

OTM-R jest jednym z filarów Europejskiej Karty Naukowca. Stanowi kodeks postępowania w zakresie rekrutacji pracowników badawczych. Jest gwarantem zatrudniania pracowników o najwyższych kompetencjach merytorycznych. Zapewnia równe szanse wszystkim kandydatom. Wspiera rozwój naukowy i mobilność.

W 2018 roku SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny rozpoczął prace nad uspołnieniem rozwiązań dotyczących rekrutacji pracowników badawczych. Powstały nowe procedury, których filarem były wytyczne OTM-R.

Procedury rekrutacji pracowników badawczych stosowane przez SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny zakładają:

- 1) Zastosowanie definicji stanowisk badawczych:
 - a) First Stage Researcher (R1) – kandydat na studia doktoranckie z dorobkiem badawczym mniejszym niż 4 lata,
 - b) Recognised Researcher (R2) – badacz ze stopniem doktora, nie w pełni samodzielny, z dorobkiem badawczym większym niż 4 lata,
 - c) Established Researcher (R3) – samodzielny badacz ze stopniem doktora i dorobkiem badawczym większym niż 4 lata,
 - d) Leading Researcher (R4) – kierownik projektów badawczych;
- 2) Przestrzeganie wewnętrznego Regulaminu Konkursów na Stanowiska Badawcze (link do dokumentu);
- 3) Pracownicy SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego zaangażowani w proces rekrutacji pracowników badawczych zostali przeszkoleni w zakresie stosowania wytycznych OTM-R. Nad przebiegiem konkursów czuwa delegowany pracownik działu personalnego;
- 4) Ogłoszenia konkursowe publikowane są zgodnie z przyjętymi szablonami na stronach internetowych SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego, Narodowego Centrum Nauki, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Euraxess. Ogłoszenia na stronach SWPS Uniwersytetu Humanistycznospołecznego i Euraxess są publikowane również po angielsku, co sprawia, że informacja o oferowanych stanowiskach dociera do szerszej grupy badaczy;
- 5) SWPS Uniwersytet Humanistycznospołeczny tworzy badaczom atrakcyjne warunki zatrudnienia. W ogłoszeniach konkursowych znajdują się szczegółowe informacje na ten temat wraz z informacjami o proponowanym wynagrodzeniu;
- 6) Dokumenty aplikacyjne są ograniczone do minimum. Oczekujemy przesłania życiorysu naukowego zawierającego opis osiągnięć naukowych, listę publikacji, listę nagród i osiągnięć za pracę naukową oraz opis kompetencji koniecznych do realizacji zadań określonych w ogłoszeniu;
- 7) Napływające aplikacje są zarządzane z wykorzystaniem e-narzędzia (eRecruiter);
- 8) Komisja konkursowa składa się z co najmniej 2 osób będących pracownikami badawczymi lub badawczo-dydaktycznymi, w tym z Kierownika Projektu, będącego Przewodniczącym Komisji oraz Sekretarza Komisji. Członkiem Komisji Konkursowej jest Dziekan Wydziału, na którym będzie zatrudniony poszukiwany pracownik badawczy lub osoba reprezentująca Dziekana i przez niego wskazana. Komisję konkursową powołuje Rektor na wniosek Dziekana;
- 9) W komisjach konkursowych oceniających napływające aplikacje reprezentowane są obie płcie;
- 10) Aplikacje selekcjonowane są z wykorzystaniem rozwiązań informatycznych, które służą obiektywizacji oceny;

- 11) Wszyscy kandydaci na stanowisko badawcze otrzymują informację na temat statusu ich aplikacji oraz informację o zakończeniu postępowania konkursowego. Kandydaci zaproszeni na rozmowę kwalifikacyjną z komisją konkursową otrzymują od Przewodniczącego Komisji informacje zwrotne dotyczące powodów odrzucenia ich aplikacji. Wówczas mogą odwołać się od decyzji komisji konkursowej zgłaszając swoje zastrzeżenia Przewodniczącemu Komisji.