



**Strategija razvoja ljudskih resursa za istraživače u skladu sa principima Evropske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača**

**Rezultati on-line istraživanja**

---

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

Decembar, 2022

## Sadržaj

---

Rezultati on-line istraživanja .....	1
Razvoj (3,71) .....	10
Uslovi rada (3,74) .....	10
Dobra praksa u istraživanju (3,74) .....	10
Etika (3,97) .....	11
Angažovanje, procedure i uslovi (4,02) .....	11

## Rezultati on-line istraživanja

---

Univerzitet u Istočnom Sarajevu tokom proteklih pet godina (2017-2022) aktivno je radio na realizaciji Akcionog plana Strategije ljudskih resursa za istraživače koji uključuje Evropsku povelju za istraživače (European Charter for Researches) i Kodeks o zapošljavanju istraživača (Code of Conduct for the Recruitment of Researches). U cilju efikasne implementacije planiranih aktivnosti i dostizanja postavljenih ciljeva formirana su dva stalna tijela nadležna za implementaciju Strategije:

- Monitoring grupa i
- Radna grupa.

Monitoring grupa, sačinjena od predstavnika menadžmenta Univerziteta, bila je zadužena za praćenje procesa implementacije Akcionog plana strategije Strategije ljudskih resursa za istraživače koji uključuje Evropsku povelju za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača u skladu sa procedurom propisanom od strane Evropske komisije. U opisu zaduženja Monitoring grupe bilo je pružanje aktivnog doprinosa u stručnoj analizi primjene principa datih u dokumentima Evropska povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača usvojenim od strane Evropske komisije i izvještavanje Senata Univerziteta, kao krovnog akademskog tijela, o obavljenim aktivnostima.

Za operativni dio realizacije strateških ciljeva i aktivnosti predviđenih Akcionim planom Strategije ljudskih resursa za istraživače koji uključuje Evropsku povelju za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača strategije imenovana je Radna grupa sačinjena od predstavnika menadžmenta, stručnih i administrativnih službi Rektorata Univerziteta. Pored navedenog, Radna grupa imala je zadatak da pruži aktivni doprinos u stručnoj analizi primjene principa datih u dokumentima Evropska povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača sa ciljem implementacije Strategije ljudskih resursa za istraživače za Univerzitet u Istočnom Sarajevu i izvještavanje Monitoring grupe o preduzetim aktivnostima. Radna grupa održala je više sastanaka koji su rezultirali zbirnim izvještajima o implementaciji aktivnosti predviđenih Akcionim planom Strategije ljudskih resursa za istraživače, izrađenih na propisanom monitoring obrascu. Rezultati rada radne grupe predstavljeni su članovima Monitoring grupe.

Radna grupa, po odobrednju članova Monitoring grupe, a u svrhu pripreme za vanjsku evaluaciju primjene Strategije ljudskih resursa za istraživače na Univerzitetu od strane Evropske komisije, kreirala je anketni upitnik kako bi se izradila Interna analiza i ocjenio napredak Univerziteta, kao i da se dobijeni podaci iskoriste za izradu Akcionog plana Strategije ljudskih resursa za istraživače za naredni trogodišnji period.

Anketni upitnik sadržao je ukupno 50 pitanja koja pokrivaju 40 principa Evropske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača, grupisana u šest tematskih cjelina: Opšta pitanja, Uslovi rada, Dobra praksa u istraživanju, Etika, Razvoj, Angažovanje, procedure i uslovi. Kancelarije za osiguranje kvaliteta, međunarodnu saradnju i kancelarija za nauku, istraživanje i razvoj izvršili sintezaciju svih anketnih pitanja/tvrđnji ankete koja je korištena u prethodnom anketiranju (2016) i kreirali finalnu verziju univerzitetskog anketnog upitnika

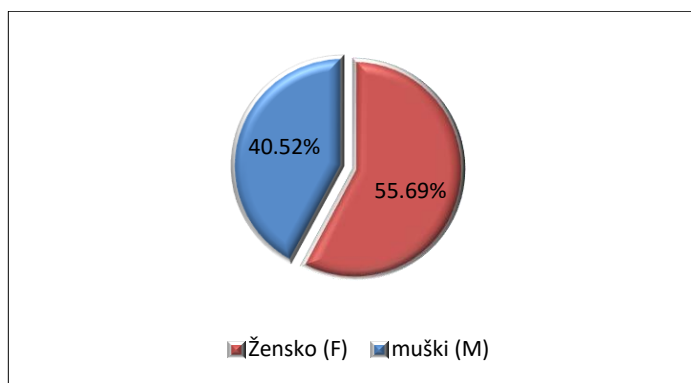
na osnovu saglasnosti rukovodstva Univerziteta. Na svako pitanje, ispitanik je mogao da odgovori Likertovom skalom ocjenjivanja od 1 - „uopšte se ne slažem“ do 5 - „u potpunosti se slažem“. Upitnik je izrađen u elektronskoj formi pomoću platforme Lime Survey.

Poziv za popunjavanje ankete dostavljen je istraživačima više puta putem elektronske i pismenim dopisom članicama Univerziteta u septembru i oktobru 2022. godine.

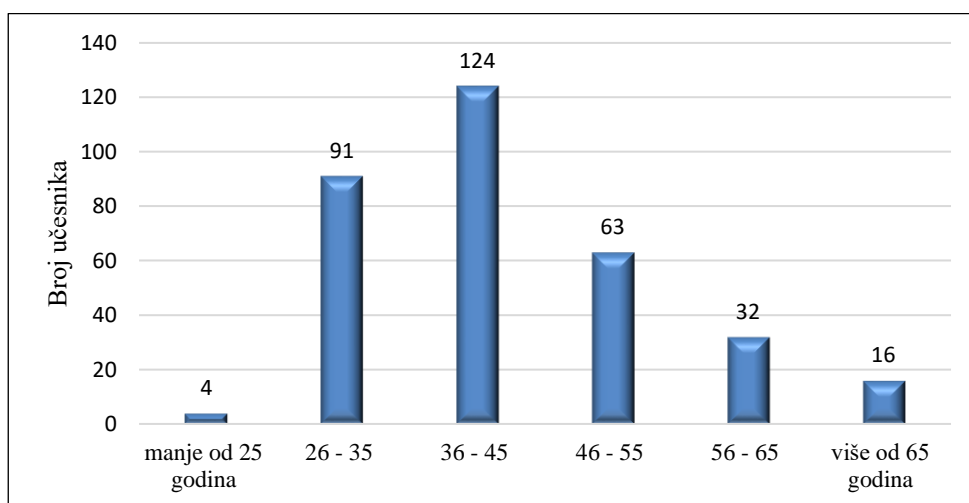
U anketi je učestvovao ukupno 371 istraživač na Univerzitetu, što predstavlja kao reprezentativan broj odgovora, odnosno broj na osnovu kojeg se može sačiniti Interna analiza. Svi anketirani istraživači pristupili su anketi dobrovoljno, a anketu su popunjavali anonimno, odnosno bili su zadovoljeni svi osnovni principi anketiranja: dobrovoljnosti, neutralnosti i anonimnosti.

Sastavni dio ovog dokumenta predstavlja dokument Statistika istraživanja (Excel), koji je automatski generisan iz Lime Survey, a u kojem se mogu naći podaci o ukupnom broju anketiranih istraživača grupisanih po polu, starosnoj dobi, nazivu fakulteta i akademije, nastavnim i saradničkim zvanjima, kao i pregled odgovora na sva pitanja sa prosječnim ocjenama.

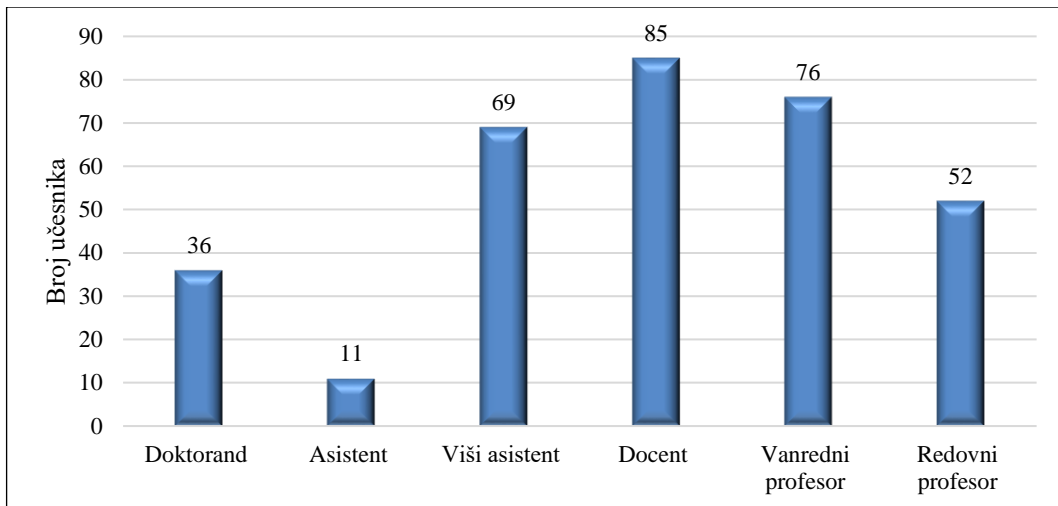
U ovom dokumentu se prikazani samo podaci o broju anketiranih istraživača po polu i starosnoj dobi, članici Univerziteta i zvanju.



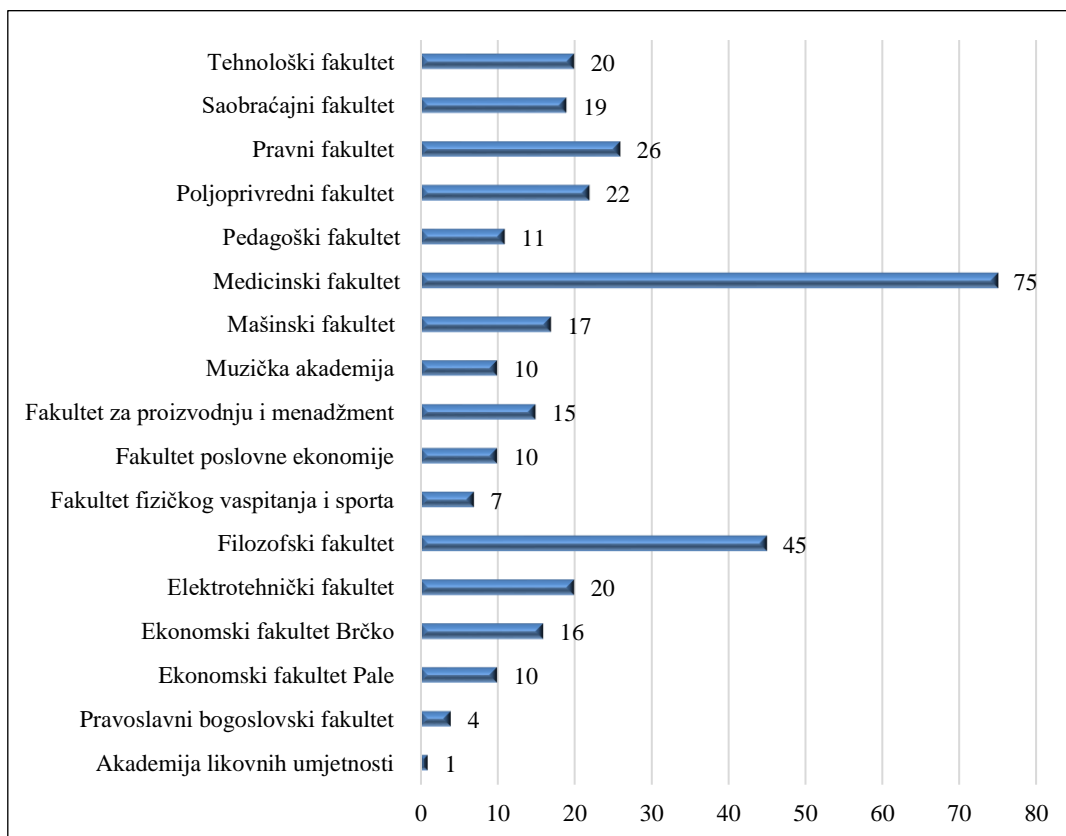
Grafikon 1. Broj učesnika ankete po polu



Grafikon 2. Broj učesnika ankete po starosnoj dobi



Grafikon 3. Broj učesnika ankete prema nastavni/saradničkom zvanju



Grafikon 4. Broj učesnika ankete po članicama Univerziteta

U narednoj tabeli prikazane su tvrdnje iz univerzitetskog anketnog upitnika bazirane na 40 principa Evropske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača, rangirano od najveće ka najmanjoj prosječnoj ocjeni.

Tvrdnja – Anketni upitnik	Sr. vrij. (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	
Slobodna radna mjesta na bilo kojem nivou istraživačke karijere su javno oglašena i otvorena u razumnom vremenskom periodu i adekvatno su nacionalno/entitetski objavljena u sredstvima javnog informisanja.	4,37
Istraživači u obavljanju svog istraživanja imaju potpunu slobodu mišljenja, izražavanja i primjene odgovarajućih metoda kojima pristupaju istraživačkom problemu.	4,37
Konkursi za prijem istraživača su javno dostupni i transparentni, prilikom čega su u konkursu potrebni uslovi navedeni tako da ne obeshrabruju prijavu potencijalnih kandidata.	4,31
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.	4,22
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 kompetencije.	4,17
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.	4,17
Mobilnosti istraživača (studijski boravak u drugoj zemlji, regionu, na drugoj instituciji, promjena sektora i sl.) posmatraju se pozitivno, kao doprinos profesionalnom razvoju i napredovanju istraživača.	4,14
Kriterijumi i standardi za prijem istraživača na instituciju su jasno navedeni u konkursu za posao i ne diskriminišu marginalizovane grupe ili povratnike u istraživačku karijeru.	4,13
Institucija obezbjeđuje da kompetencije i reference istraživača/ kandidata koji se prijavljuju na konkurs, njihova kreativnost i stepen nezavisnosti, su objektivno vrednovani od strane izborne komisije.	4,11

Institucija vrednuje akademske i stručne kvalifikacije istraživača uključujući i njihove neformalne kvalifikacije, naročito u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti.	4,10
Istraživači obavljaju originalna istraživanja, poštujući intelektualnu svojinu drugih istraživanja.	4,10
Istraživači se pridržavaju etičkih principa i praksi, kao i standarda u skladu sa nacionalnim/ entitetskim i institucionalnim etičkim regulativama.	4,10
Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su sastavljene tako da uključuju članove koji imaju relevantno iskustvo za selekciju kandidata, te su sačinjene od članova iz različitih disciplina.	4,09
Prilikom vrjednovanja naučno istraživačkih aktivnosti institucija pozitivno vrednuje koautorstvo i štiti koautorska prava istraživača.	4,07
Istraživači se pridržavaju odredbi o zaštiti na radu u skladu sa postojećim zakonskim i institucionalnim regulativama.	4,06
Izbor potencijalnih istraživača se bazira na kvalifikacijama za odgovarajuću poziciju i vrednuje se prema dostignuću pojedinca, a ne prema ugledu ustanove na kojoj je potencijalni kandidat stekao kvalifikaciju.	4,05
Institucija prepoznaje međuinstitucionalne, međusektorske, interdisciplinarne, virtuelne i druge vrste mobilnosti istraživača kao važno sredstvo za unapređenje naučnog znanja i profesionalnog razvoja u bilo kojoj fazi istraživačke karijere.	4,05
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 i na rezultate u okviru karije koje su imali, a ne samo na broj publikacija i slično.	4,01
Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su sastavljene tako da uključuju članove iz drugih država.	4,00
Potencijalni kandidati koji se prijavljuju na konkurs su uvijek adekvatno informisani od strane izborne komisije na kraju procesa izbora o slabostima i prednostima njihove prijave.	4,00
Istraživači redovno objavljuju svoje istraživačke rezultate kako bi bili dostupni i ukoliko je moguće komercijalizuju ih.	3,97
Upoznat/a sam sa time da Univerzitet kontinuirano radi na unaprjeđenju uslova rada istraživača u skladu sa Evropskom poveljom i Kodom za istraživače (HRS4R)	3,85
Istraživači prezentuju aktivnosti i rezultate široj društvenoj zajednici i time doprinose boljem razumijevanju njihovih istraživačkih aktivnosti.	3,83
Svi istraživači priznati su kao profesionalci i tretiraju se od strane institucije na odgovarajući način, od početka njihove karijere, počev od postdiplomskog nivoa pa na dalje.	3,82
U toku izborne procedure kandidata varijacije u hronologiji karijere istraživača se smatraju kao potencijalni doprinos profesionalnom razvoju istraživača.	3,81
Istraživači su usmjereni na istraživanja koja su inovativna i od šireg društvenog značaja.	3,81

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.	3,79
Istraživači su upoznati sa zakonskim i institucionalnim regulativama u pogledu zaštite i povjerljivosti svojih istraživačkih podataka.	3,77
Istraživači su upoznati sa ugovornim i zakonskim (nacionalnim, entiteskim ili institucionalnim) uslovima koji regulišu njihovo istraživanje, obuku ili uslove rada, uključujući prava intelektualne svojine i prava i obaveze prema finansijerima.	3,76
Odgovarajući uslovi i podsticaji, u smislu plata, su garantovani istraživačima u svim fazama njihove karijere i bez obzira na tip ugovora.	3,75
Istraživači se kontinuirano usavršavaju i šire spektar svojih vještina i kompetencija, putem formalnih obuka/ treninga, radionica, konferencija i e-learning metoda.	3,73
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.	3,71
Istraživači su upoznati sa aktima koji regulišu njihovo istraživačko okruženje, mehanizme finansiranja, i način izvještavanja relevantnim organima na instituciji/ ili finansijeru.	3,71
Institucija obezbjeđuje i unaprjeđuje stabilno naučno istraživačko okruženje za rad istraživača bez obzira na prirodu ugovorenog radnog odnosa.	3,71
Institucija koristi transparentan sistem procjene/ ocjene profesionalnog rada svih istraživača na redovnoj osnovi.	3,69
Institucija radi na promovisanju prava intelektualnog vlasništva istraživača i pravne zaštite.	3,65
Institucija obezbjeđuje istraživačima mogućnost za profesionalni razvoj i unapređenje zaposlenja kroz pristup aktivnostima koje doprinose kontinuiranom razvoju vještina i kompetencija.	3,64
Istraživači redovno izvještavaju svog mentora i ostala nadležna tijela na instituciji o svojim istraživačkim aktivnostima i rezultatima.	3,61
Stariji istraživači kao mentori i savjetnici za karijeru daju smjernice mlađim istraživačima u pogledu transfera znanja i razvoja karijere izgrađujući sa njima pozitivan odnos.	3,60
Institucija je osigurala adekvatne procedure koje se tiču žalbi istraživača, uključujući i procedure koje rješavaju konflikte između mentora i mladog istraživača.	3,59
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 ipravila koja regulišu takve	3,59



aranžmane.	
Angažovanjem postdoktorskih istraživača na instituciji obezbjeđuju se dodatne mogućnosti za profesionalni razvoj.	3,57
Izborne komisije za prijem istraživača/ kandidata su uvijek izbalansirane po polu.	3,56
Institucija posjeduje strategiju koja svakom istraživaču obezbjeđuje planiranje razvoja karijere u skladu sa njegovim razvojnim, naučnim i drugim preferencijama, te obezbjeđuje dostupnost mentora koji pružaju podršku i smjernice za lični i profesionalni razvoj istraživača.	3,52
Institucija uključuje istraživače u procese donošenja odluka u različita tijela i odbore kako bi zaštitili, odnosno promovisali njihove profesionalne i kolektivne interese, a istovremeno doprinijeli radu institucije.	3,52
Institucija obezbjeđuje vrlo podsticajno istraživačko okruženje koje uključuje odgovarajuću infrastrukturu, opremu, instrumente, laboratorije, literaturu, saradnju preko istraživačkih mreža, uz poštovanje propisa koji se odnose na zdravlje i bezbjednost u istraživanju.	3,52
Nastavne obaveze ne sprječavaju i ne ograničavaju istraživača u sprovođenju istraživačkih aktivnosti.	3,51
Institucija je osigurala istraživačima da su njihove nastavne obaveze adekvatno nagrađene.	3,46
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.	3,44
Institucija dodjeljuje mladim istraživačima mentora koji imaju dovoljno vremena, znanja, iskustva, stručnosti i posvećenosti da bi mogli da ponude istraživačima u razvoju karijere.	3,35

Prosječne vrijednosti dobijenih odgovora kretale su se od 3,35 kao najniže do 4,37 kao najviše. Analizirajući prosječne ocjene anketnog upitnika po grupisanim oblastima uočava se da su slabije ocjenjene oblasti Razvoja (3,71), Uslova rada (3,74) i Dobre prakse u istraživanju (3,74) u odnosu na oblasti Etike (3,97) i Anagažovanja, procedura i uslova koje imaju veće prosječne ocjene (4,02).

U cilju izrade Akcionog plana Strategije ljudskih resursa za istraživače koji uključuje Evropsku povelju za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača, Monitoring grupa Univerziteta kao ključna radna grupa, donijela je odluku da se sve tvrdnje koje su dobile ocjenu ispod 4 tretiraju u obliku potrebnih aktivnosti i budu sastavni dio Akcionog plana. Generalno posmatrano, rukovodstvo Univerziteta je bilo malo strožije u definisanju srednje ocjene u nastojanju da se istinski preduzmu aktivnosti za poboljšanje istraživačkog sektora u najvećoj mogućoj mjeri. U akcionom planu su predstavljene potrebne aktivnosti razvrstane po strateškim ciljevima. Za svaku akciju u akcionom planu su navedeni ishodi, ključni indikatori kvaliteta, odgovornosti i rokovi za realizaciju.

## **Razvoj (3,71)**

---

U oblasti Razvoj istraživači Univerziteta su prosječnom ocjenom ispod 4 aktivnosti koje se odnose na savjetovanja o razvoju karijere i institucionalnoj pomoći pri traženju posla (3,44), kao i one koje se odnose na obezbjeđivanje šireg spektra mogućnosti za kontinuirano usavršavanje vještina i kompetencija samih istraživača (3,73). Potrebno je obezbijediti dodatne mogućnosti za profesionalni razvoj angažovanim postdoktorskim istraživačima (3,57), kao i da institucija unaprijedi promociju prava intelektualnog vlasništva istraživača i pravne zaštite u cjelini (3,65).

## **Uslovi rada (3,74)**

---

U oblastima uslova rada, istraživači su prosječnim ocjenama ispod 4 ocijenili nastavne obaveze za koje smatraju da ih sprečavaju i ograničavaju i sprovođenju istraživačkih aktivnosti (3,51), kao i adekvatno nagrađivanje njihovih nastavnih obaveza (3,46). Struktura odgovora ispitanika ukazuje da je potrebno aktivnije uključiti istraživače u procese donošenja odluka (3,52) isplanirati i preduzeti dodatne aktivnosti kojim bi bilo kreirano podsticajno istraživačko okruženje (3,52) i osigurani odgovarajući uslovi za rad istraživača sa obezbjeđenom fleksibilnošću koja bi omogućila uspješno obavljanje istraživanja (3,59). Istraživači takođe smatraju da trenutni institucionalni sistem procjene/ocjene profesionalnog rada svih istraživača na redovnoj osnovi treba biti transparentniji (3,69). Rezultati ankete upućuju da je u oblasti istraživačkog sektora potrebno dodatno unaprijediti stabilno naučno istraživačko okruženje bez obzira na prirodu ugovorenog odnosa (3,71) kao i oblast pravnih akata koji regulišu istraživačko okruženje uključujući mehanizme finansiranja i način izvještavanja relevantnim organima (3,71). Potrebna su poboljšanja odgovarajućih uslova i podsticaja, u smislu plata, kako bi bili zagarantovni u svim fazama njihove karijere (3,75). Ispitanici su izrazili potrebu za većim stepenom informisanosti sa ugovornim i zakonskim uslovima koji regulišu oblasti istraživanja (3,76), kao i unapređenjem institucionalnog sistema priznavanja istraživača kao profesionalaca (3,82). Nivo informisanosti o aktivnostima Univerziteta na unapređenju uslova rada u skladu sa Evropskom poveljom i Kodom za istraživače takođe je oblast za koju je potrebno kreirati nove aktivnosti kako bi se postigao zadovoljavajući nivo informisanosti (3,82)

## **Dobra praksa u istraživanju (3,74)**

---

Na osnovu dobijenih rezultata u ovoj oblasti vidljivo je da je istraživačima potrebno obezbijediti stručne i iskusne mentore koji bi im pomogli u razvoju karijere (3,35), kao i savjetnike za karijeru koji bi davali smjernice u pogledu transfera znanja mladim istraživačima (3,6). Anektirani istraživači iskazali su potrebu unapređenja redovnog izvještavanja mentora i ostalih nadležnih tijela o svojim istraživačkim rezultatima (3,61) i nivoa informisanosti sa zakonskim i institucionalnim regulativama koje se odnose na zaštitu i povjerljivost

istraživačkih podataka (3,77). Istraživači takođe ukazuju da nisu u dovoljnoj mjeri usmjereni na inovativna istraživanja koja su od šireg društvenog značaja (3,81), da njihovi rezultati i aktivnosti nisu dovoljno prezentovane široj društvenoj zajednici (3,83) i da redovno objavljivanje istraživačkih rezultata i potencijalna komercijalizacija istih trebaju biti na višem nivou (3,90).

### **Etika (3,97)**

---

U ovoj oblasti anketirani istraživači smatraju da pažnju treba usmjeriti na osiguranje i primjenu adekvatnih procedura, prije svega onih koje bi definisale žalbe istraživača na odnos mentora i koji bi sadržavale proceduru rješavanja konflikta između mentora i mladog istraživača (3,59). U ovoj oblasti, Univerzitet bi trebalo da svojim istraživačima omogući povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata u vezi sa radom, sporovima i žalbama, s ciljem poboljšanja ukupnog kvaliteta radne sredine (3,71).

### **Angažovanje, procedure i uslovi (4,02)**

---

Na osnovu dobijenih podata anketirani istraživači su ukazali da izborne komisije za prijem kandidata nisu uvijek izbalansirane po polu (3,56). Kada je riječ o pravilima i procedurama za angažovanje, Univerzitet bi trebalo da uloži dodatne napore na kreiranju i primjeni eksplicitnih smjernica za angažovanje postdoktorskih istraživača (3,79), kao i da obezbjedi mehanizme da se tokom izborne procedure hronologije karijere istraživača smatraju kao potencijalni doprinos njihovom profesionalnom razvoju (3,81).