

## **Informacija o Evropskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača - proces implementacije**

Tokom proteklih godina rada na promociji EURAXESS mreže i uspostavljanja crnogorske mreže za mobilnost istraživača, imali smo prilike da čujemo o važnosti dva dokumenta Evropske komisije: Evropska povelja za istraživače i Kodeks o zapošljavanju istraživača (*the European Charter for Researchers & the Code for Conduct for the Recruitment of Researchers*)

Principi ova dva dokumenta imaju za cilj da obezbijede ista prava i obaveze istraživačima, bez obzira na to gdje u Evropi rade. Povelja definiše uloge i odgovornosti istraživača i organizacija u kojima oni rade u kontekstu osnovnog cilja da odnos između njih obezbjedjuje uspješno stvaranje, transfer, dijeljenje i širenje stvorenog znanja. Procedure za zapošljavanje ciljaju na unapređenje kvaliteta i transparentnosti procesa izbora istraživača i njihovog napredovanja u karijeri, uključujući i kriterijume. Naročito se naglašava značaj velikog broja kriterijuma za napredovanje u karijeri istraživača, naspram jedinog dosadašnjeg – broj objavljenih radova. Povelja i Kodeks su usvojeni ili potpisani od strane velikog broja institucija, kao što su univerziteti, rektorske konferencije i istraživačka vijeća, a njihovi principi su ugrađeni ili se ugrađuju u značajan broj nacionalnih regulativa.

Univerzitet Crne Gore je potpisao Deklaraciju o posvećenosti Povelji i Kodeksu još 2012.godine, čime je izrazio spremnost da radi na unapređenju uslova zapošljavanja istraživača i samog naučno-istraživačkog rada. Zbog promjene menadžmenta Univerziteta i drugačijih prioriteta i fokusa na unutrašnjoj reformi strukture i razvoja Univerziteta Crne Gore, nije se tada odlučilo o nastavku daljih aktivnosti na kreiranju HR Strategije.

Kao dio Evropskog istraživačkog prostora, neophodno je da Univerzitet bude otvoren za "spoljašnji svijet". Takođe, kao aktivan član EURAXESS mreže- panevropske mreže posvećene poboljšanju mobilnosti istraživača, Univerzitet Crne Gore mora stvoriti bolje uslove za rad kako bi bio atraktivniji i kompetitivniji za inostrane istraživače. Omogućavanje kontinuirane evaluacije svojih kapaciteta je jedno od osnovnih preduslova za postizanje ovog cilja. Efektivna evaluacija i strategija je obavezna, nešto što svi univerziteti moraju ustanoviti i usvojiti, ukoliko žele da nastave sa uspješnom međunarodnom saradnjom, što ranije se stvore uslovi za oboje – internu i eksternu evaluaciju, prije će doći do napretka u daljem razvoju Univerziteta.

Zašto Univerzitet treba da sprovede ovu proceduru?

- Podržavamo promjene u kulturi rada (pokretači promjena, isticanje nedostataka i rad na nivomprevazilaženju, promocija saradnje u okviru institucije i sa drugim institucijama)
- Priključivanje evropskoj mreži VO institucija koje su na istom putu razvoja (postizanje zajedničkog jezika u istraživačkoj zajednici, inicijative i prilike za razmjenu dobrih praksi, prepoznatljivost)
- Imidž na međunarodnom nivou kao institucija koja je posvećena kontinuiranom napredovanju

- Prepoznatljivost kao institucija koja stimuliše i kreira dobre uslove za zapošljavanje i rad istraživača, cijeni svoje zaposlene na kojem god stadijumu napretka se nalaze
- Benefit u smislu bolje međunarodne vidljivosti

**Nezvanično:** institucije koje imaju HR logo imaju bolje šanse za dobijanje projekata, to je dodatna vrijednost, kao i objavljivanje slobodnih radnih mjesta na euraxess jobs portalu (trenutno najveći “oglasni” prostor za zapošljavanje istraživača.

### Proces izrade i implementacije HR Strategije obuhvata:

1. Inicijalna faza (0-12 mjeseci)
  - Pismo prihvatanja 40 principa C&C
  - Izrada *Gap analysis* i Strategije sa Akcionim planom
  - Dobijanje HR Excellence in Research logo-a od strane Evropske komisije, nakon čega počinje implementacija
2. Faza implementacije (2 godine nakon dobijanja HR Excellence in Research logo-a)
  - Interna procjena
  - Posjete eksperata
3. Faza obnavljanja zasluga za dobijanje HR Excellence in Research logo-a (tri godine nakon interne procjene)
  - Pregled ostvarenog napretka, dokazi o tome kako je ovaj proces ugrađen u institucionalnu politiku
  - Procjena eksperata

