



DOKUZ EYLÜL
ÜNİVERSİTESİ

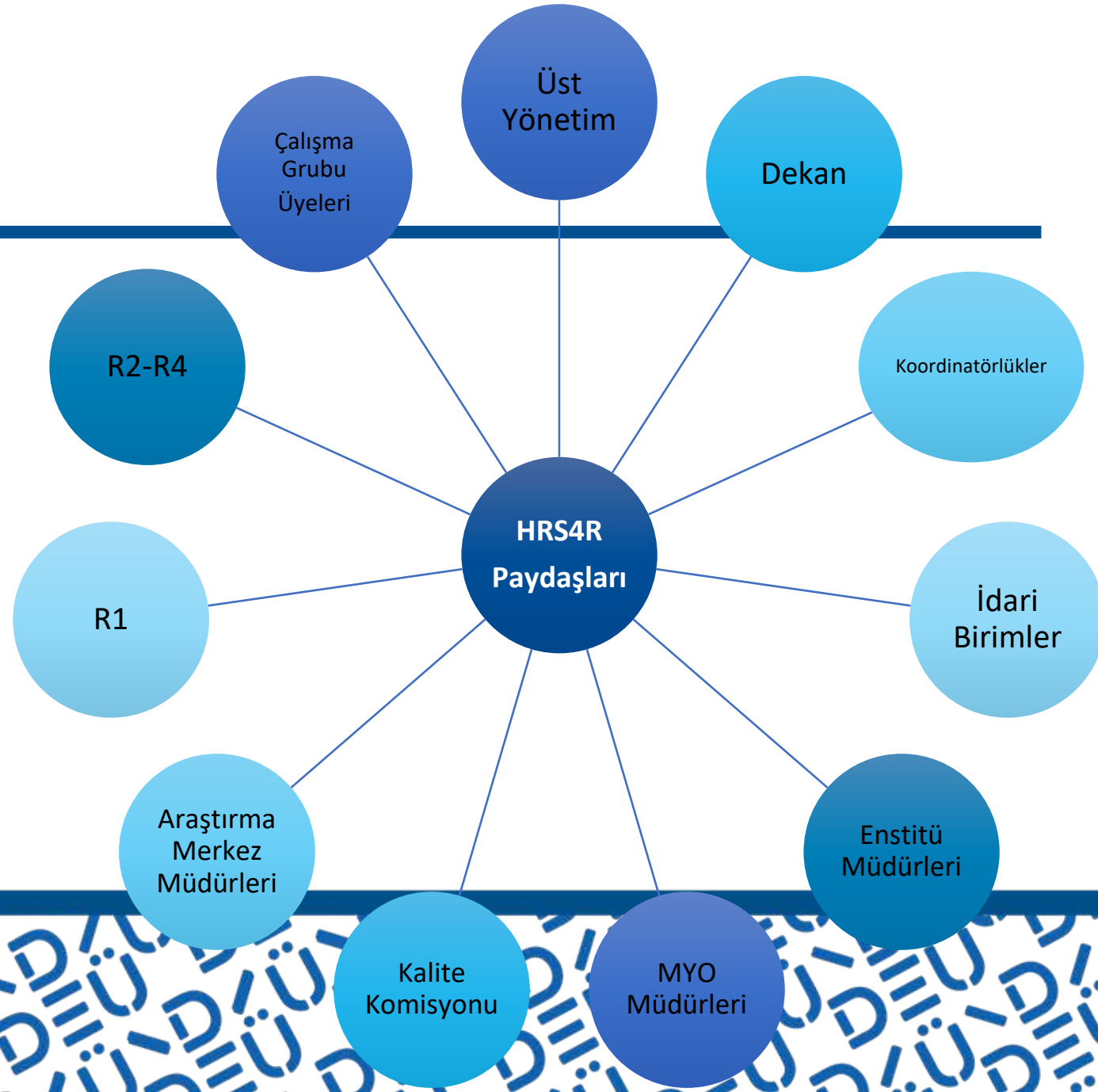


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HUMAN RESOURCES STRATEGY FOR RESEARCHERS (HRS4R)

DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
Prof.Dr. İlgi KARAPINAR







HRS4R HEDEF KİTLE

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Of whom are stage R3 or R4 = Researchers with a large degree of autonomy, typically holding the status of Principal Investigator or Professor.

Of whom are stage R2 = in most organisations corresponding with postdoctoral level

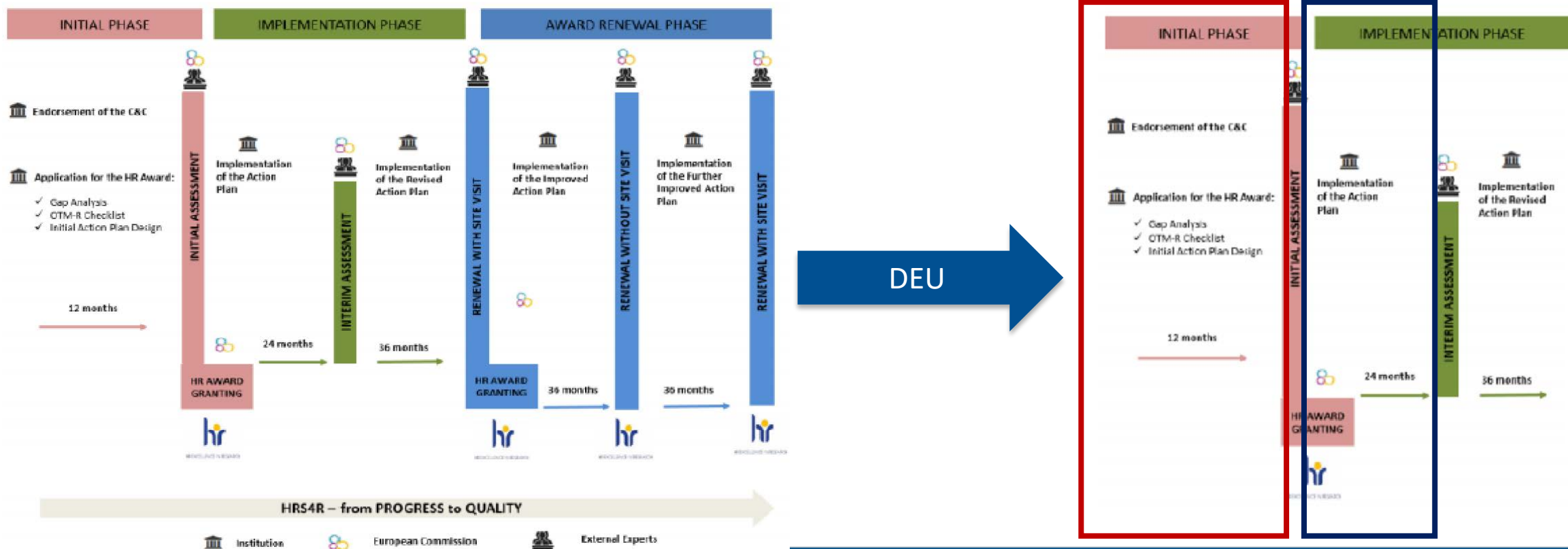
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level



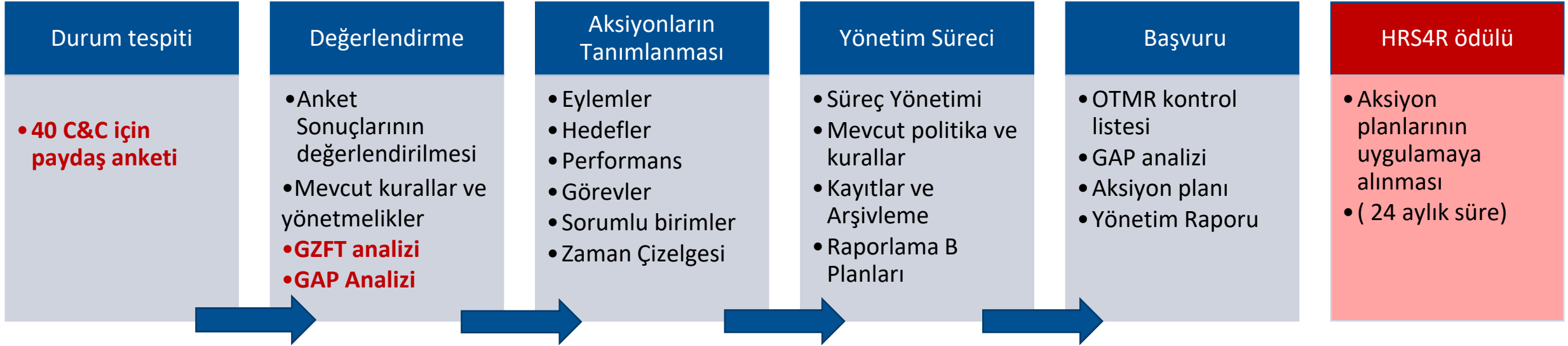


DEU HRS4R SÜRECİ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



DEU Başlangıç Fazı ve Başvuru





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



ARAŞTIRMADA İNSAN KAYNAKLARI AVRUPA ŞARTLARI (EU Charters- Code of Conducts)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)



40 Őart

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 Őart

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 19 Őart

İşe Alma Şartları 9 Őart

Etik ve Mesleki İlkeler (11 ilke)

İşe Alma ve Seçme İlkeleri (10 ilke)

Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik İlkeleri (14 ilke)

Eğitim ve Sürekli Gelişim İlkeleri (5 ilke)

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 Őart

1. Araştırmada özgürlük
2. Etik prensipler
3. Profesyonel sorumluluklar
4. Profesyonel davranışlar
5. Sözleşme ve yasal zorunluluklar
6. Hesap verilebilirlik
7. Araştırma sonuçlarının yayılımı
8. Araştırmada iyi uygulamalar
9. Araştırmanın topluma yayılımı
10. Danışmanlarla ilişkiler
11. Araştırmada yönetimi sorumlulukları
12. Profesyonel gelişmede süreklilik



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 19 Őart



1. Araştırmacı profesyonelliğinin tanınması
2. Ayrımcılık yapılmaması
3. Araştırmada olanakların sunulması
4. Çalışma ortamında olanakların sunulması
5. İş sürekliliği ve garantisi
6. Ekonomik destek mekanizmaları
7. Kariyer gelişiminde sunulan olanaklar
8. Cinsiyet dengesi
9. Hareketliliğin tanınması
10. Sürekli gelişim için fırsatlara ulaşım





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Avrupa Araştırmacı Şartları (EU Charters)

İşverenler ve Fon Sağlayıcılar (Kurum) için Genel İlkeler ve Gereklilikler



- 11. Kariyer gelişimine ulaşım olanakları
- 12. Fikri Mülkiyet Hakları
- 13. Ortak yazarlık ilkeleri
- 14. Danışmanlık sistemi
- 15. Ders verme şartları

- 16. Araştırmacı performans değerlendirme sistemi
- 17. Şikayet ve öneri sistemi
- 18. Karar verme süreçlerine katılım
- 19. İşe alma şartları





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların İşe Alımına İlişkin Davranış Kuralları (Code of Conduct)



1. İşe alma şartları tanımlı olmalıdır.

2. Seçme prensipleri tanımlı olmalıdır

3. Seçme ve işe almada şeffaflık prensibi uygulanmalıdır

4. Değerlendirme süreci tanımlı olmalıdır

5. Mesleki faaliyetleri tanınmalıdır

6. Mesleki hareketlilik tanınmalıdır

7. Akademik ve mesleki nitelikler ortak değerlendirilmelidir.

8. Mesleki kıdem esasları

9. Doktora sonrası araştırma pozisyonlarına ait tanımlamalar



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



GZFT ANALİZİ

Gelişmeye açık alanlar





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



GAP ANALİZİ





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

GAP Analizi: Etik Ve Mesleki Ölçütler



ETHICAL AND PROFESSIONAL ASPECTS		
Status	Implementation	GAP
1. Research Freedom	fully implemented	++
2. Ethical principles	fully implemented	++
3. Professional responsibility	almost but not fully implemented	+/-
4. Professional attitude	almost but not fully implemented	+/-
5. Contractual and legal obligations	fully implemented	++
6. Accountability	fully implemented	++
7. Good practice in research	fully implemented	++
8. Dissemination, exploitation of results	fully implemented	++
9. Public engagement	fully implemented	++
10. Non-discrimination	fully implemented	++
11. Evaluation / Appraisal systems	almost but not fully implemented	+/-



GAP Analizi: İşe alma ve Seçme

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



RECRUITMENT AND SELECTION		
Status	Implementation	GAP
12. Recruitment	almost but not fully implemented	+/-
13. Recruitment (Code)	fully implemented	++
14. Selection (Code)	fully implemented	++
15. Transparency (Code)	almost but not fully implemented	+/-
16. Judging merit (Code)	almost but not fully implemented	+/-
17. Variations in the chronological order of CVs (Code)	fully implemented	++
18. Recognition of mobility experience (Code)	almost but not fully implemented	+/-
19. Recognition of qualifications (Code)	fully implemented	++
20. Seniority (Code)	almost but not fully implemented	+/-
21. Postdoctoral appointments (Code)	fully implemented	++



GAP Analizi: Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY

Status	Implementation	GAP
22. Recognition of the profession	almost but not fully implemented	+/-
23. Research environment	almost but not fully implemented	+/-
24. Working conditions	almost but not fully implemented	+/-
25. Stability and permanence of employment	almost but not fully implemented	+/-
26. Funding and salaries	fully implemented	++
27. Gender balance	fully implemented	++
28. Career development	almost but not fully implemented	+/-
29. Value of mobility	almost but not fully implemented	+/-
30. Access to career advice	almost but not fully implemented	+/-
31. Intellectual Property Rights	fully implemented	++
32. Co-authorship	almost but not fully implemented	+/-
33. Teaching	almost but not fully implemented	+/-
34. Complains/ appeals	almost but not fully implemented	+/-
35. Participation in decision-making bodies	almost but not fully implemented	+/-

TRAINING AND DEVELOPMENT

Status	Implementation	GAP
36. Relation with supervisors	almost but not fully implemented	+/-
37. Supervision and managerial duties	fully implemented	++
38. Continuing Professional Development	almost but not fully implemented	+/-
39. Access to research training and continuous development	almost but not fully implemented	+/-
40. Supervision	fully implemented	++



GAP analizi sonucu

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



NO	EU C&C	IMPLEMENTATION	GAP
1	3. Professional responsibility	almost but not fully implemented	+/-
2	4. Professional attitude	almost but not fully implemented	+/-
3	11. Evaluation / Appraisal systems	almost but not fully implemented	+/-
4	12. Recruitment	almost but not fully implemented	+/-
5	15. Transparency (Code)	almost but not fully implemented	+/-
6	16. Judging merit (Code)	almost but not fully implemented	+/-
7	18. Recognition of mobility experience (Code)	almost but not fully implemented	+/-
8	20. Seniority (Code)	almost but not fully implemented	+/-
9	22. Recognition of the profession	almost but not fully implemented	+/-
10	23. Research environment	almost but not fully implemented	+/-
11	24. Working conditions	almost but not fully implemented	+/-
12	25. Stability and permanence of employment	almost but not fully implemented	+/-
13	28. Career development	almost but not fully implemented	+/-
14	29. Value of mobility	almost but not fully implemented	+/-
15	30. Access to career advice	almost but not fully implemented	+/-
16	32. Co-authorship	almost but not fully implemented	+/-
17	33. Teaching	almost but not fully implemented	+/-
18	34. Complains/ appeals	almost but not fully implemented	+/-
19	35. Participation in decision-making bodies	almost but not fully implemented	+/-
20	36. Relation with supervisors	almost but not fully implemented	+/-
21	38. Continuing Professional Development	almost but not fully implemented	+/-
22	39. Access to research training and continuous development	almost but not fully implemented	+/-

AKSİYON VE İYİLEŞTİRME GEREKLİDİR





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



28. Career development

- Araştırmacıların tüm seviyelerinde kariyer danışmanlığı hizmeti verilmelidir.
- Araştırmacıların pozisyonlarına göre sözleşme hakları, profesyonel gelişim stratejileri hakkında bilgilendirilmelidir.
- Çalışma sözleşme şartları hakkında bilgilendirilmelidir.
- Mesleki gelişimi konusunda güvensiz bir ortamda olmaması sağlanmalıdır.

30. Access to career advice

- Araştırmacıların sözleşme şartları ne olursa olsun kariyer geliştirme ilgili sunulan olanaklara erişim sağlayabilmelidir.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



AKSİYONLAR- GÖREVLER-HEDEFLER





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

AKSIYON 3: Araştırmacıların kariyer gelişiminin desteklenmesi ve uluslararasılaşmanın artırılması



- Görev 1. Kariyer gelişimi ve uluslararasılaşma için EURAXESS platformunun bilgi, farkındalık ve kullanımının artırılması.
- Görev 2. Araştırmacıları EURAXESS portalına kaydolmaya ve atama ve işe alım fırsatları hakkında duyurular almaya teşvik etmek.
- Görev 3. Her iki araştırmacı için dış finansman da dahil olmak üzere araştırma pozisyonlarının yayınlanması ve EURAXESS iş portalındaki öğrenciler.
- Görev 4. DEU Araştırma web sayfasının, mevcut proje çağrılarına (Marie Skłodowska Curie Eylemleri (MSCA) bursları, Avrupa Araştırma Konseyi (ERC) finansmanı ve Erasmus + programları) ve araştırma altyapılarına ve fırsatlarına hızlı erişim sağlayacak şekilde revize edilmesi.
- Görev 5. İlgili DEU web sitelerinde uluslararası araştırmacılara yönelik bilgilerin güncel ve farklı dillerde erişilebilir tutulması
- Görev 6: Web sayfasında R1-R4 araştırmacıları için kariyer fırsatlarını yayınlamak
- Görev 7: İlgili yönetmelik ve yönergelerin R1-R4 araştırmacıları da kapsayacak şekilde güncellenmesi

- (+/-) 11. Evaluation / Appraisal systems
- (+/-) 22. Recognition of the profession
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 24. Working conditions
- (+/-) 25. Stability and permanence of employment
- (+/-) 28. Career development
- (+/-) 29. Value of mobility
- (+/-) 30. Access to career advice
- (+/-) 33. Teaching
- (+/-) 34. Complains/ appeals
- (+/-) 35. Participation in decision-making bodies



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



OTM-R

Open Transparent and Merit Based Recruitment





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

OTM-R: Open Transparent and Merit Based Recruitment



REPORT
of the WORKING GROUP of the
STEERING GROUP OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT
under the EUROPEAN RESEARCH AREA
on
**Open, Transparent and Merit-based
Recruitment of Researchers**

OTM-R

By ensuring that the best person for the job is recruited, open, transparent, and merit-based recruitment of researchers (OTM-R) improves the effectiveness of national research systems, guarantees equality, especially for underrepresented groups, and boosts trans and international cooperation. This in turn promotes optimal circulation of scientific knowledge.

Open, transparent and merit-based recruitment (OTM-R) brings benefits to researchers, institutions and a country's research system. More specifically, OTM-R makes research careers more attractive, ensures equal opportunities for all candidates and facilitates mobility. Overall, it may contribute to an increase in the cost-effectiveness of investments in research.





EURAXESS

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



EURAXESS

Researchers in motion

[Home](#) [Jobs & Opportunities](#) [Living & Working in Europe](#) [Career Development](#) [Initiatives](#) [Network](#) [ERA Talent Platform](#)

You are here: [Home](#)

EURAXESS - researchers in motion

The leading portal for the research community

Are you a researcher ready to take your career to the next level by moving to another country?
Do you represent a research performing organisation in search of top talent?
Look no further! Join the EURAXESS network to access free personalised information and assistance.



EURAXESS IN A NUTSHELL



The largest database of job, funding and hosting offers in Europe

With 43 European countries and 9 worldwide hubs, EURAXESS is the largest pan-European initiative to foster researchers' mobility and career development. We strengthen scientific collaboration between Europe and the global community, opening doors to endless possibilities for researchers worldwide.

[Job, Funding and Hosting Opportunities >](#)



Expert career guidance

Enhance your career with practical insights, free tools and resources to shape your professional path. Connect with our knowledgeable staff to help you achieve your goals.

[Find out more >](#)



EURAXESS Service Centres

More than 600 Service Centres located in 43 European countries offer free personalised assistance to researchers and research performing organisations on a variety of relevant topics, from relocation to career development services.

[Find a EURAXESS Service Centre >](#)



İZMİR-1982

THE BENEFITS OF REGISTERING WITH EURAXESS



I am a researcher. What can EURAXESS do for me?

Whether you're seeking advice on career development, looking for tools to enhance your skills, or need concrete assistance with relocating for your next big opportunity, EURAXESS can help. No matter what stage of your research path or scientific business you are at, EURAXESS is a comprehensive career and innovation hub for information and assistance p. Find jobs, hosting and funding opportunities, as well as support and guidance.

[Create your profile >](#)

I represent an organisation. How can EURAXESS help?

Whether you represent a research institution, university, or business, EURAXESS can enhance your recruitment process. Easily publish your vacancies for free and reach top-tier candidates in Europe and beyond. Boost your visibility in the research community and attract the best minds to your organisation.

Are you looking to expand your career development service portfolio? We can help you do so as well!

[Discover more >](#)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



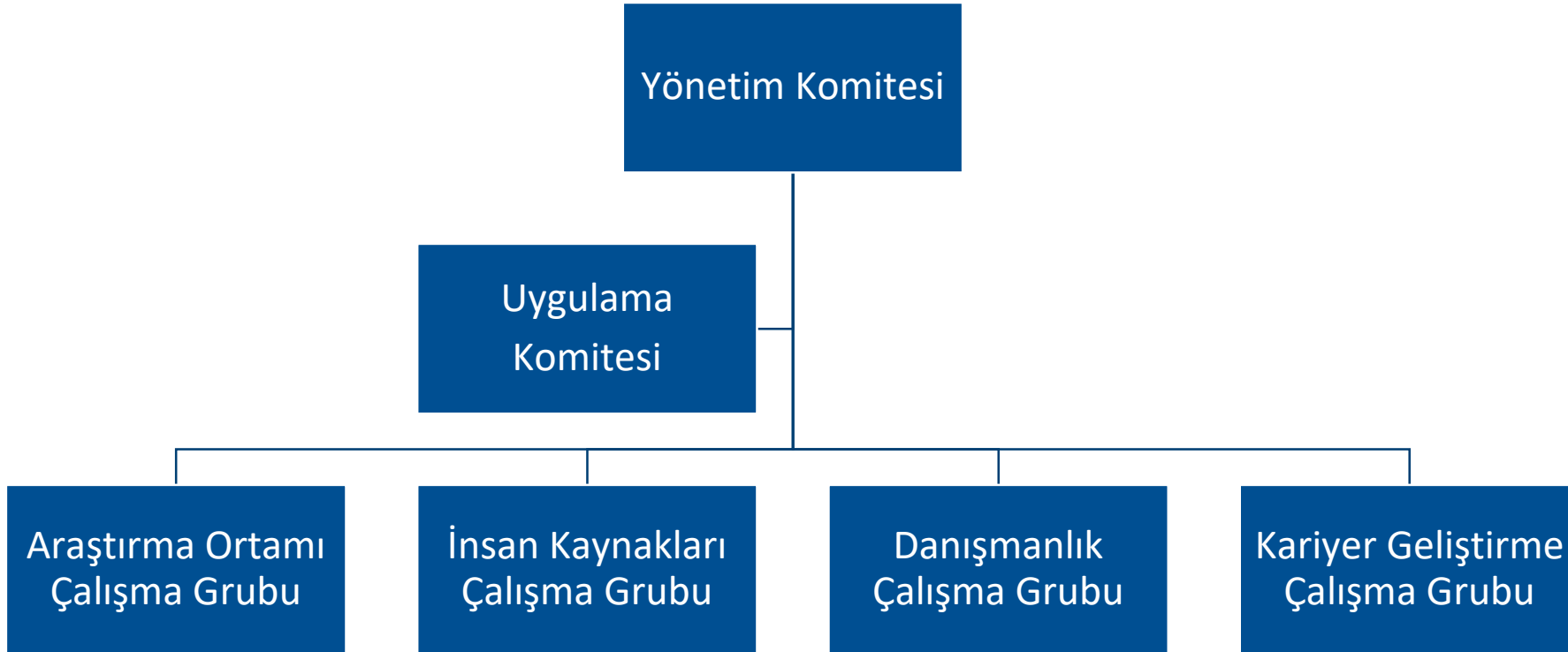
KURULLAR- ÇALIŞMA GRUPLARI VE GÖREV TANIMLARI





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

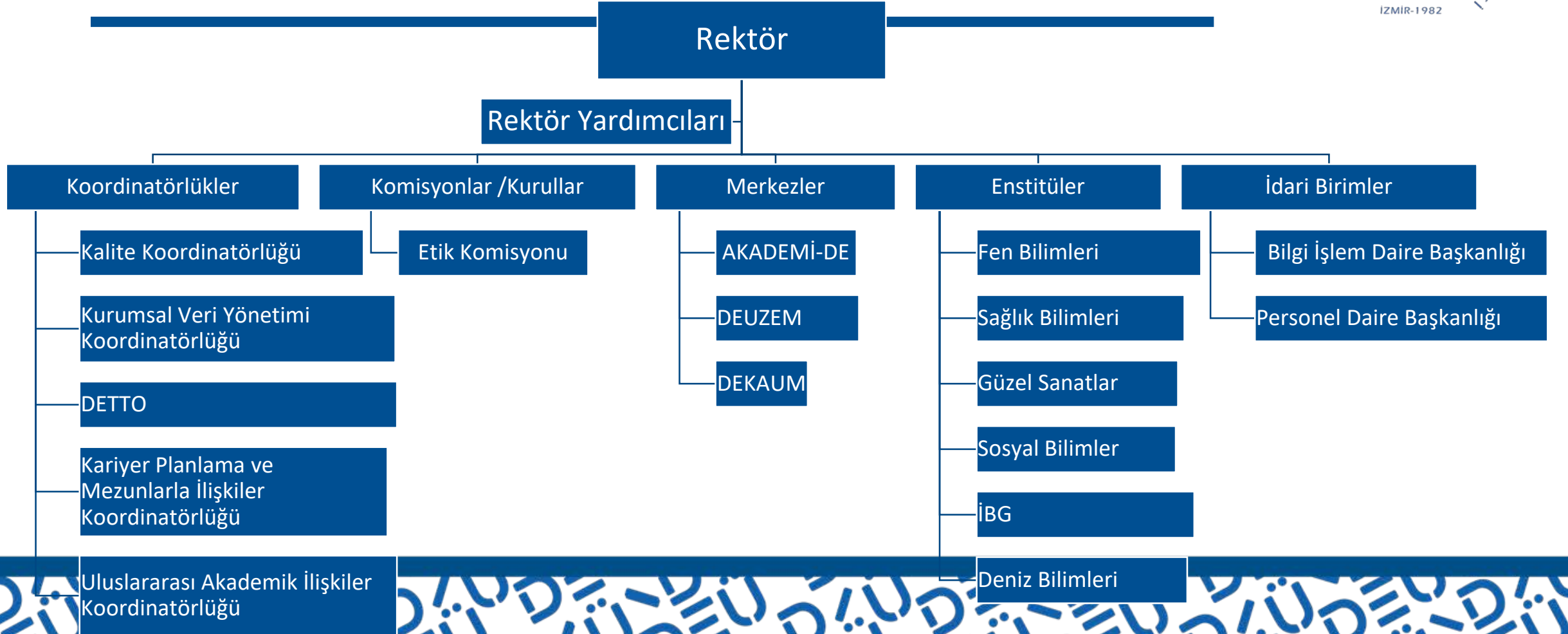
Kurumsal HRS4R Organizasyonu





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R'de görev alan temel birimler



ÇALIŞMA GRUPLARI : KARİYER GELİŞTİRME ÇALIŞMA GRUBU

Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ

Prof. Dr. Mübeccel Banu DURUKAN SALI

Doç. Dr. Fatma Feyzal ÖZKABAN

Doç.Dr. Ebru TOLAY

Doç. Dr. Selda KOZBEKÇİ AYRANPINAR

Prof. Dr. Didem KARABİDAK

Prof.Dr. Şermin GENÇ

Doç.Dr. Melik KARA

Doç. Dr. Yaprak SARIGÖL ORDİN

Doç.Dr. Derya Durusu EMEK SAVAŞ

Doç.Dr. Gülser KILINÇ

Araş.Gör. Fulya SELÇUK

Araş.Gör. Dr. Seda EROĞLU KOÇ

Araş.Gör. Sevda KAÇTI

Eylem 3: Araştırmacıların kariyer gelişiminin desteklenmesi ve uluslararasılaşmanın artırılması

Kariyer Geliştirme Çalışma Grubu (CDWG: CAREER DEVELOPMENT WORKING GROUP)

Eylem 3: DEU ve yurtdışında kariyer geliştirme fırsatlarının ve uluslararasılaşmanın artırılması

- Görev 1. Kariyer gelişimi ve uluslararasılaşma için EURAXESS platformunun bilgi, farkındalık ve kullanımının artırılması.
- Görev 2. Araştırmacıları EURAXESS portalına kaydolmaya ve atama ve işe alım fırsatları hakkında duyurular almaya teşvik etmek.
- Görev 3. Her iki araştırmacı için dış finansman da dahil olmak üzere araştırma pozisyonlarının yayınlanması ve EURAXESS iş portalındaki öğrenciler.
- Görev 4. DEU Araştırma web sayfasının, mevcut proje çağrılarına (Marie Skłodowska Curie Eylemleri (MSCA) bursları, Avrupa Araştırma Konseyi (ERC) finansmanı ve Erasmus + programları) ve araştırma altyapılarına ve fırsatlarına hızlı erişim sağlayacak şekilde revize edilmesi.
- Görev 5. İlgili DEU web sitelerinde uluslararası araştırmacılara yönelik bilgilerin güncel ve farklı dillerde erişilebilir tutulması
- Görev 6: Web sayfasında R1-R4 araştırmacıları için kariyer fırsatlarını yayınlamak
- Görev 7: İlgili yönetmelik ve yönergelerin R1-R4 araştırmacıları da kapsayacak şekilde güncellenmesi

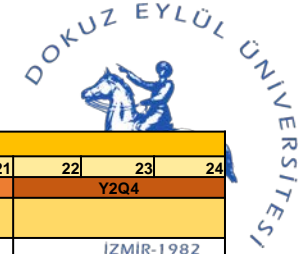
Hedefler ve Göstergeler

- EURAXESS'in farkındalığını, bilgisini ve kullanımını en üst düzeye çıkarmak için 8 adet R1-R4 toplantısı.
- DEÜ'nün araştırma kapasitesinin uluslararası görünürlüğünün artırılması için diğer ülke web sitesi ziyaretçilerinin %20 artışla analiz edilmesi.
- Araştırmacıların %50'sini EURAXESS portalına kayıt olmaya teşvik etmek
- DEÜ'nün uluslararasılaşma stratejisi doğrultusunda uluslararası araştırmacı sayısında (R1-R4) %10 artışa ulaşılması.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

HRS4R İKİ YILLIK ÇALIŞMA PLANI



		Years																							
		Y1												Y2											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
		Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
ACTIONS	Tasks	IZMIR-1982																							
		Action 1: Identifying further gaps based on gap analysis	T1	Y1Q1																					
T2				Y1Q2																					
T3							Y1Q3																		
Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers	T1	Y1Q1																							
	T2	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T3							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T4	Y1Q1						Y1Q3																	
	T5	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T6	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
Action 3: Enhancing career development and internationalization for research	T1							Y1Q3																	
	T2							Y1Q3																	
	T3							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
	T4							Y1Q3																	
	T5							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
Action 4: Adapting Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R Principles	T1	Y1Q1			Y1Q2																				
	T2	Y1Q1																							
	T3				Y1Q2																				
	T4				Y1Q2																				
	T5							Y1Q3																	
Action 5: Improving the unsatisfactory working conditions resulting from gap analysis	T1							Y1Q3																	
	T2	Y1Q1																							
	T3										Y1Q4														
	T4							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T5							Y1Q3																	
	T6				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors	T1	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T2	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T3				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
	T4				Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
Action 7: Implementation, Monitoring and Evaluation of Action Plans	T1	Y1Q1																							
	T2	Y1Q1																							
	T3	Y1Q1									Y1Q4												Y2Q4		
	T4	Y1Q1			Y1Q2			Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3			Y2Q4		
	T5	Y1Q1																							
	T6										Y1Q4												Y2Q4		
	T7										Y1Q4												Y2Q4		
Management Meetings	M																								
Report Preparation	R																								



Öncelikli faaliyetler

- Graduate Schools Course Content: Etik ve Bilimsel araştırma Yöntemleri gibi derslerin içerik analizinin yapılması ve HRS4R Etik Kodlarının ders içeriğine entegre edilmesi
- Institutional no-discrimination declaration
- Code of Ethics Document
- Gender Balance Work Plan
- DEU Guideline for OTMR (Open, Transparent and Merit Based Recruitment)

Diğer İhtiyaçlar

- Uluslararası R1-R4 araştırmacıların Üniversitemize davetinde süreçlerin/ iş akışlarının tanımlanması
- **EURAXESS'in tanıtımı ve projelere araştırmacı çağrılarının yapılması**
- Web sayfalarının farklı dillerde hazırlanması (YÖKAK ve HRS4R)
- Teşvik ve ödüllendirme prensiplerinin tanımlanması (YÖKAK ve HRS4R)
- **Post-doc pozisyonunda araştırmacı istihdamının geliştirilmesi** (YÖKAK ve HRS4R)
- Çalışma grubu toplantılarına katılımın sağlanması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



TEŞEKKÜR

Üniversitemizin Üst Yönetimi

HRS4R hazırlıklarında katkı veren akademisyenler

DETTO

