



## **Strategija razvoja ljudskih resursa za istraživače u skladu sa principima Evropskog Charter i Code**

**Rezultati on-line istraživanja**

---

Univerzitet u Istočnom Sarajevu  
univerzitet@ues.rs.ba  
Vuka Karadžića 30, 71123 Istočno Sarajevo  
Telephone/ Fax: 00387 57 320 330

Novembar, 2016

## Sadržaj

---

Rezultati on-line istraživanja.....	3
Radni uslovi (3,58) .....	8
Regrutovanje (3,77) .....	9
Trening (3,87).....	10
Etički i profesionalni aspekti (4,04) .....	10

## Rezultati on-line istraživanja

---

Nakon prevođenja poglavlja i tvrdnji iz originalnog upitnika C&C sa engleskog na srpski jezik, radne grupe zadužene za izradu Interne analize i Akcionog plana izvršile su sagledavanje svih 40 elemenata, univerzitetsko rukovodstvo je odlučilo da je potrebno uraditi poseban univerzitetski upitnik zasnovan na ovih 40 elemenata iz 4 poglavlja originalnog upitnika C&C, koji će biti distribuiran stalno zaposlenim nastavnicima i saradnicima Univerziteta u Istočnom Sarajevu na popunjavanjem, kao i doktorskim studentima. Izrada pomenutog upitnika doprinijela je pojednostavljivanju 40 elemenata ili tvrdnji navedenih u originalnom upitniku C&C i lakšem anketiranju nastavnika i saradnika, i doktorskih studenata.

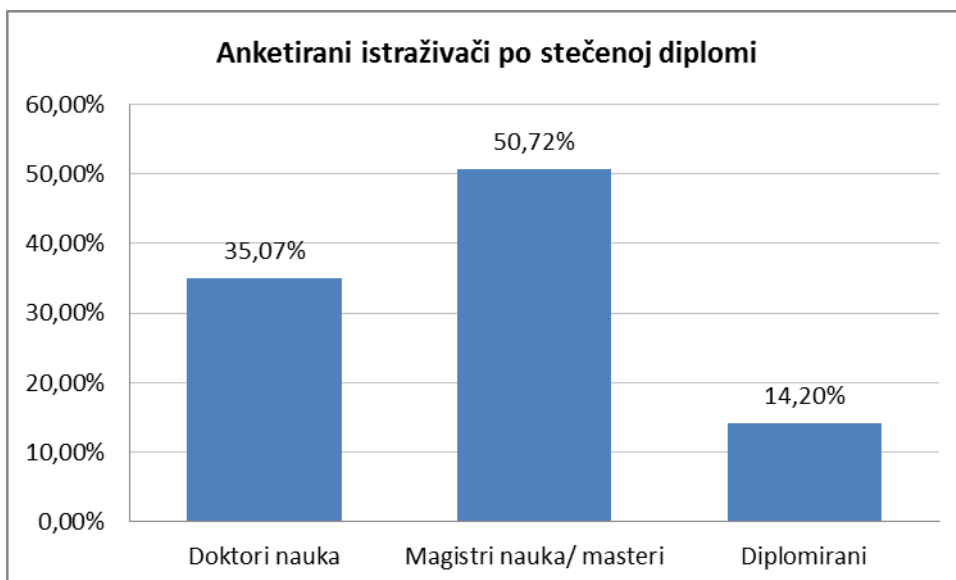
Na sjednici Komiteta za osiguranje kvaliteta Univerziteta originalni principi Charter&Code sa 40 elemenata, prevedena verzija, bio je delegiran članu Komiteta za osiguranje kvaliteta, doc. dr Šuajbu Solakoviću (naučna oblast Psihologija) na izradu pojednostavljenog anketnog upitnika za popunjavanje od strane nastavnika i saradnika Univerziteta. Na kraju su kancelarije za osiguranje kvaliteta, međunarodnu saradnju i kancelarija za nauku, istraživanje i razvoj izvršili sintetizaciju svih anketnih pitanja/ tvrdnji i kreirali finalnu verziju univerzitetskog anketnog upitnika na osnovu saglasnosti rukovodstva Univerziteta.

Izrađeni univerzitetski anketni upitnik izrađen je od strane eksperata za informacione tehnologije elektronskim - on-line, putem elektronske aplikacije LimeSurvey, i na taj način izveden je link koji je propratnim dopisom od strane rektora distribuiran svim dekanima i prodekanima organizacionih jedinica Univerziteta. U skladu sa sistemom upravljanja i rukovođenja koji egzistira na Univerzitetu, dekani i prodekani organizacionih jedinica dobili su zadatak da putem svojih logističkih službi prosljede svim svojim stalno zaposlenim nastavnicima i saradnicima link putem kojeg će se izvršiti anketiranje. Svi doktorski studenti su pojedinačno kontaktirani putem telefona u cilju popunjavanja elektronskog anketnog upitnika. Svi zaposleni nastavnici i saradnici Univerziteta koji se tretiraju istovremeno kao istraživači imali su priliku da popunjavaju anketu, kao i svi doktorski kandidati na Univerzitetu, dakle svim istraživačima Univerziteta bio je obezbjeđen pristup anketi. Anketa je popunjavana od strane istraživača zaposlenih na Univerzitetu tokom 2014. godine, a od strane doktorskih kandidata tokom 2016. godine.

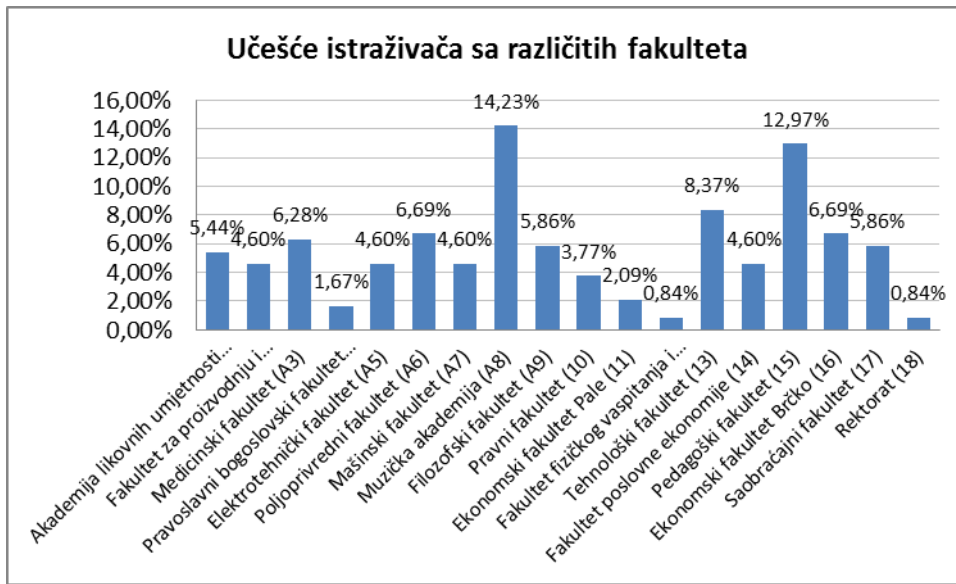
U anketi je učestvovalo ukupno 345 istraživača na Univerzitetu, što je na kraju prihvaćeno kao reprezentativan broj odgovora, odnosno kao broj na osnovu kojeg se može sačiniti Interna analiza. Svi anketirani istraživači pristupili su anketi dobrovoljno, a anketu su popunjavali anonimno, odnosno bili su zadovoljeni svi osnovni principi anketiranja: dobrovoljnosti, neutralnosti i anonimnosti.

Sastavni dio ovog dokumenta predstavlja excel document statistic survey (koji je automatski generisan iz Lime Survey), a u kojem se može naći ukupan broj popunjenih upitnika, pregled anketiranih istraživača po polu, po nazivu fakulteta i akademije, po nastavno naučnom zvanju, po stečenoj diplomi, zaposlenosti, nazivu organizacije gdje su zaposleni, po nazivu radne pozicije, i onda pregled odgovora na sva pitanja sa aritmetičkom sredinom i standardnom devijacijom.

U ovom dokumentu se nalazi samo par grafikona iz statistic survey.

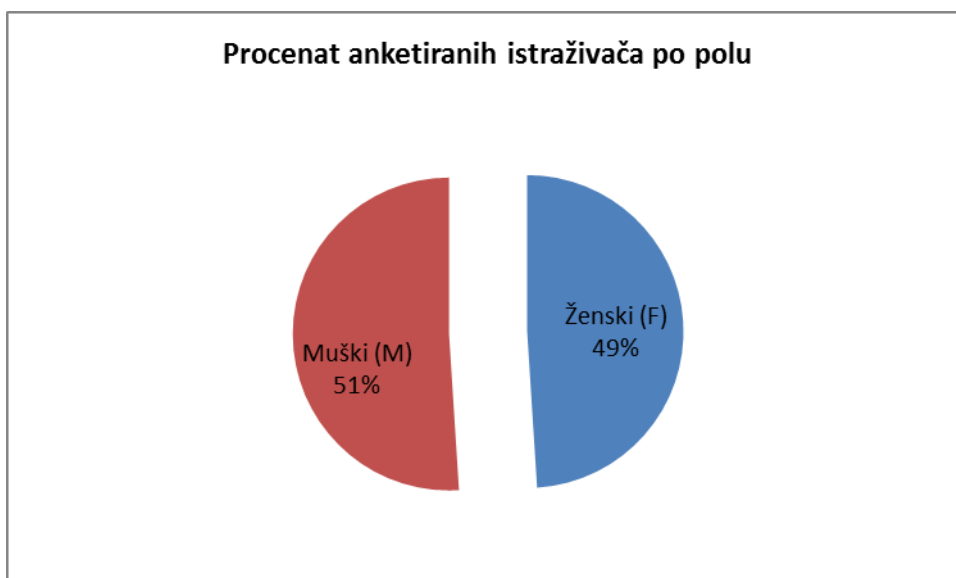


Anketirani istraživači sa Univerziteta bili su sa različitih organizacionih jedinica.



Anketirani doktorski studenti bili su iz različitih privrednih organizacija: University of East Sarajevo, Medical School Doboj, Community Health Center, Hodigetria, DU PREF-om, NUBRS, RUCZ RS, Phoenix Pharma DD, Tax Administration, Elementary School, Ministry of transport and communication BiH, Armed Forces BiH, College for tourism and hotel management, Ministry of transport and communication BiH, regulatory board for railways, Ministry of Interior Affairs ZE and DO Canton, University of Montenegro, Metallurgical-Technological Faculty, General Library Maglaj, MH ERS "Mine and Thermal Power plant" a.d. Ugljevik, Prometej College, Audit Office, Project a.d. Banja Luka, Cazin Municipality, University of Bihać, Biotechnical Faculty, National and University Library of the Republic of Srpska, Municipal Museum of the Cultural Center of Vrbas, Ministry of Sport, Zemun Gymnasium, Mixed Secondary School Živinice, SPC and MO BiH, Statistics Agency BiH, Regulator in the field of electronic communication, etc. (detaljno je sve navedeno u statistic survey).

Na sljedećoj slici prikazan je procenat polne zastupljenosti anketiranih nastavnika i saradnika, i doktorskih istraživača.



U narednoj tabeli prikazane su tvrdnje iz univerzitetskog anketnog upitnika bazirane na originalnom upitniku C&C koji su popunjavali univerzitetski nastavnici i saradnici, i doktorski studenti sa srednjim vrijednostima ocjena, rangirano od najveće ka najmanjoj ocjeni.

Tvrdnja – Anketni upitnik	Sr. vrij. ( $\bar{x}$ )
Likertova skala ocjenjivanja 1 - Uopšte se ne slažem 2 - Uglavnom se ne slažem 3 - Ne mogu da odgovorim 4 - Uglavnom se slažem 5 - U potpunosti se slažem	
<i>Istraživačka sloboda.</i> Istraživači u obavljanju svog istraživanja imaju potpunu slobodu mišljenja, izražavanja i primjene odgovarajućih metoda kojima pristupaju istraživačkom problemu.	4,29
<i>Dobra praksa u istraživanju.</i> Istraživači se pridržavaju odredbi o zaštiti na radu u skladu sa postojećim zakonskim i institucionalnim regulativama, uključujući preduzimanje neophodnih mjera predostrožnosti za zdravlje i bezbjednosti sebe i svojih zaposlenih kolega.	4,28
<i>Etički principi.</i> Istraživači se pridržavaju etičkih principa i praksi, kao i standarda koji odgovaraju njihovoj disciplini, a koji su u skladu sa različitim nacionalnim/ entitetskim i institucionalnim etičkim kodeksima.	4,22
<i>Nediskriminacija.</i> Institucija dovoljno pažnje posvećuje izbjegavanju diskriminacije istraživača na osnovu pola, starosti, etničke i nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, religije ili vjerovanja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog mišljenja, socijalnog i ekonomskog stanja.	4,2
<i>Postdoktorska angažovanja.</i> Angažovanje postdoktorskih istraživača obezbjeđuje dodatne mogućnosti za profesionalni razvoj.	4,19
<i>Odnos sa supervizorima/ mentorima.</i> Istraživači u svojim ranim fazama redovno izvještavaju svog mentora/ supervizore i ostala nadležna tijela na instituciji o svojim istraživačkim rezultatima, napredovanjima, istraživačkim nalazima i sl.	4,15
<i>Odgovornost.</i> Istraživači su odgovorni prema svojoj matičnoj instituciji, finansijerima, drugim povezanim javnim ili privatnim tijelima, i društvu u cjelini. (Ova odgovornost se ogleda u racionalnom korištenju finansija namijenjenih za istraživanje, pogotovo ako je riječ o finansiranju istraživanja iz javnih fondova (tj. trošenju novca poreskih obveznika), pravilnim upravljanjem svojim istraživačkim podacima, i spremnošću za bilo koji vid internih ili eksternih provjera istraživačkog poduhvata.)	4,11
<i>Regrutovanje.</i> Kriterijumi i standardi za prijem istraživača na instituciju su jasno navedeni u konkursu za posao i nisu takvi da obeshrabruju ugrožene grupe ili povratnike u istraživačku karijeru.	4,10
<i>Javni angažman.</i> Istraživači doprinose boljem razumijevanju njihovih istraživačkih aktivnosti i rezultata široj društvenoj zajednici i javnosti.	4,08
<i>Regrutovanje (Kod).</i> Konkursi za prijem istraživača su javno dostupni i transparentni, prilikom čega su u konkursu potrebne vještine navedene tako da ne obeshrabruju prijavu potencijalnih kandidata.	4,07
<i>Regrutovanje (Kod).</i> Slobodna radna mjesta na bilo kojem nivou istraživačke karijere su javno oglašena i otvorena u razumnom vremenskom periodu za prijavu potencijalnih kandidata i adekvatno su nacionalno/ entitetski objavljena u sredstvima javnog informisanja.	4,06
<i>Priznavanje iskustva mobilnosti.</i> Iskustva mobilnosti istraživača (studijski boravak u drugoj zemlji, regionu, na drugoj instituciji, promjena sektora i sl.) posmatraju se pozitivno, kao doprinos profesionalnom razvoju istraživača.	4,06
<i>Koautorstvo.</i> Prilikom procjene osoblja matična institucija pozitivno vrednuje koautorstvo i štiti koautorska prava istraživača.	4,03
<i>Širenje i eksploatacija rezultata/objavlivanje rezultata istraživanja.</i> Istraživači objavljuju svoje istraživačke rezultate kako bi bili dostupni javnosti kad god se ukaže prilika, i ukoliko je moguće komercijalizuju ih.	4,02
<i>Polni balans.</i> Institucija teži reprezentativnoj ravnopravnosti polova na svim nivoima, uvažavajući politiku jednakih mogućnosti u zapošljavanju, ali da ravnopravnost polova ne daje prednost u odnosu na kvalitet i kriterijume osposobljenosti.	4,02
<i>Nadzor i rukovodeće dužnosti.</i> Stariji istraživači kao mentori, supervizori i savjetnici za karijeru daju smjernice mlađim istraživačima u pogledu transfera znanja i razvoja karijere izgrađujući sa njima pozitivan odnos.	4
<i>Finansiranje i plate.</i> Istraživači imaju adekvatno socijalno osiguranje, uključujući slučajeve bolesti, roditeljskog prava, penzije i naknade za nezaposlenost u skladu sa postojećim nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorom.	3,99
<i>Profesionalna odgovornost.</i> Istraživači obavljaju originalna istraživanja, poštujući intelektualnu svojinu drugih istraživanja.	3,97
<i>Dobra praksa u istraživanju.</i> Istraživači su upoznati sa zakonskim i institucionalnim regulativama u pogledu zaštite i povjerljivosti svojih istraživačkih podataka.	3,95

<i>Selekcija.</i> Institucija obezbjeđuje da cjelokupan potencijal istraživača/ kandidata koji se prijavljuju na konkurs, njihova kreativnost i stepen nezavisnosti, je pravilno razmatran od strane izborne komisije.	3,87
<i>Selekcija.</i> Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su sastavljene tako da uključuju članove iz drugih država.	3,86
<i>Ugovorne i zakonske obaveze.</i> Istraživači su upoznati sa ugovornim i zakonskim (nacionalnim, entiteskim ili institucionalnim) uslovima koji regulišu njihovo istraživanje, obuku ili uslove rada, uključujući prava intelektualne svojine, propise i uslove za bilo kog sponzora ili finansijera.	3,83
<i>Nadgledanje.</i> Institucija dodjeljuje mladim istraživačima mentora ili supervizora, prilikom čega predloženi supervizori imaju dovoljno iskustva u nadzoru istraživanja, imaju vremena, znanja, iskustva, stručnosti i posvećenosti da bi mogli da ponude istraživačima pripravnicima odgovarajuću podršku i obezbijede neophodan napredak i procedure revizije, kao i neophodne povratne mehanizme.	3,82
<i>Priznavanje profesije.</i> Svi istraživači angažovani u istraživačkoj karijeri priznati su kao profesionalci i tretiraju se od strane matične institucije na odgovarajući način, od početka njihove karijere, počev od postdiplomskog nivoa pa na dalje (bilo da je u pitanju magistar nauka, doktorski kandidat, doktor nauka, državni službenik i sl.).	3,81
<i>Kontinuiran profesionalni razvoj.</i> Istraživači se kontinuirano poboljšavaju kroz nadograđivanje i širenje spektra svojih vještina i kompetencija, putem formalnih obuka/ treninga, radionica, konferencija i e-learning metoda.	3,81
<i>Prava intelektualnog vlasništva.</i> Institucija je odgovorna za promovisanje prava intelektualnog vlasništva istraživača i pravne zaštite.	3,80
<i>Priznavanje kvalifikacija.</i> Institucija procjenjuje akademske i stručne kvalifikacije istraživača uključujući i njihove neformalne kvalifikacije, naročito u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti.	3,79
<i>Profesionalni stav.</i> Istraživači su upoznati sa strateškim ciljevima koji regulišu njihovo istraživačko okruženje, mehanizmima finansiranja, i načinom izvještavanja o napretku njihovog istraživačkog poduhvata relevantnim organima na matičnoj instituciji/ ili finansijeru.	3,78
<i>Seniorstvo /Nadležnosti.</i> Izbor potencijalnih kandidata/ istraživača se bazira na podobnosti za odgovarajuću poziciju i vrednuje se prema dostignuću pojedinca, a ne prema ugledu ustanove na kojoj je potencijalni kandidat stekao kvalifikaciju.	3,75
<i>Evaluacije/ sistemi ocjenjivanja.</i> Institucija koristi transparentan sistem procjene/ ocjene profesionalnog rada svih istraživača na redovnoj (godišnjoj) osnovi.	3,74
<i>Postdoktorska angažovanja.</i> (Ako institucija angažuje postdoktorske istraživače) Institucija primjenjuje jasna pravila i eksplicitne smjernice za angažovanje postdoktorskih istraživača uključujući maksimalno trajanje i ciljeve ovakvog angažovanja, prilikom čega se uzima u obzir vrijeme provedeno u prethodnim postdoktorskim imenovanjima na drugim institucijama i uzima u obzir da postdoktorski status bude prelazan sa primarnim ciljem pružanja dodatnih profesionalnih razvojnih mogućnosti za istraživačku karijeru u kontekstu dugoročne perspektive karijere.	3,71
<i>Varijacije u hronološkom redoslijedu CV-a.</i> U toku izborne procedure novih kandidata varijacije u hronologiji karijere istraživača se ne sankcionišu, već se smatraju kao potencijalni doprinos profesionalnom razvoju istraživača ka multidisciplinarnosti karijere.	3,67
<i>Vrijednost mobilnosti.</i> Institucija prepoznaje geografske, međusektorske, interdisciplinarne, virtuelne i druge vrste mobilnosti istraživača kao važno sredstvo za unapređenje naučnog znanja i profesionalnog razvoja u bilo kojoj fazi istraživačke karijere.	3,65
<i>Razvoj karijere.</i> Institucija obezbjeđuje svakom istraživaču planiranje razvoja karijere ili strategiju u skladu sa njegovim razvojnim, naučnim i drugim preferencijama, bez obzira na ugovorne situacije ili na potrebe institucije, obezbjeđujući im dostupnost mentora koji pružaju podršku i smjernice za lični i profesionalni razvoj istraživača.	3,64
<i>Transparentnost.</i> Potencijalni kandidati koji se prijavljuju na konkurs su uvijek adekvatno informisani od strane izborne komisije na kraju procesa izbora o slabostima i prednostima njihove kandidature.	3,64
<i>Učešće u rukovodstvenim tijelima/ tijelima koja donose odluke.</i> Institucija uključuje istraživače u procese donošenja odluka u različita tijela i odbore kako bi zaštitili, odnosno promovisali njihove lične i kolektivne interese, a istovremeno doprinijeli radu institucije.	3,60
<i>Način ocjenjivanja.</i> Proces prijema novih potencijalnih kandidata uzima u obzir širok spektar iskustava kandidata fokusirajući se na njihov ukupni potencijal uzimajući u obzir kvalitativne i kvantitativne ocjene, fokusirajući se i na izvanredne rezultate u okviru raznovrsnih karijera koje su imali, a ne samo na broj publikacija i slično.	3,58
<i>Pritužbe/ žalbe.</i> Institucija je osigurala i primjenjuje procedure koje omogućavaju svojim istraživačima povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata u vezi sa radom, sporovima i žalbama, u cilju promovisanja pravičnog i jednakog tretmana u okviru institucije i poboljšanje ukupnog kvaliteta radne sredine.	3,58
<i>Pristup istraživačkoj obuci i kontinuiranom napretku.</i> Institucija obezbjeđuje istraživačima, bez obzira na ugovorne situacije, mogućnost za profesionalni razvoj i unapređenje zaposlenja kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija.	3,57
<i>Stabilnost i trajnost zaposlenja.</i> Matična institucija obezbjeđuje i poboljšava stabilnost zaposlenja istraživača.	3,55
<i>Podučavanje.</i> Institucija organizuje nastavne obaveze koje nisu pretjerane i koje ne sprečavaju istraživače u izvršavanju svojih istraživačkih angažmana i aktivnosti.	3,54

<i>Podučavanje.</i> Institucija je osigurala istraživačima da su njihove nastavne obaveze adekvatno nagrađene.	3,50
<i>Pristup savjetima o karijeri.</i> Institucija je odgovorna za savjetovanje o razvoju karijere i pomoć pri traženju posla u različitim institucijama ili kroz saradnju sa drugim strukturama, koja se nudi istraživačima u svim fazama karijere bez obzira na ugovorne situacije.	3,40
<i>Finansiranje i plate.</i> Odgovarajući uslovi i podsticaji, u smislu plata, su garantovani istraživačima u svim fazama njihove karijere i bez obzira na tip ugovora.	3,39
<i>Radni uslovi.</i> Matična institucija je osigurala odgovarajuće uslove za rad istraživača uključujući uslove i za hendikepirane istraživače, prilikom čega je obezbjeđena fleksibilnost koja omogućava uspješno obavljanje istraživanja, između ostalog fleksibilno radno vrijeme, honorarni rad, plaćeno odsustvo, kao i neophodna finansijska i administrativna pravila koja regulišu takve aranžmane.	3,23
<i>Istraživačko okruženje.</i> Institucija obezbjeđuje vrlo podsticajno istraživačko okruženje koje posjeduje odgovarajuću infrastrukturu, opremu, instrumente, laboratorije, literaturu, saradnju preko istraživačkih mreža, uz poštovanje propisa koji se odnose na zdravlje i bezbjednost u istraživanju.	3,21
<i>Selekcija.</i> Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su sastavljene tako da uključuju članove izvan univerzitetskog sistema (privatne kompanije, javne istraživačke institucije, i sl.).	3,17
<i>Selekcija.</i> Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su uvijek izbalansirane po polu.	3,06
<i>Pritužbe/ žalbe.</i> Institucija je osigurala ombudsman usluge za istraživače.	2,92

Svih 40 načela Povelje i Kodeksa bili su grupisani u 4 osnovne grupe pitanja. Na svako pitanje, ispitanik je mogao da odgovarati Likertovom skalom ocjenjivanja od 1 - „uopšte se ne slažem“ do 5 - „u potpunosti se slažem“.

Srednje vrijednosti dobijenih odgovora rangirane su od 2,92 kao najniže, do 4,29 kao najviše.

Zbog izrade sveobuhvatnije Strategije ljudskih resursa za istraživače, rukovodstvo Univerziteta kao ključna radna grupa donijelo je odluku da se sve tvrdnje koje su dobile ocjenu ispod 4 tretiraju u obliku potrebnih aktivnosti i budu sastavni dio Strategije i Akcionog plana.

Analizom rezultata istraživanja se došlo do sljedećih opštih zaključaka:

- Na osnovu dobijenih ocjena, a uvažavajući uslov rukovodstva Univerziteta da se sve tvrdnje sa ocjenom ispod 4 tretiraju kroz akciju, urađeno je ukupno 47 potrebnih i realističnih aktivnosti za naredni 4-godišnji period.
- Najlošije su ocijenjeni principi iz oblasti Radni uslovi i Rekrutovanje, a u nešto boljem položaju su oblasti Trening i Etički i profesionalni aspekti.
- Srednje vrijednosti ocjena iz četiri oblasti Charter&Code su sljedeće (od najniže ka najvećoj): Radni uslovi (3,58), Rekrutovanje (3,77), Trening (3,87) i Etički i profesionalni aspekti (4,04).
- Rangiranje svih tvrdnji iz upitnika nalazi se u drugom jezičku ekselovog dokumenta statistic survey.

U akcionom planu i internoj analizi detaljno su predstavljene potrebne aktivnosti razvrstane po strateškim ciljevima. Za svaku akciju u akcionom planu specijalno su urađeni ishodi, ključni indikatori kvaliteta, odgovornosti i rokovi sa objašnjenjima, gdje je to potrebno.

## **Radni uslovi (3,58)**

U oblasti Radni uslovi istraživači Univerziteta su svojim ocjenama istakli, a u skladu sa zahtjevom rukovodstva da se sve ocjene ispod 4 tretiraju u pravcu poboljšanja, da je potrebno osigurati ombudsman usluge za istraživače u cilju pravnih savjetovanje i adekvatne pravne zaštite (trenutno stanje je okarakterisano najnižom ocjenom 2,92), kao i bolje istraživačko okruženje sa dobrom infrastrukturom i opremom uz poštovanje propisa koji se odnose na zdravlje i bezbjednost u istraživanju, što treba da bude javno istaknuto na svim adekvatnim prostorijama (ocjena 3,21). Istraživači takođe očekuju bolje istraživačke uslove, uključujući



uslove i za hendikepirane istraživače, ali i unapređenje uslova iz zakona o radu (3,23). Istraživači takođe očekuju bolje podsticaje u smislu plata bez obzira na tip ugovora jer plate predstavljaju standardan problem u državi sa malim BDP-om i uopšte mali mživotnim standardom (3,39). Istraživači ističu da institucija treba osigurati istraživačima savjetovanje u karijeri na različite načine, putem imenovanja adekvatne osobe ili osoblja koje bi obavljalo ovu vrstu posla, a koje bi bilo isključivo posvećeno ovoj tematici (3,4). Istraživači naglašavaju da je potrebno da se organizuju nastavne obaveze koje nisu pretjerane (3,54) i da budu adekvatno finansijski nagrađene ukoliko je riječ o nastavnim prekoračenjima (3,50). Ova tematika je konstantan problem zbog toga što se nastavne i istraživačke obaveze prepliću i što naglasak na jednu vrstu obaveza dovodi do smanjenja mogućnosti za angažovanju na druge obaveze. Za tvrdnju da institucija treba da poboljša stabilnost zaposlenja istraživača potrebno je uzeti u obzir da samo vanredni i redovni profesori imaju stalan ugovor o radu dok niže kategorije to nemaju, a što je u skladu sa institucionalnom regulativom (3,55). Istraživači ističu da je potrebno da imaju povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata u vezi sa radom, sporovima i žalbama (3,58), što bi pozicija ombudsmana riješila u velikoj mjeri. Istraživači ističu da treba da se aktivnije uključe u proces donošenja odluka u različita tijela na fakultetima i na Univerzitetu (3,6). Pored obezbjeđenja savjetovanja u karijeri u vidu pomoći od strane osoblja, istraživači naglašavaju da je potrebno da se planira razvoj karijere i da postoji strategija u skladu sa razvojnim, naučnim i drugim preferencijama istraživača (3,64). Naglašeno je da institucija mora više prepoznavati sve vrste mobilnosti kao važno sredstvo za unapređenje naučnog razvoja (3,65). Istraživači ističu da institucija treba da poveća svoju odgovornost vezanih za promovisanje prava intelektualnog vlasništva istraživača i pravne zaštite (3,8), kao i da istraživače tretira kao profesionalce na odgovarajući način od početka njihove karijere (3,81). Kao neprestana tematika svih zaposlenih, istraživači naglašavaju veće poštovanje zakonom predviđenih i zagarantovanih plata i naknada (3,99), što je ranije istaknuto.

Sve gore navedeni odgovori od strane naših istraživača jasno govore kakva unapređenja treba napraviti u ovom dijelu, i upravo u skladu sa tim je i kreiran Akcioni plan uz postojeća institucionalna pravila i prakse.

## **Regrutovanje (3,77)**

---

Kao najslabije tačke u ovom dijelu anketirani istraživači smatraju izborne komisije za prijem istraživača moraju biti izbalansirane po polu (3,06), i da moraju u svom sastavu uključivati članove izvan univerzitetskog sistema (3,17). Istraživači takođe smatraju da u procesu izbora potencijalnih kandidata treba da se uzme u obzir širok spektar iskustava kandidata fokusirajući se na njihov ukupni potencijal i raznovrsne karijere koje su imali (3,58). Istraživači smatraju da nakon selekcije kandidata treba uputiti dobre i loše strane aplikacije kandidatima u vidu odgovarajućeg izvještaja kako bi znali zbog čega nisu prošli selekciju (3,64). Istraživači ističu da se varijacije u hronologiji karijere istraživača ne sankcionišu već da se pozitivno tretiraju u cilju implementacije različitih iskustava u novom poslu (3,67). Institucija nažalost ne organizuje postdoktorske studije, ali istraživači smatraju da je potrebno da se ovaj sistem uvede na Univerzitet, ali i da se uzme u obzir stečeno postdoktorsko iskustvo na drugim institucijama (3,71). Istraživači smatraju da svi potencijalni kandidati trebaju prije svega biti podobni za odgovarajuću radnu poziciju odnosno da njihova kvalifikacija i iskustvo mogu doprinijeti unapređenju radne pozicije (3,75), uz priznavanje neformalnih kvalifikacija, a ne samo obavezno stečenih diploma (3,79). Istraživači smatraju da u procesu selekcije kandidata izborne komisije za prijem trebaju uključivati članove iz

drugih država kako bi se obezbjedila veća nezavisnost (3,86) i da se ravnopravno tretiraju sve aplikacije za posao bez određenih favorizovanja (3,87).

## **Trening (3,87)**

---

Na osnovu dobijenih odgovora u ovoj oblasti anketirani istraživači smatraju da je potrebno konstantno vršiti edukaciju istraživača po različitim pitanjima kako bi bili osposobljeni za učešće u različitim evropskim i nacionalnim programima istraživanja, i da je potrebno razviti i obavjestiti istraživače o postojećim procedurama izvještavanja.

Istraživači smatraju da Univerzitet treba da istraživačima pruži mogućnost za profesionalni razvoj putem odgovarajućih edukacija u cilju razvoja vještina i kompetencija (3,57 i 3,81). Istraživači naglašavaju da je potrebno mladim istraživačima dodjeliti iskusne mentore koji imaju dovoljno iskustva i posvećenosti kako bi mogli obezbjediti dobru podršku, napredak i procedure revizije (3,82).

## **Etički i profesionalni aspekti (4,04)**

---

U ovoj oblasti Charter&Code anketirani istraživači smatraju da više pažnje treba biti usmjereno na profesionalnost u istraživanju, zaštitu podataka, zaštitu od plagijarizma, pravna obavještavanja u pogledu informisanja, procedura izvještavanja.

Istraživači smatraju da Univerzitet treba koristiti transparentniji sistem procjene profesionalnog rada svih istraživača na redovnoj osnovi (3,74). Naglašeno je da je potrebno istraživače redovno izvještavati o aktuelnim trendovima i strateškim ciljevima koji regulišu njihova istraživačka okruženja, mehanizme finansiranja, i načine izvještavanja (3,78). Istraživači zahtijevaju da se detaljnije upoznaju sa pravilima, ugovornim i zakonskim obavezama koje regulišu njihovo istraživanje, obuku i uslove rada, uključujući prava intelektualne svojine, propise i uslove (3,83). Istraživači naglašavaju da je potrebno da budu obavještavani o načinima i mogućnostima zaštite i povjerljivosti svojih istraživačkih podataka (3,95). Obavljanje originalnih istraživanja je takođe pozicionirano u prvom planu (3,97).