

СТРАТЕГИЈА ЗА РАЗВОЈ ЉУДСКИХ РЕСУРСА У НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОМ РАДУ СА АКЦИОНИМ ПЛАНОМ¹

¹ Сачинила радна група у саставу: проф. др Павле Секеруш, Филозофски факултет, проф. др Снежана Смедеревац, Филозофски факултет, проф. др Драган Машуловић, Природно-математички факултет, проф. др Марко Шкорић, Филозофски факултет, проф. др Сенад Јашаревић, Правни факултет, проф. др Горан Стојановић, Факултет техничких наука, Универзитета у Новом Саду.

УВОД

Европска комисија је 2005. године усвојила *Повељу за истраживаче* и *Кодекс о запошљавању истраживача*. Ови документи треба да осигурају да у Европском простору истраживања сви истраживачи имају иста права и обавезе. Европска повеља дефинише права и обавезе истраживача и организација, а Кодекс говори о потреби транспарентности и јединственим условима запошљавања на целом европском простору.

Стратегија људских ресурса на Универзитету у Новом Саду треба да одговори потребама развоја Универзитета у складу са европским начелима рада са људским ресурсима израженим у Повељи и Кодексу. Универзитет је потписао *Декларацију о приступању Повељи и Кодексу истраживача* 2010. године а израдом Стратегије настоји да предузме све потребне мере да би Повеља и Кодекс постали стварност у његовом раду тј. да обезбеди услове за стварање отвореног и транспарентног тржишта рада, боље услове за рад и привлачност научних каријера, развијање различитих вештина и стабилнији социјални положај истраживача. На тај начин Универзитет у Новом Саду настоји да постане привлачно место за истраживаче, не само у оквиру покрајине Војводине, Републике Србије и региона него и на европском простору високог образовања.

Стратегија је резултат анализе тренутног стања и проблема на Универзитету, посматраних кроз призму циљева постављених у Повељи и Кодексу истраживача и списак акција које би допринеле решавању уочених недостатака и побољшању општег положаја истраживача.

Заснована је на следећим документима:

Комуникеу Комисије “Стратегија мобилности за Европски простор истраживања” (2001)

Комуникеу “Истраживачи у Европском истраживачком простору: Једна професија више каријера” (2003)

Зеленом папиру Европског истраживачког простора – Извештај Експертске групе о Стварању јединственог тржишта рада за истраживаче (2008)

Комуникеу Комисије “Боље каријере и више мобилности: Европско партнерство за истраживаче“ (2008)

Стратегија људских ресурса истраживача састоји се из четири кључне области:

1. Етички и професионални аспекти
2. Запошљавање
3. Радни услови и социјална сигурност
4. Усавршавање

Одељак Етички и професионални аспекти обухвата питања која се односе на: слободу истраживања, етичке принципе, професионалну одговорност, уговорне и законске обавезе, добре

праксе у истраживању, објављивање и коришћење података, укључивање у јавни живот, недискриминацију, вредновање и оцењивање.

Одељак о запошљавању заснован је на Кодексу који разматра следеће теме: запошљавање, селекцију, транспарентност, процену способности, признавање искуства мобилности, признавање квалификација, положај радног места,

У одељку под насловом Радни услови и социјална сигурност обрађене су следеће теме: признавање професије, истраживачко окружење, радни услови, стабилност и трајност запослења, финансирање и плате, равномерна полна заступљеност, напредовање, вредновање мобилности, каријерно саветовање, интелектуално власништво, коауторство, учествовање у управљању.

Одељак под називом Усавршавање третира ментора, континуираног развоја и менторства и саветовања.

У све четири области уочене су могућности за измене које треба да омогуће да се циљеви постављени у Повељи и Кодексу остваре.

1. ЕТИЧКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ АСПЕКТИ

Слобода истраживања на Универзитету ограничена је само научним стандардима, етичким принципима, људским правима и заштитом животне средине. Право на истраживање дају постојећи закони и Статут Универзитета. Истраживачи су слободни у одабиру научних области својих истраживања. Култура старешинства је врло развијена на Универзитету.

Етички принципи су дефинисани Кодексом професионалне етике. Универзитетска комисија за професионалну етику, задужена је да расправља о кршењима принципа Кодекса. Факултети имају своје етичке комисије.

Професионална одговорност истраживача дефинисана је постојећим законима и статутима. На Универзитету постоји електронска база података са докторским радовима, што повећава транспарентност докторских теза. Када је реч о проблемима, опозивање научних звања није могуће, јер закон не предвиђа случајеве и процедуре за тако нешто. Плагијаторство се не надгледа на довољно ефектан и систематски начин.

Карактеристике и проблеми **професионалног става** истраживача су такви да они нису у довољној мери свесни стратегијских проблема свог истраживачког окружења.

Постоји свест о **уговорним и правним обавезама** истраживача, иако она није потпуна (већ парцијална). На крају, постоји и недовољна свест истраживача о значају заштите података и поверљивости података.

ПРЕДЛОГ АКТИВНОСТИ

1. Сачинити и имплементирати програм који стимулише и мотивише младе истраживаче и заложити се за другачије услове за руковођење националним пројектима.
2. Сачинити и имплементирати план промовисања истраживања Универзитета у Новом Саду, који између осталог треба да подигне свест о професионалној етици на Универзитету.
3. Побољшати и увећати ефикасност рада Етичке комисије.
4. Дефинисати стандарде и процедуре за укидање научних звања.
5. Развити систем за самоархивирање – одржавање јавне базе радова, патената и других резултата.
6. На основу података у самоархивираној јавној бази података, имплементирати алате за аутоматско надгледање плагијаторства.

2. НАУЧНИ КАДАР

Ангажовање научних кадрова на Универзитету у Новом Саду је регулисано *Статутом Универзитета у Новом Саду, Законом о високом образовању (ЗВО) и Законом о научно-истраживачкој делатности (ЗНИД)*.

На Универзитету у Новом Саду је доминантна пракса ангажовања научног подмлатка из групе најбољих студената. Страни студенти могу да се пријаве на докторске студије под истим условима као и држављани Србије и могу да конкуришу за стипендију коју даје Министарство просвете, науке и технолошког развоја уколико постоје билатерални уговори између Србије и државе одакле је страни студент.

Страних истраживача скоро да нема, док је број истраживача повратника мали. Стипендије које добијају страни студенти докторских студија се не могу преносити у случају да докторанд одлучи да промени институцију. Оглашавање радних места као и процедуре за запошљавање странаца треба учинити транспарентнијим. У многим случајевима се оглас појављује само у националној или локалној штампи. Према важећим прописима факултети немају обавезу да извештавају Универзитет о огласима за истраживачка радна места.

Избори у звања на Универзитету у Новом Саду регулисани су *Статутом Универзитета у Новом Саду, Законом о високом образовању (ЗВО) и Законом о научно-истраживачкој делатности (ЗНИД)*.

Критеријуми за напредовање у каријери су транспарентни, а одговарајући обрасци извештаја су стандардизовани на нивоу Универзитета. Обрасци се могу наћи на сајту Универзитета.

Према Анкети о правима и одговорностима истраживача који раде на Универзитету у Новом Саду, најзначајније карактеристике успешног кандидата су: објављени научни радови (98.4%), уџбеници (89.3%) и искуство у настави (88.9%). У неким случајевима као значајни оцењени су и други фактори: мобилност (63.4%), професионалне вештине (57.2%) и знање страних језика (50.2%). Фактори који су идентификовани као мање значајни, али и даље са утицајем на избор су: поседовање сертификата (31.7%). Веома мало учесника у анкети је означило следеће као значајно: искуство у раду у индустрији (11.9%) и предузетничко искуство (7%).

Прекиди у каријери се не схватају као препрека за избор у звање.

Искуство стечено кроз мобилност се позитивно вреднује. Универзитет и факултети препознају и имају правила за добијање плаћеног одсуства у циљу научног усавршавања (sabbatical). Сви наставници имају право на једну плаћену годину научног усавршавања након 5 година проведених у настави на високошколској установи.

Истраживачи из иностранства су релативно слабо заступљени. Не постоји стандардизован списак потенцијалних чланова комисије. Углавном не постоји надокнада за учешће чланова у раду комисије. У већини случајева се кандидати не интервјуишу. Кандидати који су конкурисали, али нису изабрани, не добијају повратну информацију о јачим странама и слабостима своје пријаве.

Обрасци и критеријуми за изборе у наставна и научна звања су стандардизовани на нивоу Универзитета. Евалуација рада кандидата је заснована на усвојеним критеријумима, али се ради о пре свега о квантитативној евалуацији која фаворизује број објављених научних радова. Не постоје механизми да се евалуира креативност и способност за самостални научни рад.

Признавање стечених квалификација на Универзитету у Новом Саду је регулисано *Правилником о мобилности студената и академском признавању периода мобилности, Статутом Универзитета у Новом Саду и Законом о високом образовању (ЗВО).*

Постоји уходана пракса признавања диплома и квалификација (домаћих и страних) на Универзитету која је усклађена са Законом о високом образовању. Све информације које се односе на признавање диплома и квалификација доступне су на сајту Универзитета на српском и енглеском језику. Процес признавања диплома траје око два месеца.

Међутим, признавање квалификација и вештина стечених неформалним и информалним образовањем (курсеви, тренинзи) није регулисано, јер Универзитет признаје само високошколске дипломе.

Постдокторске позиције нису регулисане законодавством Републике Србије.

ПРЕДЛОГ АКТИВНОСТИ

1. Као део процеса интернационализације припремити и послати факултетима смернице за имплементацију курсева на енглеском/страном језику са освртом на одговарајућу методологију.
2. Развијати и промовисати алумни Универзитета.
3. Скратити и поједноставити процедуре за признавање диплома.
4. Припремити и објавити на сајту Универзитета процедуре за запошљавање страних држављана у својству истраживача.
5. Кроз учешће представника Универзитета у међууниверзитетским телима залагати се да се омогући преносивост докторских стипендија тако да стипендија прати докторанда ако одлучи да промени институцију.
6. Развити *on-line* форму за евидентирање слободних истраживачких и наставних позиција на српском и енглеском језику. Имплементирати ову форму на сајту Универзитета.
7. Развити web портал на сајту Универзитета са списком објављених конкурса за радна места на факултетима, која се може претраживати.
7. Развити претраживу *on-line* базу података о истраживачима који могу да учествују у раду комисија за изборе.
8. Развити и имплементирати програм развоја професионалних вештина на нивоу факултета и Универзитета, са посебним освртом на вештине потребне за успешан рад у комисијама за изборе.
9. Повећати транспарентност процеса запошљавања и напредовања у каријери.
10. Дорадити процедуру избора у звање тако да се кандидатима који су се пријавили на конкурс, а нису изабрани објасне предности и слабости њихове пријаве.
11. Непрекидно радити на унапређивању и хармонизацији критеријума за евалуацију кандидата на различитим факултетима.

12. Развити додатне критеријуме за евалуацију који ће препознати креативност и способност за самостални научни рад.
13. На сајту Универзитета направити портал са линковима ка *web* странама које дају додатне информације о посебностима признавања диплома на појединим факултетима.
14. Повећати ефикасност процеса признавања диплома.
15. Развити и имплементирати програм развоја професионалних вештина на нивоу факултета и Универзитета, са посебним освртом на вештине потребне за писање предлога пројеката. ЕУ фондови се могу користити за отварање пост-докторских позиција.
16. Кроз учешће представника Универзитета у међууниверзитетским телима залагати се да се формира национални систем последокторских стипендија.

3. УСЛОВИ РАДА И СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ

Регулисање професија у Србији дефинисано је на националном нивоу. Наставна и научна звања на Универзитету у Новом Саду регулисана су Статутом, у складу с релевантним одредбама Закона о високом образовању (ЗВО) и Закона о научноистраживачкој делатности (ЗНИД).

Наставна и научна звања на Универзитету усклађена су са фазама развоја каријере истраживача и крећу се од асистента до редовног професора, односно од истраживача сарадника до научног саветника.

На Универзитету у Новом Саду адекватно је решено питање стабилности запошљавања. Према Закону о високом образовању (Службени гласник Републике Србије 68/2015), типично трајање уговора о раду за асистента је три године; доценти и ванредни професори се запошљавају на период од 5 година, док се редовни професори запошљавају на неодређено време. Након истека наведених рокова, особа може бити поново бирана у исто или више звање.

Сви конкурси за радна места на Универзитету оглашавају се у националној штампи. Конкурси се расписују само на званичном језику државе. Универзитет не објављује конкурсе за радна места на EURAXESS Jobs порталу.

Сви наставници Универзитета у Новом Саду адекватно су **укључени у рад органа одлучивања**. На нивоу факултета органи одлучивања су изборно веће, наставно-научно веће и савет. Сви наставници учествују у раду изборних већа факултета. Представници појединих департмана у саставу факултета (укључујући доценте, ванредне и редовне професоре) учествује у раду наставно-научних већа и савета факултета. Представници факултета учествују у раду стручних већа, Сената и Савета Универзитета. Међу њима се налазе наставници у свим наставним звањима.

Финансирање и зараде истраживача у великој мери зависе од економске ситуације у држави. Социјално осигурање, здравствени и пензиони доприноси плаћају се свим запосленима на Универзитету у пуном обиму.

На основу анкете спроведене међу истраживачима, већина испитаника показује незадовољство својим зарадама. Висина зарада у области високог образовања дефинисана је на националном нивоу. Такође, законодавство на националном нивоу не прави јасну разлику између финансирања наставе и научног рада, што представља заједнички проблем научних и наставних институција.

Родна равноправност у области високог образовања у Србији представља једну од важних тема. Према Стратегији научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године "Истраживање за иновације", број запослених жена у области науке и високог образовања је 10.793 или 51% од укупно запослених.

На основу анкете спроведене међу истраживачима, постоји позитивна перцепција родне равноправности међу истраживачима на Универзитету у Новом Саду. Универзитет у Новом Саду је први универзитет у историји високог образовања у Србији који је имао жену ректора (академик Олга Хацић, 1996-1998). Међутим, када су у питању руководеће позиције, постоји родна неравнотежа. Од 14 факултета, на само 3 факултета декани су жене.

Стратегија **развоја каријере** и људских ресурса део је националне Стратегије научног и технолошког развоја Републике Србије за период од 2016. до 2020. године. Један од важних аспеката у развоју каријере је мобилност. Мобилност студената, наставника и особља регулисана је како на нивоу Универзитета, тако и на нивоу факултета. Универзитет у Новом Саду је активан учесник у Ерасмус + КА1, Ерасмус Мундус и другим програмима мобилности. Мобилност је постала део евалуације за напредовање наставника у виша звања.

Универзитет у Новом Саду има EURAXESS центар у оквиру рада Канцеларије за међународну сарадњу. На основу анкете спроведене међу истраживачима, већина испитаника не

зна за постојање овог Центра на Универзитету. EURAXESS центар не шаље статистичке подаке Европској комисији.

Иако на Универзитету у Новом Саду постоји Центар за развој каријере, као и центри за људске ресурсе на нивоу факултета, каријерни савети младим истраживачима обично се дају од стране ментора. Истраживачи не користе или ретко користе могућности које пружају службе за људске ресурсе на факултетима.

Настава је битно средство за структурирање и ширење знања и стога је треба узети у обзир као важан сегмент у оквиру каријере истраживача. Међутим, наставне одговорности не би требало да буду претеране и не би требало да спрече истраживаче, посебно на почетку каријере, да обављају своје истраживачке активности. Универзитет треба да обезбеди адекватно награђивање повезано с наставним обавезама. На Универзитету у Новом Саду постоји систем вредновања наставника од стране студената, као један од обавезних услова за избор у наставничка звања.

На основу анкете спроведене међу истраживачима, доминира став да су истраживачи преоптерећени наставним ангажовањима. Један од разлога је то што менторства и ваннаставне активности, као и активности на докторским студијама, нису изражене кроз норму часова.

Развој адекватног **истраживачког окружења** на Универзитету у Новом Саду представља један од најважнијих циљева Стратегије. На факултетима Универзитета у Новом Саду основано је преко 250 лабораторија и научно-истраживачких центара, а у оквиру појединих области формиране су истраживачке групе. Универзитет у Новом Саду води рачуна о видљивости свих облика истраживачке делатности и на сајту редовно ажурира базе података. Подаци о лабораторијама доступни су на адреси <https://www.uns.ac.rs/index.php/c-nauka/naucni-potencijal-c/laboratorije-c>, подаци о научно-истраживачким центрима на адреси <https://www.uns.ac.rs/index.php/c-nauka/naucni-potencijal-c/naucno-istrazivacki-centri>, а подаци о истраживачким групама на адреси <https://www.uns.ac.rs/index.php/c-nauka/naucni-potencijal-c/istrazivacke-grupe>. Каталог истраживачког и иновационог потенцијала Универзитета у Новом Саду доступан је на адреси <https://www.uns.ac.rs/images/doc/WBCInnoSrp.pdf>.

Међутим, истраживачка инфраструктура није једнако развијена на свим факултетима у оквиру Универзитета. На основу анкете спроведене међу истраживачима, постоји незадовољство

због недостатака савремене опреме у лабораторијама, а многи истраживачки центри немају адекватан простор.

Заштита интелектуалне својине представља важан услов за креирање адекватног истраживачког окружења. Поступак за регистрацију патената као резултат рада финансира се из буџета Републике Србије и строго је дефинисан у Закону о научноистраживачкој делатности. Према овом Закону, сви резултати истраживања (укључујући патенте) који су пријављени као резултат пројекта финансираног из буџета Републике Србије су власништво организације у којој су настали.

На Универзитету у Новом Саду основан је *Дунавски центар* за трансфер технологије који ради на изградњи капацитета за трансфер технологија, размене знања и искустава и јачање мреже партнера у тржишној економији у земљи и региону.

На Универзитету у Новом Саду основан је и Универзитетски центар за интелектуалну својину (Центар ИС) чији је задатак да подучи и информише академску, истраживачку, пословну и студентску популацију у Новом Саду и Војводини у циљу промовисања улоге интелектуалне својине и подизања свести о значају интелектуалне својине и друштва заснованог на знању. Свеопшти циљ Центра ИС је да помогне у заштити интелектуалне својине, углавном кроз писање патентне документације и праћење процедуре, као и да подржи трансфер и комерцијализацију знања развијених кроз истраживање и креативан рад на Универзитету у Новим Саду.

Међутим, увидом у релевантне националне и међународне базе података, уочава се да истраживачи пријављују патенте без афилијације Универзитета у Новом Саду. Универзитет у Новом Саду одржава Централни репозиторијум свих докторских дисертација и студенти су дужни да доставе електронски и један штампани примерак Универзитету. Међутим, на Универзитету не постоји репозиторијум научних радова и патената који би омогућио бољу видљивост научних резултата.

ПРЕДЛОГ АКТИВНОСТИ

1. Промовисање могућности да се преко пројеката, посебно оних који се односе на стратегију истраживачког рада на Универзитету у Новом Саду, акценат стави на на развој истраживачке инфраструктуре.

2. Објављивање конкурса на сајту Универзитета и / или на EURAXESS Jobs порталу.
3. Размотрити увођење бонуса на зараде за прековремени рад у настави.
4. Кроз учешће представника Универзитета у међууниверзитетским телима залагати се за јасно разликовање наставних и истраживачких ангажмана појединих истраживача, укључујући и одвојене зараде.
5. Размотрити активности које се односе на превазилажење родне неравнотеже на руководећим позицијама.
6. Промовисати EURAXESS центар и његове услуге везане за текуће мобилности.
7. Предузети мере да се статистички подаци EURAXESS центра достављају Европској комисији.
8. Дефинисање сета услуга служби за људске ресурсе, које се односе на стручно усавршавање (или од стране правних служби или нових служби за људске ресурсе).
9. Регулисати односе између Универзитета и истраживача у области трансфера технологије, ауторских права и међусобних обавеза.
10. Развити и одржавати централни репозиторијум научних радова, патената и других резултата.
11. Развијати систем за прецизно и потпуно праћење наставних ангажовања (по сатима), а узимајући у обзир не само часове, него и консултације и ваннаставним активностима са студентима.
12. Имплементирати планирање система људских ресурса (запошљавање и развој каријере), који ће размотрити објективне наставне и истраживачке потребе, на основу система извештавања.
13. Спровести пуни процес извештавања, система за праћење, посебно у погледу наставе и менторстава.

4. УСАВРШАВАЊЕ

Оснивањем докторских школа на Универзитету успостављен је изванструктурисани оквир односа између саветника, ментора и студената који далеко превазилази односе који су постојали пре оснивања поменутих школа. Ови односи су изражени у Закону о високом образовању, статутима и правилницима Универзитета. Напредак студената се прати, њихови саветници и ментори пишу извештаје, заједно учествују у истраживању и објављују радове. Известан број студената докторских студија учествује у пројектима Министарства за науку у оквиру којих добија финансијску подршку. Неки од њих учествују такође у процесу наставе кроз увођење вежбања са студентима.

Универзитет последњих неколико година организује различите облике обука намењене младим истраживачима као што су писање научних пројеката, презентација научних радова, комуникационе вештине, прављење курикулума, методологије научних истраживања, тимски рад, предузетничке вештине и слично.

Поред истраживача и универзитетска администрација је позвана да учествује на курсевима као што су *ECDL (European computer driving licence)* или настава енглеског језика. Овакви облици обуке су спорадични и базирани на добровољности учесника. Организују се на централном нивоу Универзитета за све истраживаче и на појединим факултетима, када је информација о курсевима углавном слабо доступна истраживачима других факултета.

Пошто су саветници и ментори докторских студената искуснији истраживачи, постоји погрешна претпоставка да је њихово искуство довољан гарант успешног саветовања или менторства. Они се у тим својим улогама јављају и као особе за које се претпоставља да су у стању да буду и каријерни саветници и менаџери и популаризатори научних истраживања. Под утицајем „пројеката развоја капацитета“ какви су *TEMPUS* и *ERASMUS+* и интензивне размене искустава са европским универзитетима, свест о потреби континуираног стручног усавршавања истраживача свих нивоа у скороје време све је присутнија. Још увек, међутим, осим начелних и декларативних залагања, овакви облици обуке нису регулисани законом и правилницима Универзитета и факултета. Њихова успешност, доступност и ефикасност се још увек не оцењују и не испитује.

Због тога у припреми Стратегије располагања људским ресурсима предлажемо следеће мере које би унапредиле садашње стање на Универзитету за које би били задужени проректор за науку, Одбор за квалитет и већа докторских студија на факултетима.

ПРЕДЛОГ АКТИВНОСТИ

1. Сачинити препоруке и упутства факултетима о потреби побољшања методологије за извештавање о извођењу докторских програма, оствареном прогресу и постигнутим резултатима.
2. Саставити питања за анкету и периодично је слати студентима да оцене докторске студије. Одредити екипе за анализу резултата и одлучити о могућим активностима произашлим из анализе.
3. Сачинити и изводити програме стручног усавршавања на универзитетском и факултетским нивоима намењених истраживачима различитих нивоа.

4. Развити и доставити свим факултетима заједнички формулар за извештавање и оцену активности усмерених на стручно усавршавање, чији би битни елементи били оцена доступности, ефикасности и примењивости курсева обуке.
5. Сачинити упутство и препоруке факултетима како да установе обавезујући однос између саветника и саветованог, ментора и студента докторанда.

За спровођење Акционог плана предвиђен је следећи поступак:

- [1] Усвајање Стратегије и Акционог плана у органима Универзитета
- [2] Расправа у стручним телима Универзитета о начину примене предложених мера.
- [3] Именовање одговорних лица и временског оквира за извршење предложених мера.
- [4] Примена предвиђених мера од стране одговорних лица и органа у предвиђеним роковима
- [5] Радна група коју чини проректор за науку, руководилац пројекта *Re@WBC*, учесници пројекта и одговарајући представници Универзитета на редовним састанцима (свака три месеца) прате извршење Акционог плана. Радна група је формирана ради координисања процеса извршења Акционог плана.