

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

1 Kwestie etyczne i zawodowe - Wolność badań naukowych; Zasady etyczne; Odpowiedzialność zawodowa; Profesjonalne podejście; Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów prawa; Odpowiedzialność wobec pracodawcy i społeczna; Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych; Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników; Zaangażowanie społeczne; Zasada niedyskryminacji; Systemy oceny pracowników.

Ethical and professional aspects - Research freedom; Ethical principles; Professional responsibility; Professional attitude; Contractual and legal obligations; Accountability; Good practice in research; Dissemination, exploitation of results; Public engagement; Non discrimination; Evaluation/ appraisal systems.

- Nie ma żadnych ograniczeń dotyczących wolności badań naukowych. Przestrzegane są dobre praktyki w badaniach. Upowszechnianie - publikacje i patenty, a także w niektórych przypadkach zastosowania praktyczne. Ocena pracowników oparta jest na dokonaniach naukowych, chociaż pewne wątpliwości może budzić stricte punktowy system, niebiorący pod uwagę zróżnicowania tematyki i trudności podejmowanych badań.
- Etyka zawodowa dotyczy zastosowania ogólnych zasad etycznych w specyficznym obszarze, jakim jest prowadzenie badań naukowych. W wypadku nauk ścisłych trudno o określić zasady etyczne, które mogłyby ograniczać wolność prowadzenia badań naukowych (choć historycznie takie sytuacje miały miejsce). W tym obszarze zasady etyczne dotyczą przede wszystkim zagadnień wynikających z relacji z innymi pracownikami naukowymi. Można je sprowadzić do kilku prostych zasad: 1. Jeśli bierzesz coś (pomysł, wyniki itp.) od innych, nie zapomnij podać źródła i określ ich znaczenie we własnej pracy. 2. Nie pomijaj udziału współpracowników w prowadzonych badaniach. 3. Jeśli rozpoczynasz badania z jakąś hipotezą roboczą, nie przywiązuj się do niej nadmiernie. Dopasowuj przyjmowane modele i wyobrażenia do wyników a nie odwrotnie. 4. Prezentuj wyniki badań z uwzględnieniem praw do własności intelektualnej innych osób i instytucji, które w realizację prac wniosły wkład i którym zgodnie z dobrym obyczajem i prawem takie prawa się należą.
- CBMM PAN pozwala bardziej, niż w podobnych tego typu instytucjach na wolność prowadzenia badań naukowych. Zasady etyczne przestrzegane. Instytucja pozwala na upowszechnianie wyników zgodnie z intencją autorów, jednakże należy każdorazowo składać oświadczenia o niepatentowalności wyników.
- OK
- Wolność badań naukowych oraz stronę etyczną publikowanych wyników oceniam wysoko podobnie jak profesjonalizm, z którym wychodzimy na zewnątrz. Niestety wewnątrz Centrum profesjonalizm w podstawowych relacjach pracodawca-pracownik obowiązuje niezwykle rzadko. Zobowiązania wynikające z umowy o pracę i przepisów są wymagane od pracownika, ale nie zawsze realizowane przez pracodawcę.
- System oceny pracowników w mojej ocenie jest nieefektywny i powinien być przeprowadzany co roku oraz powinny być wyciągane konsekwencje wobec pracowników niespełniających oczekiwań (brak publikacji w ciągu roku=upomnienie, w ciągu dwóch lat=wypowiedzenie umowy o pracę). Profesjonalne podejście w CBMM pozostawia wiele do życzenia...

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

- Liderzy zespołów badawczych bez wątplenia mają dużą swobodę w ukierunkowywaniu badań swoich zespołów. Nie zawsze jest to do końca korzystne, bo wielu zajmuje się po prostu tematyką badawczą, którą, z racji wieloletniej praktyki, zna, a niekoniecznie taką która w tej chwili ma, chociażby, duży potencjał publikacyjny, nie mówiąc już o potencjale aplikacyjnym. Mniejsi stopniem, z oczywistych względów, muszą się tym kierunkom podporządkowywać. W ostatnim czasie kwestią, która budzi moje wątpliwości, związaną z zobowiązaniami wynikającymi z umowy lub przepisów prawa, jest kwestia przypisywania odpowiedzialności za oprogramowanie w komputerach, które są, w sposób niekontrolowany, użytkowane przez różnych pracowników, tylko dlatego że np. komputer znajduje się w laboratorium w którym pracownik obarczony tą odpowiedzialnością przebywa najczęściej (nie mówię tu o komputerach, co do własności których nie ma wątpliwości np. kupionych przez daną osobę w ramach grantu). Uważam, że jest to spychanie odpowiedzialności na szarego pracownika. Na pewno trudno w Centrum spotkać się z objawami dyskryminacji. System oceny pracowników jest dobry co pokazała ostatnia ewaluacja ponieważ bezdyskusyjnie obnaża słabe strony pracowników i pozwala na łatwe wysnucie wniosków o ich przyczynach. Zupełnie inną kwestią jest fakt braku konsekwencji wynikających z tej oceny.
- Doktoranci postrzegani są jako tania siła robocza. W zależności od potrzeb jesteśmy traktowani jako pracownicy lub nie. Przenoszenie doktorantów na system stypendialny jest dużym minusem i przyczynia się do mniejszego zaangażowania w tworzenie marki CBMiM. Podejście kadry profesorskiej nie zawsze jest profesjonalne. Zdarza się że doktorant jest traktowany jako gorszy bo pracuje w innym zakładzie niż wykładowca. Wyniki publikowane są tylko jako prestiżowa nagroda lub spełnienie wymogów do sprawozdania grantu, nie mają zastosowania w życiu społeczeństwa. Brakuje połączenia wykonywanych badań a środowiskiem/społeczeństwem. Doktorat jest wykonany tylko dla tytułu. Kolejny tom wiedzy który można sobie postawić na półce.
- W zależności od Zakładu wolność jest odmienna. Zasady etyczne panujące w centrum są dalekie od tych jakie powinny obowiązywać. Odpowiedzialność zawodowa jest nieadekwatna do zarobków (konieczność serwisu sprzętu na własną rękę - Centrum nie stać na to), ponadto pracownicy naukowcy na których oparte jest funkcjonowanie Centrum nie otrzymują premii za wykonywanie powierzonych im obowiązków w przeciwieństwie do Administracji która i tak otrzymuje wynagrodzenie nieadekwatne do wykonywanych przez nich obowiązków (i tak większość papierkowej i administracyjnej roboty wykonują pracownicy naukowcy). Brak zaangażowania Centrum do współpracy z przemysłem. Ocena pracowników nie uwzględnia, że w jednych zakładach pracowanie na wyniki, które można opublikować trwa znacznie dłużej niż w pozostałych. Ponadto niektórzy pracownicy są promowani przez swoich kierowników a niektórzy są pozostawieni sami sobie!!!

2 Rekrutacja - Procedury rekrutacyjne; Dobór kadr; Przejrzystość; Ocena zasług; Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów; Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności; Uznawanie kwalifikacji; Staż pracy; Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora.

Recruitment - Recruitment; Recruitment procedures (Code); Selection (Code); Transparency (Code); Judging merit (Code); Variations in the chronological order of CVs (Code); Recognition of mobility experience (Code); Recognition of qualifications (Code); Seniority (Code); Postdoctoral appointments (Code).

- Nabór - egzamin na studium doktoranckie. Obsadzanie stanowisk naukowych odbywa się na podstawie otwartych konkursów

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

- Niezwykłą wagę ma dobór członków zespołu rekrutującego ze względu na kompetencje merytoryczne jego członków oraz uczciwość. Podstawą muszą być kompetencje/kwalifikacje kandydata/kandydatki ocenione na podstawie wiarygodnych informacji. Nie do przyjęcia są jakiegokolwiek uprzedzenia wynikające z rasy, religii, przekonań politycznych, płci itp. Zespół oceniający powinien zwrócić uwagę na możliwość wykorzystania wiedzy i doświadczenia kandydata/kandydatki na proponowanym stanowisku. W wypadku mobilności należy zwrócić uwagę na to, czy jej powodem jest poszukiwanie możliwości zdobywania nowych doświadczeń i wiedzy (pozytywne), czy też nie sprawdzenie się w poprzednich miejscach pracy (negatywna).
- Pracownicy ze stopniem doktora są za nisko wynagradzani.
- Zgodnie z procedurami i przyjętymi normami.
- Nie jestem zaangażowany w żaden z powyższych problemów
- Rekrutacja i procedury rekrutacyjne są dość czytelne i jasne dla osoby z zewnątrz, w przeciwieństwie do oceny kandydatów. Okazuje się, że bogate CV i samodzielność w pracy naukowej nie są najbardziej pożądane, ze względu na większe oczekiwania osób "obytych" w innych instytucjach. W Centrum nie ogłasza się konkursów na stanowiska dla osób z tytułem doktora, wymaganiem jest samodzielne zdobycie finansowania na budowę zespołu.
- Procedury rekrutacyjne są fikcją, ponieważ przeważnie konkursy na stanowiska (np.: asystenta, profesora) są rozpisywane pod konkretne osoby co w praktyce uniemożliwia otrzymanie tego stanowiska przez osobę spoza CBMM. Wynagrodzenie dla osób ze stopniem doktora jest upokarzające i uwłacza osobom które tyle lat poświęciły na działalność naukową a pensję mają niższą niż sprzedawca na kasie w Biedronce. Dobór kadr - w mojej ocenie administracja w CBMM jest zdecydowanie zbyt duża, co pośrednio wpływa na pensje osób dzięki którym Centrum w ogóle funkcjonuje - naukowców. Moim zdaniem np.: powierzenie księgowości czy realizacji zamówień firmie zewnętrznej (outsourcing) mogłoby korzystnie wpłynąć na finanse CBMM a co za tym idzie również pracowników naukowych.
- Rekrutacja odbywa się na drodze egzaminów wstępnych na studia doktoranckie lub konkursów. O doborze kadry decydują osoby bezpośrednio zainteresowane tj. profesory czy kierownicy grantów, co jest korzystne, ponieważ są to osoby, które najlepiej wiedzą jakich pracowników potrzebują. Jednocześnie wybór wg „własnych upodobań”, zwiększa prawdopodobieństwo, że współpraca będzie przebiegać zgodnie i owocnie. Dużym plusem jest stworzona dla pracowników Centrum mieszkających poza Łodzią , możliwość zamieszkiwania tzw. pokoi dla doktorantów (czy gości) . Jest to szczególnie ważne dla doktorantów, którzy z racji uposażenia nie są w stanie na opłacenie wynajęcia prywatnych mieszkań w mieście. Sprawia to, że osoby z poza miasta nie są dyskryminowane z powodu obaw związanych z logistyką. Jeśli chodzi o stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora , to na ten moment jedynym korzystnym jest stanowiska post-doc na grantie.
- Brakuje stanowisk pracy dla osób ze stopniem doktora. System rekrutacji jest zupełnie niejasny. Niektórzy zainteresowani pracą w CBMiM takiej możliwości nie dostają, podczas gdy inni nawet nie starając się o posadę ją otrzymują (przedłużenie kontraktu). Wyjazdy za granicę są ograniczone, nie jasne są zasady decyzji o takim wyjeździe,

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

jedynie osoby skupione na sobie i same poszukujące kontaktów uzyskują taką możliwość rozwoju w ośrodku zagranicznym.

- Jeżeli chodzi o rekrutację jest ona zależna od potrzeb w danym momencie.

3 Warunki pracy i zabezpieczenie społeczne - Uznanie zawodu/stanowiska; Środowisko badań naukowych; Warunki pracy; Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie; Finansowanie i wynagrodzenie; Równowaga płci; Rozwój kariery zawodowej; Wartość mobilności zawodowej; Dostęp do doradztwa zawodowego; Prawa własności intelektualnej; Kwestie współautorstwa; Nauczanie; Skargi/apelacje; Wpływ na organy decyzyjne.

Working conditions and social security - Recognition of the profession; Research environment; Working conditions; Stability and permanence of employment; Funding and salaries; Gender balance; Career development; Value of mobility; Access to career advice; Intellectual Property Rights; Co-authorship; Teaching; Complains/ appeals; Participation in decision-making bodies.

- Warunki pracy nie zawsze są dobre, co wynika ze stanu technicznego budynków i laboratoriów i ciągłego braku funduszy na remonty Finansowanie niewystarczające, tragicznie niskie uposażenia, w szczególności młodych pracowników. Równowaga płci nigdy nie stanowiła problemu i jest właściwa. Wydaje się, że rozwój kariery naukowej nie jest w żaden sposób hamowany.
- Jeśli chodzi o warunki pracy to są dalekie od odpowiednich, poczynając od stanu np. toalet, na krzesłach do komputera (zwykle krzesła metalowe obite kawałkiem szmatki) kończąc. Wynagrodzenie doktorantów jest również nieodpowiednie, zwłaszcza jeżeli weźmiemy pod uwagę to, ile się od nich wymaga: praca laboratoryjna, pisanie publikacji (przynajmniej wstępnych zbiorów danych dla szefa), udział w seminariach, wykładach, sesjach sprawozdawczych (Centrum i swojego Zakładu), wyjazdy, egzaminy, itd. itp. Nikt nie łączy ze sobą dwóch faktów: niskie wynagrodzenie i za duże wymagania? A potem zdziwienie, że nikt nie chce przyjść do naszego Instytutu na doktorat. Moim zdaniem będzie coraz gorzej.
- Relacje międzyludzkie w miejscu pracy mają, moim zdaniem, większe znaczenie niż warunki techniczne. Stabilizacja i dążenie do stałego zatrudnienia powinny być zasadą. Zasadą powinna być jednak elastyczność umożliwiająca rozwiązanie umowy o pracę w sytuacji ograniczeń możliwości finansowych pracodawcy. Równowaga płci powinna wynikać z równego traktowania pracowników (i kandydatów na pracowników) oraz udzielanie im odpowiedniej pomocy pomagającej na ułatwieniach w godzeniu obowiązków zawodowych i innych (opieka nad dziećmi i starszymi członkami rodziny). Zapewnianie równowagi płci w wyniku decyzji formalnych, przy naruszeniu hierarchii wynikającej z wiedzy i kompetencji powinno być traktowane jako przejaw dyskryminacji.
- Kwestie współautorstwa nie zawsze są przejrzyste.
- Finansowanie i wynagrodzenia niższe niż na uczelniach w Łodzi.
- Warunki pracy - ok. Stabilizacja i stałe zatrudnienie - tylko dla pracowników z umową, nowi - słabo. Finansowanie i wynagrodzenie - bardzo słabo, wręcz żenująco niski poziom

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

w stosunku do wymagań zarówno w kwestiach wykształcenia/edukacji jak i wymagań dotyczących czasu i zaangażowania w pracę.

- Otoczenie jest bardzo rozwinięte naukowo, niestety poziom nauczania doktorantów jest znacznie niższy niż poziom zatrudnianej kadry. Stosuje się przestarzałe i niedostosowane do potrzeb metody nauczania. Wynagrodzenia pracowników, delikatnie rzecz ujmując, pozostawia wiele do życzenia. Faktycznie, biorąc pod uwagę szkodliwe warunki pracy w większości zakładów oraz fakt, że dodatek za warunki szkodliwe wliczany jest w podstawę wynagrodzenia, trudno jest znaleźć miejsce, w którym młody człowiek może zarabiać mniej ! To tym bardziej frustrujące, że wymagania stawiane młodym w Centrum są bardzo duże. Prowadzenie badań naukowych, udział w projektach statutowych, seminaria, wykłady w ramach studium doktoranckiego i, najlepiej samodzielny, rozwój naukowy związany z pracą doktorską. Wynagrodzenie doktorantów oraz forma zatrudnienia - umowa o pracę na czas określony nie dają poczucia stabilizacji społecznej a tym bardziej finansowej, za oferowane w Centrum wynagrodzenie właściwie nie można się utrzymać. Prawo własności intelektualnej oraz kwestie współautorstwa są, z mojego punktu widzenia, przestrzegane, jasne i szanowane.
- Warunki pracy nie odpowiadają standardom laboratoriów na całym świecie. Czas zatrzymał się tutaj jakieś 30 lat temu. Wyciągi i wentylacja nie działają tak jak należy. Odczynniki które zalegają w szafach na korytarzach (ZCHH) są stare i nie są przechowywane we właściwy sposób, co wpływa na zdrowie pracowników a efekty tego będą odłożone w czasie (nowotwory) za które Centrum nie będzie brało odpowiedzialności (a powinno). W niektórych laboratoriach pracuje zbyt dużo pracowników co obniża (i tak niski) komfort pracy. Wynagrodzenie pracowników jest żenująco niskie jak na posiadaną wiedzę i doświadczenie!!! Rozwój kariery naukowej - bez komentarza... Dostęp do doradztwa zawodowego - nie istnieje... Nauczanie - moim zdaniem potencjał intelektualny pracowników i doktorantów nie jest do końca wykorzystywany. Doktoranci powinni odbywać obowiązkowe staże (np. roczne po ukończeniu studium doktoranckiego, raz w tygodniu) na uniwersytetach lub politechnikach, prowadząc zajęcia ze studentami (laboratorium, konwersatorium) co umożliwiłoby im wykorzystanie wiedzy w praktyce i nabycie doświadczenia w nauczaniu innych.
- Nie są zapewnione odpowiednie warunki pracy (nie działające odpowiednio wyciągi przez co w laboratoriach i na korytarzach jest odór, nie przystosowane do przetrzymywania związków chemicznych szafy, brak odpowiedniej liczby licencji na oprogramowanie np. TopSpin). Trudno mówić o uznaniowości stanowiska. Prawda jest taka, że są osoby które za mało co są odpowiedzialne (np. tylko napisanie publikacji z zrobionych, opracowanych i zebranych wyników) i tacy którzy są odpowiedzialni za wszystko (poczynszy od pomysłu a skończywszy na patencie). Premie dla np. techników za „wzorowe wykonywanie obowiązków" jest deprymujące dla pozostałych, którzy również wykonują wzorowo , a czasem jeszcze lepiej swoje obowiązki ale np. nie mają publikacji w danym półroczu więc nie otrzymują premii w ogóle.
- Doktoranci postrzegani są czasami jako darmozjady. Stanowisko doktoranta nic nie znaczy. Warunki pracy są bardzo słabe. Aparatura pamiętająca jeszcze czasy PRL. Brak finansowania na zakup nowego sprzętu. Brak zaangażowania w zaplecze sprzętowe zakładów. Wynagrodzenia są na skandalicznie niskim poziomie w porównaniu do wymagań i oczekiwań jakie stawia się pracownikowi. Brak stabilizacji zatrudnienia. Jasno postawione - umowa na czas określony. Nieznane są czynniki wpływające na jej ewentualne przedłużenie. Brak perspektyw rozwoju zawodowego. Skupienie tylko i wyłącznie na ilości generowanych publikacji. Brak dostępu do jakiegokolwiek doradztwa zawodowego.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

- Jeśli chodzi o warunki, to niezbędny jest remont większości pracowni - a nie robienie ogródka, który w żaden sposób nie wpływa na jakość pracy. Zła praktyka jeśli chodzi o przedłużanie umowy. Miesięczna przerwa w celu nie podpisania stałej umowy. Wynagrodzenie oraz system premiiowy nieadekwatny w stosunku do wykonywanych obowiązków - w odróżnieniu do działu administracyjnego.

4 Edukacja - Relacje z opiekunem naukowym; Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania; Kontynuacja rozwoju zawodowego; Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego; Opieka naukowa.

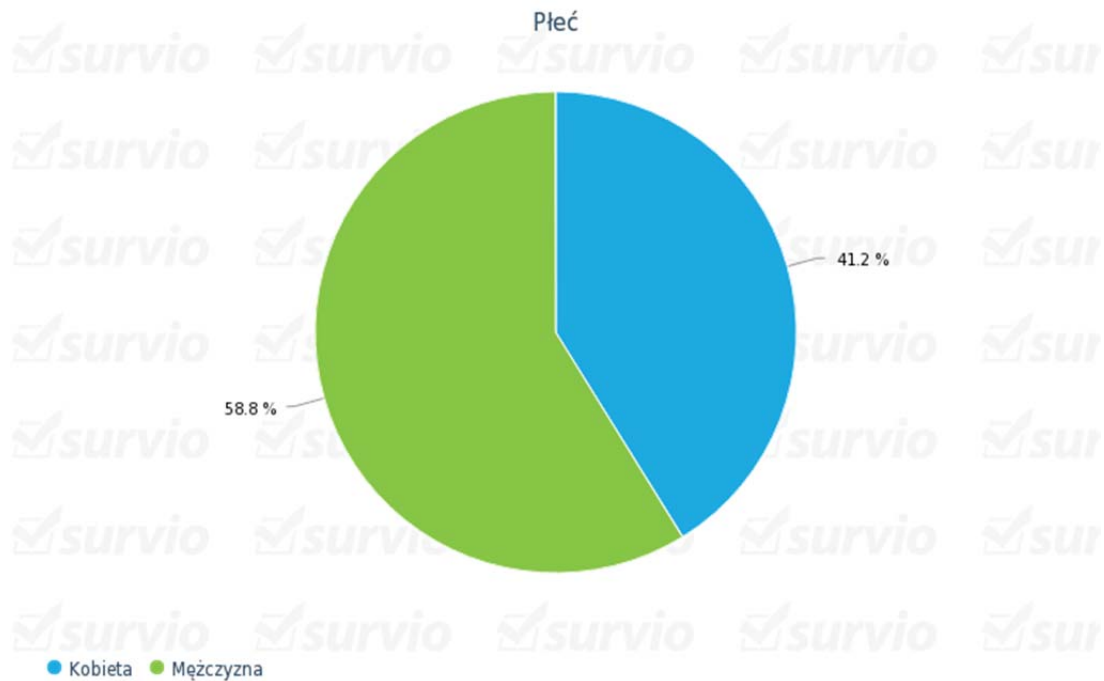
Training - Relation with supervisors; Supervision and managerial duties; Continuing Professional Development; Access to research training and continuous development; Supervision.

- Wydaje się OK
- Kontakt z opiekunem naukowym powinien być nieustający i obejmować zarówno kontakty uporządkowane ustaleniami formalnymi jak i bieżącymi potrzebami. Z kontaktów z opiekunem powinno wynikać jak pracować, co czytać, jak opracowywać wyniki badań, w jakich konferencjach uczestniczyć i, przede wszystkim, jakimi zasadami się kierować w prowadzeniu badań naukowych i w relacjach i innymi.
- Ze względu na brak studiów poziomu I i II i stosunkowo niewielką liczbę doktorantów opieka naukowa jest bardzo ścisła.
- Nie jest źle. Szczególnie dla młodych - -bardzo duże możliwości szkoleń i rozwoju.
- Indywidualna opieka naukowa jest bardzo dobra, oczywiście relacje pomiędzy opiekunem naukowym i doktorantem są różne w zależności od osobowości. Nie mniej edukacja młodej kadry pozostawia wiele do życzenia. Studium doktoranckie, w mojej ocenie, nie przygotowuje do egzaminu doktorskiego. Nie widzę też dążenia do upowszechniania szkoleń naukowych, np. dydaktycznych, publikacji wyników naukowych, poprawnego prezentowania itd.
- Wydaje mi się że do tego punktu nie można mieć większych zastrzeżeń. Chociaż nie ukrywam że postęp w badaniach prowadzonych przez doktoranta powinien być ewaluowany co tydzień przez opiekuna naukowego i/lub promotora.
- Największym problemem jest kontynuacja rozwoju zawodowego. Jeśli po uzyskaniu stopnia doktora komuś już uda dostać się na staż po-doktorski, to po powrocie i tak nie bardzo wiadomo co z nim zrobić.
- Brak jasno określonego opiekuna naukowego. Opieka naukowa dopiero w momencie pojawienia się problemu. Brak możliwości kontynuacji rozwoju zawodowego. Słaby dostęp do szkoleń naukowych.
- W zależności od finansowania (pozyskanych grantów) możliwy jest rozwój zawodowy o dodatkowe kursy.

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

Survey statistics / Statystyka ankiety:

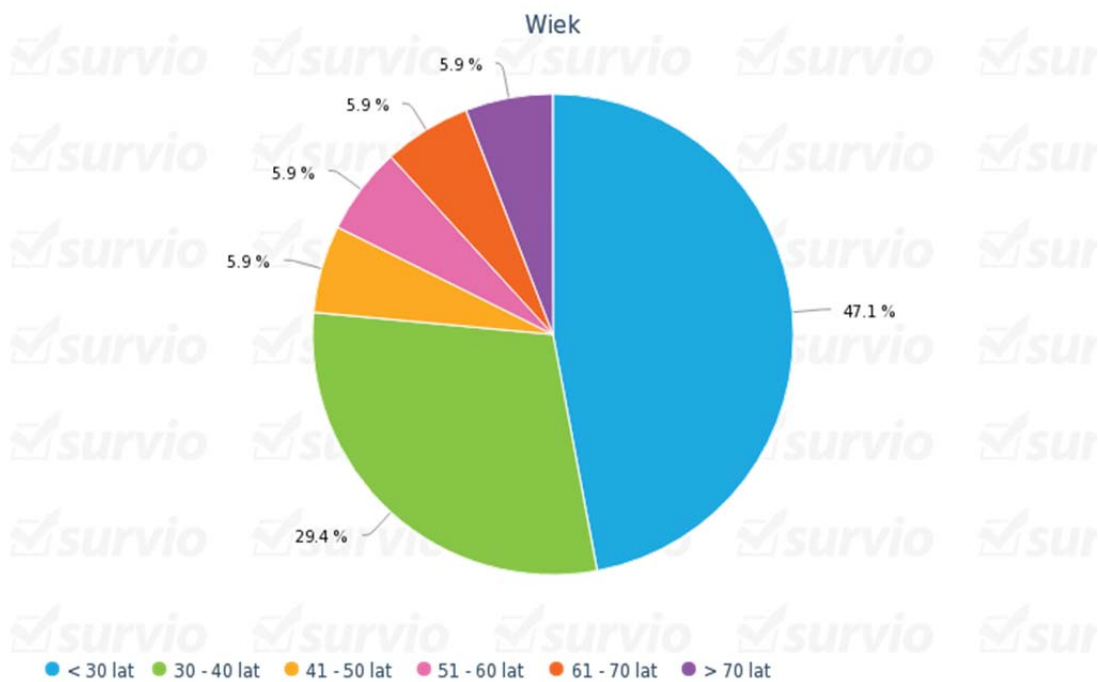
Sex / Płeć¹:



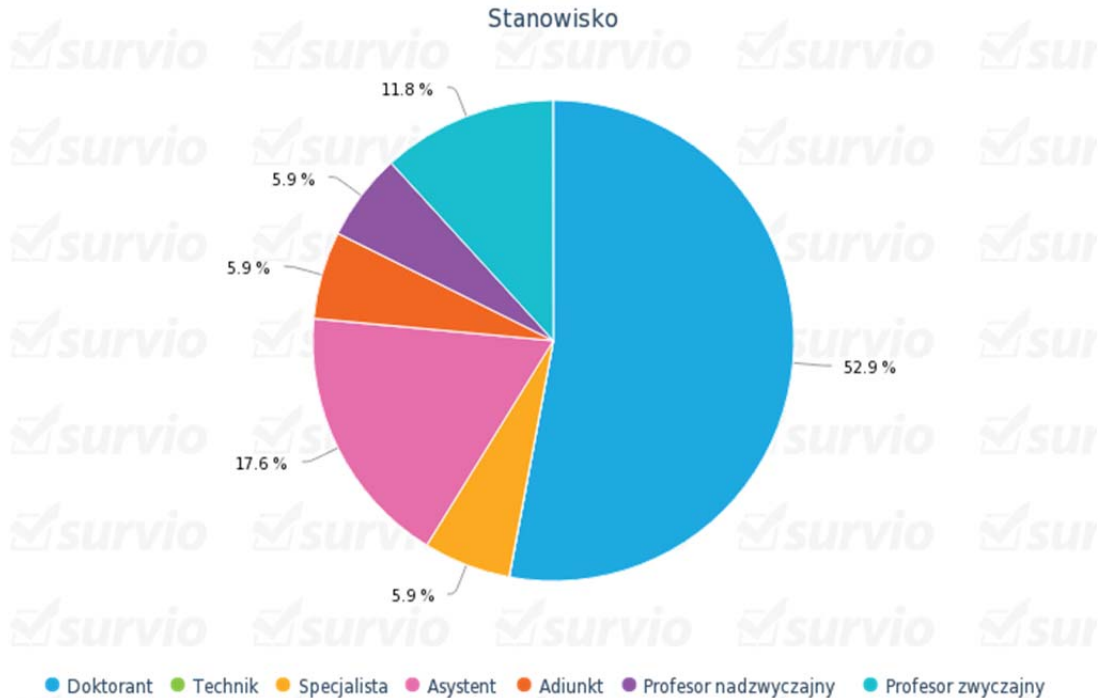
Age (in years) / Wiek (w latach):

¹ Female – blue colour; male – green colour

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe



Occupation / Stanowisko:²

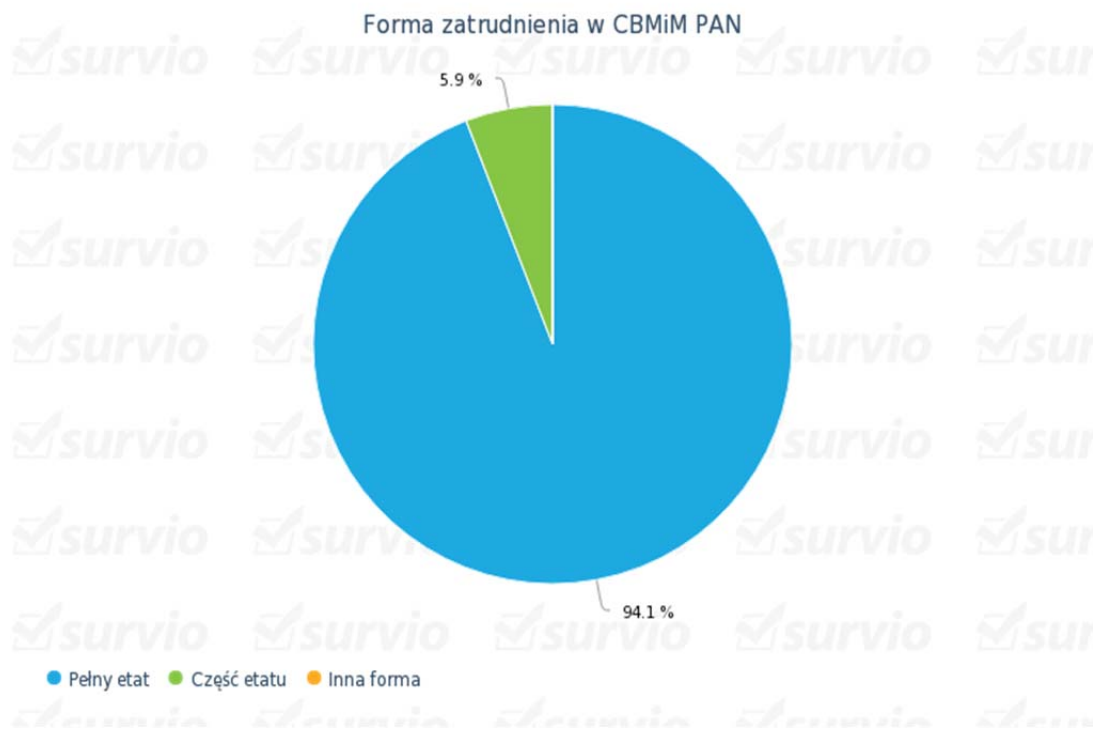


Type of employment at CMMS PAS / Forma zatrudnienia w CBMiM PAN³:

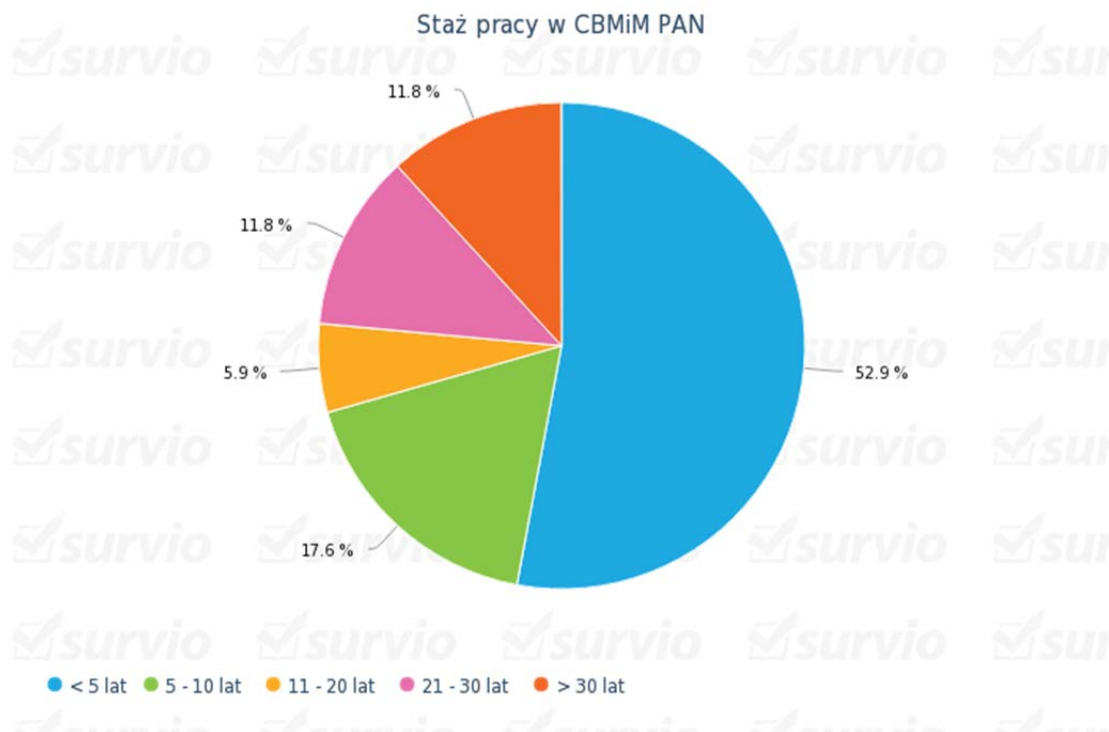
² Profesor nadzwyczajny – Associate professor

³ Full-time – blue colour; part-time – green colour

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe



Duration of employment at CMMS PAS (in years) / Staż pracy w CBMiM PAN (w latach):



Complementary survey for the purpose of Internal Gap Analysis /
Ankieta uzupełniająca dla celów dokumentu Internal Gap Analysis

HR EXCELLENCE IN RESEARCH
COMPLEMENTARY INTERNAL SURVEY / ANKIETA WEWNĘTRZNA UZUPEŁNIAJĄCA
Raw data / Dane surowe

Complete and verified data in the full version of the document, available on the CMMS PAS website (<http://www.cbmm.lodz.pl/news.php?id=280&title=hr-excellence-in-research>) /
Kompletne i zweryfikowane dane dane w pełnej wersji dokumentu, udostępnionego na stronie CBMiM PAN (<http://www.cbmm.lodz.pl/news.php?id=280&title=hr-excellence-in-research>)