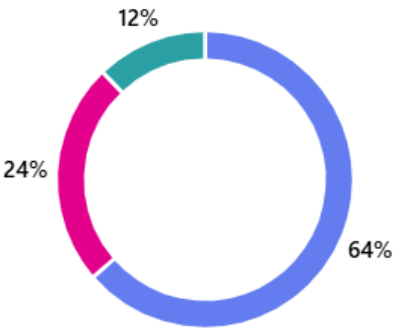
Tak	24
Raczej Tak	6
Nie	3
Pogorszenie	0



38. Czy dostrzegasz postęp w możliwości uczestnictwa pracowników naukowych w międzynarodowej debacie naukowej (seminaria, konferencje, itp.)? (0 punkt)

[Więcej szczegółów](#)

Tak	21
Raczej Tak	8
Nie	4
Pogorszenie	0



39. Co uważasz za najważniejszą pozytywną zmianę w IFR PAN od daty przyznania wyróżnienia HRs4R?

33 Odpowiedzi

ID ↑	Nazwa	Odpowiedzi
1	anonymous	Promowanie umiędzynarodowienia Instytutu poprzez wyjazdy na staże, konferencje międzynarodowe, krótkoterminowe pobyty
2	anonymous	Polityka OTMR
3	anonymous	umiędzynarodowienie badań, otwartość na współpracę krajową, zwłaszcza międzynarodową
4	anonymous	Wzrost międzynarodowej mobilności
5	anonymous	Nie dostrzegam znaczących różnic od momentu przyznania wyróżnienia HRs4R.
6	anonymous	Większa przejrzystość w działaniach Dyrekcji IFR PAN
7	anonymous	Wzrost świadomości pracowników w zakresie praw i obowiązków.
8	anonymous	Fundusz rozwoju nauki, który dał możliwości większego rozwoju i mobilności.
9	anonymous	zmiana dyrekcji

10	anonymous	zwiększona aktywność pracowników pod względem wyjazdów zagranicznych i konferencji międzynarodowych, oraz uruchomienie konkursu umożliwiającego udział osób bez finansowania zewnętrznego (np. NCN) w takich aktywnościach
11	anonymous	Logo HR na stronie instytutu
12	anonymous	Wprowadzenie programu umożliwiającego wyjazdy na zagraniczne konferencje i krótkoterminowe staże
13	anonymous	Za najważniejszą zmianę uważam większy nacisk na komunikację, informowanie o zmianach/decyzjach i konsultacje z pracownikami.
14	anonymous	poprawa komunikacji na linii dyrekcja pracownicy
15	anonymous	zmiana Dyrekcji
16	anonymous	Ukierunkowanie na rozwój, nie na oszczędności
17	anonymous	Wsparcie ze strony przełożonych (mentoring, opieka naukowa) w zakresie prowadzonych badań.
18	anonymous	komunikacja pomiędzy dyrekcją a pracownikami naukowymi uległa poprawie
19	anonymous	Nacisk na współpracę międzynarodową, przeznaczenie środków finansowych na staże zagraniczne i udział w konferencjach
20	anonymous	Gromadzenie i udostępnianie informacji o możliwych ścieżkach finansowania projektów. Szkolenia informacyjne, seminaria.
21	anonymous	Za najważniejszą, pozytywną zmianę w IFR PAN od momentu uzyskania wyróżnienia HRS4R uważam wzrost świadomości pracowników dotyczącej ich praw – w szczególności prawa do dobrostanu, transparentnych zasad rekrutacji, zatrudniania, premiowania i wynagradzania. Samo wyróżnienie zwróciło uwagę na standardy, które powinny obowiązywać w instytucji. Jednak w mojej ocenie nadal istnieje znacząca rozbieżność między deklarowaną polityką a realnymi działaniami, co pokazuje, że wdrażanie zasad HRS4R wymaga zgodnie z dokumentacją m.in. Action Plan dalszej, konsekwentnej pracy.
22	anonymous	Więcej seminariów, wykładów, szkoleń które były prowadzone przez osoby spoza IFR PAN. Wprowadzenie Funduszu Badań Własnych, który umożliwił pokrycie kosztów wyjazdu na konferencje zagraniczną lub krótkoterminowy staż.
23	anonymous	Opracowanie tej ankiety.
24	anonymous	Wprowadzenie programu poprawy jakości badań.
25	anonymous	zmiana dyrekcji
26	anonymous	Nowa dyrekcja umożliwiła wyjazdy zagraniczne, rozwinęła współpracę, jest większa możliwość udziału w różnych wydarzeniach naukowych i opularyzatorskich.

27	anonymous	Możliwość wyjazdów na konferencję i staże
28	anonymous	Otwarcie na wyjazdy zagraniczne (konferencje, staże krótkoterminowe oraz długoterminowe) i wsparcie pracowników w tym aspekcie. Uruchomienie programu umożliwiającego finansowanie takich wyjazdów.
29	anonymous	Zwiększona możliwość wyjazdów zagranicznych (staży, pobytów naukowych, konferencji) dla pracowników naukowych. Lepsza komunikacja z dyrekcją i większe zaangażowanie w rozwiązywanie sporów pracowniczych.
30	anonymous	nie zauważam różnicy
31	anonymous	Polepszenie atmosfery w zakresie relacji interpersonalnych.
32	anonymous	fundusze Dyrekcji IFR PAN na rozwój kontaktów międzynarodowych, otwartość Dyrekcji na działania naukowe i promocyjne pracowników IFR, zaangażowanie Dyrekcji w bieżące sprawy pracowników - naukowe i problemy techniczne, obecność i wsparcie Dyrekcji IFR PAN wśród pracowników w każdym dniu tygodnia,
33	anonymous	Nie mam zdania.

40. Co pozostaje największym wyzwaniem dla pracowników naukowych w IFR PAN?

33 Odpowiedzi

ID ↑	Nazwa	Odpowiedzi
1	anonymous	Mały procent sukcesu w pozyskiwaniu projektów naukowych.
2	anonymous	Uzyskanie wsparcia na etapie pisanie wniosków projektowych
3	anonymous	zdobycie grantów krajowych i zagranicznych
4	anonymous	Wsparcie administracyjne projektów naukowych
5	anonymous	Pozyskiwanie środków finansowych na prowadzenie badań naukowych i rozwój infrastruktury badawczej.
6	anonymous	Niskie płace, zwłaszcza dotyczy to młodszej kadry naukowej i administracji
7	anonymous	Większa otwartość na zmieniające się potrzeby rynku i podniesienie prestiżu jednostki.
8	anonymous	1. Kulejące wsparcie techniczne. Nieuprzejmość kierownika technicznego. 2. Pozyskiwanie środków na badania - skuteczność.
9	anonymous	pozyskiwanie finansowania zewnętrznego

10	anonymous	niewystarczające finansowanie nauki w Polsce, a przez to niskie pensje i słaba dostawalność projektów
11	anonymous	Poziom finansowania nauki w Polsce
12	anonymous	Zdobywanie dużych, międzynarodowych projektów
13	anonymous	Największym wyzwaniem pozostaje nadmierna biurokracja (sprawozdania, formalności projektowe) oraz presja na pozyskiwanie finansowania zewnętrznego..
14	anonymous	wysokość zarobków
15	anonymous	nd
16	anonymous	Brak wsparcia ODPOWIEDNI dla danego etapu kariery.
17	anonymous	Wprowadzenie przejrzystych zasad okresowej oceny pracowników naukowych
18	anonymous	Finansowanie badań naukowych.
19	anonymous	Wymagania dotyczące wysokiego poziom badań, którym nie towarzyszy odpowiedni poziom finansowania i wsparcia technicznego i administracyjnego
20	anonymous	Niskie wynagrodzenie
21	anonymous	Największym wyzwaniem dla pracowników naukowych IFR PAN pozostaje zapewnienie równorzędnego, transparentnego i opartego na jasnych kryteriach wsparcia w rozwoju naukowym — zarówno w przygotowywaniu konkurencyjnych grantów, jak i w polityce premiowania oraz oceny dorobku. Stabilne, przewidywalne zasady motywacyjne powinny poprzedzać oczekiwania dotyczące aktywności grantowej. Obecnie zmienność zasad gratyfikacji i ich niepełna zgodność z obowiązującymi regulacjami utrudniają budowanie kultury zaufania i odpowiedzialności. Wzmocnienie przejrzystości procesów decyzyjnych oraz spójności między regulaminami a praktyką pozostaje kluczowym wyzwaniem dla efektywnego funkcjonowania środowiska naukowego w IFR PAN.
22	anonymous	Zwiększenie ilości otrzymywanych funduszy ze środków państwowych, jak i zagranicznych.
23	anonymous	Praca naukowa w obecnych realiach finansowych.
24	anonymous	Efektywna komunikacja między pionem administracyjnym, technicznym i naukowym.
25	anonymous	pozyskiwanie grantów europejskich
26	anonymous	Największym wyzwaniem jest dziś stworzenie takich warunków pracy, które pozwolą naukowcom koncentrować się na prowadzeniu ambitnych badań przy jednoczesnym zapewnieniu stabilności rozwoju zawodowego, efektywnego wsparcia organizacyjnego oraz konkurencyjności międzynarodowej instytutu.
27	anonymous	Brak komunikacji pomiędzy pracownikami naukowymi

28	anonymous	Zwiększenie mobilności, wzrost sukcesu w otrzymywanie grantów naukowych
29	anonymous	Największe wyzwanie to zbyt niskie pensje (nie stanowiące konkurencji na rynku pracy, przez co trudno instytucji pozyskiwać pracowników) oraz problemy z serwisowaniem aparatury naukowej (brak regularnych przeglądów, kalibracji)
30	anonymous	współpraca
31	anonymous	Dostępność pomocy technicznej.
32	anonymous	odwaga w pisaniu projektów naukowych krajowych i międzynarodowych, umiejętność przyjmowania krytyki recenzentów i traktowanie jej jako stymulację do działań a nie czynnik demobilizujący, mobilność międzynarodowa, zaangażowanie we współpracę z firmami i ze społeczeństwem, udział i zaangażowanie pracowników w różnych naukowych Organizacjach, współpraca i "zjednoczenie" pracowników (naukowych i technicznych) jako całego Zespołu zaangażowanego w rozwój "ich Jednostki" (Jednostki w której pracują
33	anonymous	Nie mam zdania.

41. Jakie działania powinny być priorytetowe w kolejnej fazie wdrażania HRS4R?

33 Odpowiedzi

ID ↑	Nazwa	Odpowiedzi
1	anonymous	Większa obecność zagranicznych naukowców w IFR PAN
2	anonymous	Lepszy system motywacyjny w formie jasnych i ściśle określonych zasad premiowania
3	anonymous	w dalszym ciągu nacisk na rozwój współpracy międzynarodowej, dodatkowe nagrody za otrzymanie grantów o dużym znaczeniu dla IFR PAN - motywacja, aktywacja pracowników do działania na wielu płaszczyznach naukowych
4	anonymous	Wsparcie administracyjne w aplikowaniu o projekty, jak i w trakcie ich realizacji
5	anonymous	Nie mam zdania na ten temat.
6	anonymous	Zmiana regulaminów m. in. dotyczących premiowania i awansowania pracowników oraz pracy zdalnej
7	anonymous	Przemyślana strategia rozwoju naukowego - konsolidacja pod względem głównych tematów i nurtów badawczych, likwidacja tematycznego rozdrobnienia.
8	anonymous	1. Uaktualnienie regulaminów. To działanie mogłoby uporządkować część kwestii, w których na obecną chwilę nie widzę poprawy. 2. Sposób komunikacji Pani Dyrektor z podwładnymi.
9	anonymous	większe wsparcie administracyjno-techniczne

10	anonymous	zwiększenie rozpoznawalności instytutu w kraju i na świecie
11	anonymous	Mniej regulacji więcej zdrowego rozsądku
12	anonymous	Wsparcie w przygotowywaniu projektów międzynarodowych - pozyskiwanie konsorcjantów, przygotowanie wniosków itp.
13	anonymous	W następnej fazie kluczowe powinny być działania, które przyczynią się do zredukowania obciążeń administracyjnych oraz wzmocnią indywidualny program rozwoju kompetencji i kariery naukowej.
14	anonymous	motywowanie pracowników
15	anonymous	nd
16	anonymous	Jasna polityka wynagrodzeń i jasny system motywacyjny
17	anonymous	Poprawa w przejrzystości podejmowania decyzji w IFR PAN oraz komunikacja pomiędzy dyrekcją a pracownikami.
18	anonymous	opracowanie planu rozwoju Instytutu, upowszechnianie badań naukowych i promocja Instytutu
19	anonymous	Integracja całego zespołu naukowego, zapobieganie konfliktom poprzez jasne zasady współpracy, większe wsparcie ze strony administracyjnej. Uwaga generalna do ankiety: część odpowiedzi wskazująca na brak postępu w niektórych punktach wynika z faktu, iż były one ocenione pozytywnie w poprzedniej ankiecie przed przyznaniem wyróżnienia HR Excellence in Research.
20	anonymous	Umiędzynarodowienie grup badawczych
21	anonymous	W kolejnej fazie wdrażania HRS4R priorytetowe powinno być konsekwentne i systematyczne realizowanie działań, które zostały zaplanowane w ramach Action Plan, a które w ostatnich latach nie były podejmowane. Kluczowe jest odbudowanie zaangażowania instytucji w proces HRS4R oraz zapewnienie, aby zmiany były wprowadzane świadomie, transparentnie i z poszanowaniem zasad dialogu. Najważniejsze pozostaje wdrożenie stabilnych, demokratycznych i przejrzystych procedur - szczególnie w obszarach rekrutacji, oceny, premiowania i komunikacji wewnętrznej, tak aby polityka rozpoczęta przed 2024 rokiem mogła być kontynuowana w sposób spójny i zgodny z wartościami HRS4R.
22	anonymous	Zwiększenie konkurencyjności jednostki poprzez rozwój nowoczesnych technik badawczych oraz zakup nowych urządzeń
23	anonymous	Wdrożenie zasad OTMR.
24	anonymous	Efektywna komunikacja między pionem administracyjnym, technicznym i naukowym.
25	anonymous	dalsze zwiększanie umiędzynarodowienia

26	anonymous	Kolejna faza wdrażania HRS4R powinna koncentrować się nie tylko na utrzymaniu zgodności formalnej z wymaganiami Komisji Europejskiej, ale przede wszystkim na budowaniu nowoczesnego, przyjaznego i konkurencyjnego środowiska pracy dla naukowców. Priorytetowe działania: -Rozwój ścieżek kariery i wsparcia naukowców. - Budowanie kultury organizacyjnej i dobrostanu pracowników. - Systematyczne monitorowanie i ewaluacja działań. -Cyfryzacja i usprawnienie procesów HR.
27	anonymous	Reorganizacja struktury (zakładów i tematów badawczych) Instytutu
28	anonymous	Wdrażanie nowych technik badawczych, które zapewnią rozwój Jednostki i zwiększenie jej konkurencyjności, a także atrakcyjności dla innych jednostek do nawiązywania współpracy.
29	anonymous	Pozyskanie środków na rozwój infrastruktury IFR PAN zarówno pod względem aparatury naukowej (jej unowocześnianie i konserwacja), jak również sprzętów codziennego użytku i niezbędnych remontów pomieszczeń.
30	anonymous	nie wiem
31	anonymous	Zwiększanie widoczności IFR dla młodych pracowników zza granicy.
32	anonymous	mobilność, pisanie wniosków projektowych krajowych i międzynarodowych, wsparcie merytoryczne i finansowe w pisaniu i korekcie projektów, praca nad zgraniem i współdziałaniem pracowników IFR PAN jako całego, mobilizacja pracowników naukowych do angażowania się w działalność promocyjną IFR - aby Jednostka była zauważana w coraz szerszych kręgach, szkolenie się przez pracowników i poszerzenie swobody wypowiedzi - na zasadzie burzy mózgów i bez krytyki/negacji wyrażonego zdania i ukierunkowanie takiej wymiany zdań na tworzenie czegoś lepszego, bardziej konstruktywnego i rozwojowego, pisanie grantów aparaturowych na nowy sprzęt, poszukiwanie nowych form współpracy i nowych kontaktów w kraju i za granicą, konieczne wsparcie nowym pracownikiem w Pracowni chromatograficznej celem zwiększenia "przepustowości i ilości wykonywania analiz", szkolenia z nowych metod analitycznych
33	anonymous	Nie mam zdania.