



DOKUZ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ

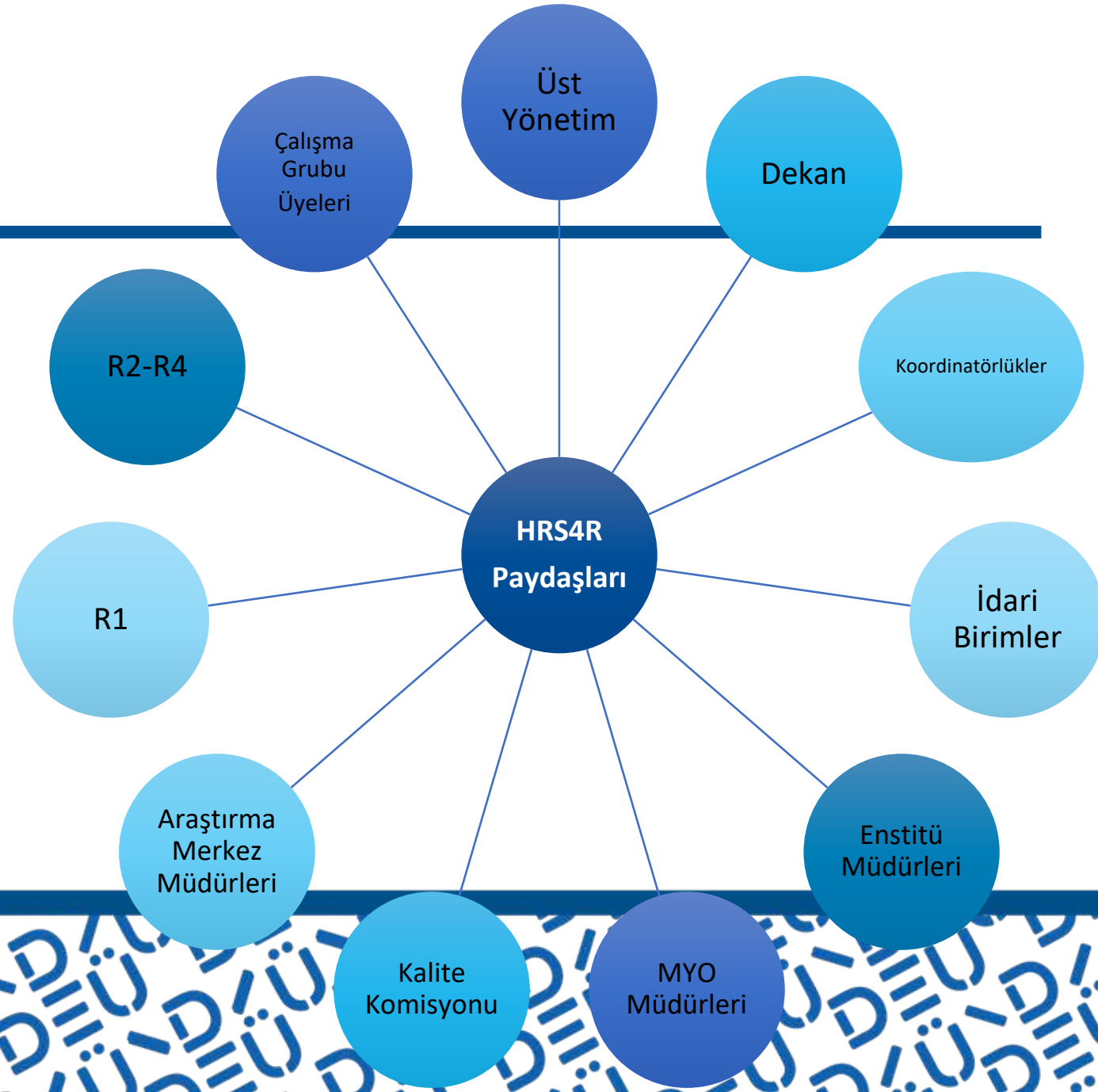


HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# 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

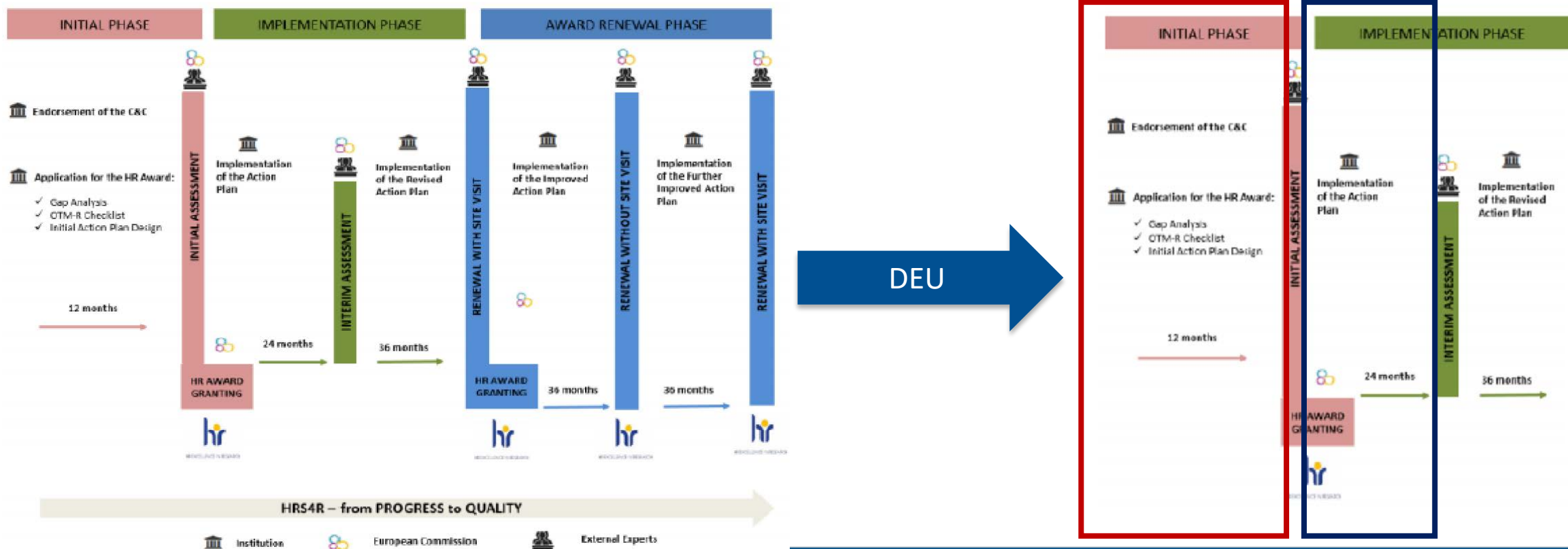
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level





# DEU HRS4R SÜRECİ

HR EXCELLENCE IN RESEARCH





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



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



# 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

## Etik ve mesleki boyut



- R1 araştırmacıları arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkelerine ilişkin bilgi düzeyinin düşük olması.
- Araştırmacıların üniversitedeki etik kurul ve yönetmelikler hakkındaki bilgi düzeyinin düşük olması
- Yakın zamanda uygulamaya konulan Akademik Faaliyet İzleme ve Değerlendirme Yönergesi hakkında akademik personel arasında farkındalık düzeyinin düşük olması.
- Mevcut Kurumsal Akademik Ödüllendirme Yönergesi sadece SCI yayınları için olması. Projeleri, patentleri ve DEÜ'nün Araştırma Üniversitesi misyonunu destekleyen diğer faaliyetleri içerecek şekilde revize edilmesi gerekmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# İşe alım ve seçim boyutunda gelişmeye açık alanlar



- İlan edilen pozisyonların sayısı Yükseköğretim Kurulu'nun onayına tabidir.
- Kısa süreli ziyaretçi yabancı veya uluslararası kıdemli araştırmacıların istihdam edilmesindeki bütçe kısıtlamaları nedeniyle kalıcı pozisyonlar için sınırlı sayıda uluslararası araştırmacı alınabilmektedir.
- Onaylanmış kadrolu akademik pozisyonlar için yüksek düzeyde rekabet.
- EURAXESS Hizmet Merkezi platformunun etkin kullanılmaması, doktora sonrası uluslararası araştırmacı istihdamını sınırlamaktadır.
- OTM-R politikaları ve uygulamalarının faydaları hakkında bilgi düzeyinin düşük olması.
- Özellikle R1 araştırmacıları arasında şeffaflık, liyakatin değerlendirilmesi, hareketlilik deneyiminin tanınması ve işe alım kıdemi konularında yüksek düzeyde kararsızlık ve memnuniyetsizlik olması

# Çalışma koşulları ve sosyal güvenlik boyutunda gelişmeye açık alanlar

- Aktif ve sistematik olarak uygulanan bir ödüllendirme sisteminin olmaması.
- Yüksek öğrenci sayısı ve buna bağlı olarak araştırma ve idari faaliyetlerin yanı sıra ders verme, sınavları değerlendirme, ödevler ve laboratuvar raporları vb. gibi iş yükü.
- Öğretim ve araştırma faaliyetlerine katılabilecek sınırlı sayıda araştırma görevlisi.
- Sınırlı sayıda mevcut akademik pozisyon ve dolayısıyla mevcut olanlar için yüksek rekabet.
- DEÜ'de bir kariyer geliştirme koordinasyon birimi bulunmasına ve öğrencilere ileri düzeyde kariyer fırsatları sunulmasına rağmen, akademik personele hizmette kısıtlılık
- Üniversite hareketlilik fırsatlarını teşvik etmesine ve sağlamasına rağmen, bunun ne zaman ve nasıl kullanılacağı iyi bilinmemektedir.
- DEÜ'nün iyi kurulmuş bir olumlu ve olumsuz geri bildirim sistemi (OGEP) vardır. Ancak, araştırmacılar ya bu platformdan haberdar değiller ya da kullanmaktan çekinmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Eğitim ve gelişim boyutunda gelişmeye açık alanlar



- R1 araştırmacıları için sistematik bir akademik gelişim eğitim programının olmaması
- Her düzeydeki araştırmacı arasında süpervizörlerle ilişki konusunda yüksek düzeyde memnuniyetsizlik olması
- Entegre yönetim sistemi içerisinde akademik personelle ilgili süreçlerin kapsamının ve verimliliğinin düşük olması.
- DEÜ öğretim altyapılarını sürekli olarak yenilemesine rağmen, araştırmacılar daha iyi erişilebilirlik ve gelişmiş öğretim / araştırma altyapısı talep etmektedir.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# GAP ANALİZİ





# 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

# YÖNETİM KOMİTESİ (SC: STEERING COMMITTEE)



Prof.Dr. Bayram YILMAZ	Tıp Fakültesi	Tıp Bilimleri Bölümü	Rektör	Prof.Dr. Bahar BARAN	Buca Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğit.Bölümü	DEUZEM Müdürü
Prof. Dr. Dilşen İNCE ERDOĞAN	Edebiyat Fakültesi	Tarih Bölümü	Rektör Yrd.	Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ	Buca Eğitim Fakültesi	Eğitim Bilimleri Bölümü	Kariyer Planlama ve Mezunlarla İlişkiler Koordinatörü
Prof.Dr. Caner ÇAVDAR	Tıp Fakültesi	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Rektör Yrd.	Prof. Dr. Mübeccel Banu DURUKAN SALI	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Uluslararası Akademik İlişkiler Koordinatörü
Prof.Dr. Güzin ÖZDAĞOĞLU	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kurumsal Veri Koordinatörü	Doç.Dr. Derya Durusu EMEK SAVAŞ	Edebiyat Fakültesi	Psikoloji Bölümü	
Prof.Dr. İlgı KARAPINAR	Mühendislik Fakültesi	Çevre Mühendisliği Bölümü	Kalite Koordinatörü	Araş.Gör. Dr. Önder CANVEREN	İşletme Fakültesi	İngilizce Uluslararası İlişkiler Bölümü	
Prof.Dr. Aysun KAPUÇUGİL İKİZ	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kalite Koordinatör Yrd.	Araş.Gör. Figen YANIK	Hemşirelik Fakültesi	Hemşirelik Bölümü	
Prof.Dr. Zeki Atıl BULUT	İzmir Meslek Yüksekokulu	Pazarlama Ve Dış Ticaret Bölümü	Program Başkanı	Araş. Gör. Erdem Tevfik ÖZDEMİR	Mühendislik Fakültesi	Metalurji Ve Malzeme Mühendisliği Bölümü	
Prof.Dr. Pınar SÜRAL ÖZER	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İşletme Bölümü	Merkez Müdürü				





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# YÖNETİM KOMİTESİ GÖREVLER



Eylem1-7: Eylem Planlarının Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi

Görev 1. Komitelerin ve Çalışma Gruplarının kurulması ve koordinasyonu: Uygulama Komitesi, İnsan Kaynakları ÇG, Kariyer Geliştirme ÇG, Araştırma Ortamı ÇG,

Danışmanlık Çalışma Grubu ÇG.

Görev 2: ÇG'ler ve Komiteler ile kurum çapında HRS4R toplantılarının organizasyonu.

Görev 3: HRS4R'de görev alacak olan daire başkanlıkları ve idari birimler, rektörlük komisyon ve kuurları ile iletişim sağlanması.

Görev 4: HRS4R ile ilgili politikaların tanımlanması ve yayınlanması

Görev 5: HRS4R'de gerekli olduğunda yeni stratejiler, aksiyon planlarının belirlenmesi.

Görev 6: 2 yıllık uygulama aşaması boyunca Eylem Planının zamanında ve uygun şekilde uygulanmasını sağlamak.

Görev 7: Üst Yönetime raporlama ve bilgilendirme faaliyetlerini yürütmek



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# YÖNETİM KOMİTESİ HEDEF VE GÖSTERGELER



## Hedefler Ve Göstergeler

- DEÜ'nün HRS4R web sayfasında komitelerin ve çalışma grubunun ilanı.
- ÇG'lerin ve komitelerin katılımıyla başlangıç toplantısı.
- Eylemlere özel izleme ve değerlendirme dokümanlarının hazırlanması.
- Eylem planlarının ilerlemesini değerlendirmek için sorumlu birim, ÇG'ler ve komite üyeleri ile üç ayda bir toplantı (çalıştay) düzenlenmesi.
- Birinci ve ikinci yılın sonunda iki izleme raporunun hazırlanması.
- İlerleme raporlarının web sayfasında yayınlanması.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# UYGULAMA KOMİTESİ (IC:IMPLEMENTATION COMMITTEE)



İZMİR-1982

Prof.Dr. Caner ÇAVDAR	Tıp Fakültesi	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	Rektör Yrd.
Prof.Dr. Güzin ÖZDAĞOĞLU	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kurumsal Veri Koordinatörü
Prof.Dr. İlgi KARAPINAR	Mühendislik Fakültesi	Çevre Mühendisliği Bölümü	Kalite Koordinatörü
Prof.Dr. Aysun KAPUÇUGİL İKİZ	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Kalite Koordinatör Yrd.
Prof.Dr. Zeki Atıl BULUT	İzmir Meslek Yüksekokulu	Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü	DETTO Koordinatörü
Prof.Dr. Pınar SÜRAL ÖZER	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	İşletme Bölümü	AKADEMY DE Merkez Müdürü
Prof.Dr. Bahar BARAN	Buca Eğitim Fakültesi	Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü	DEUZEM Müdürü
Prof.Dr. Diğdem Müge SİYEZ	Buca Eğitim Fakültesi	Eğitim Bilimleri Bölümü	Kariyer Planlama ve Mezunlarla İlişkiler Koordinatörü
Prof. Dr. Mübeccel Banu DURUKAN SALI	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	Uluslararası Akademik İlişkiler Koordinatörü
Prof.Dr. Tuba GÜLTEKİN	Buca Eğitim Fakültesi	Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü	Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Zahide ÇAVDAR	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Tıbbi Hizmetler Ve Teknikler Bölümü	Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Prof.Dr. Abdullah Seçgin	Mühendislik Fakültesi	İnşaat Mühendisliği Bölümü	Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof. Dr. Zehra Nilüfer KARACASULU	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	Maliye Bölümü	Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Arzu ATIL	Güzel Sanatlar Fakültesi	Heykel Bölümü, Heykel Anasandalı	Güzel Sanatlar Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Nil KULA	Denizcilik Fakültesi,	Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü (İng)	Deniz Bilimleri Enstitüsü Müdürü
Prof.Dr. Neslihan DEMİREL	Fen Fakültesi	İstatistik Bölümü	
Prof.Dr. Engin Deniz ERİŞ	İzmir Meslek Yüksekokulu,	Büro Hizmetleri Ve Sekreterlik Bölümü	Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü
Prof. Dr. İbrahim Mehmet Ali ÖKTEM	Tıp Fakültesi	Temel Tıp Bilimleri Bölümü	Uluslararası Biyotıp ve Genom Enstitüsü
Doç.Dr. Engin Bağış ÖZTÜRK	İşletme Fakültesi	İngilizce İşletme Bölümü	
Araş. Gör. Dr. Ergi KAYA	Tıp Fakültesi	Dahili Tıp Bilimleri Bölümü	
Araş.Gör. Eda Gizem KOÇYİĞİT	Fen Fakültesi	İstatistik Bölümü	



# UYGULAMA KOMİTESİ GÖREVLER

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



## Eylem 1-6:

- Görev 1:Boşluk analizine dayalı olarak ilave boşlukların belirlenmesi
- Görev 2: Araştırmacı gruplarının (fakülte, unvan vb. temelinde) boşluğu algıladığını belirlemek için ilk anket sonuçlarının derinlemesine analizi.
- Görev 2: Boşluk analizinde ortaya çıkan altta yatan nedenleri keşfetmek için belirlenen araştırmacı grupları için odak grup çalışmaları ve arama konferansları düzenlenmesi.
- Görev 4: Araştırmacıların gelişmesine destek olacak eğitim ve bilgilendirme çalışma, eğitim programı, seminer ve konferans gibi faaliyetlerin düzenlenmesi
- Görev 5: Üniversite yönetimine sunulmak üzere ara değerlendirme raporunun Yönetim Komitesine sunulması.



# UYGULAMA KOMİTESİ HEDEFLER

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



- Görev 3'de düzenlenen toplantılara göre acil eylem gerektiren odak grubunu belirlemek için mevcut uygulamalardan tam olarak memnun olmayan fakülte ve araştırma gruplarının belirlenmesi.
- Üniversitede tamamen memnun olunan C&C lerin ne ölçüde karşılaşılabileceğini anlamak için değerlendirilmesi
- Anketlerde düşük memnuniyete neden olabilecek yüksek kararsızlık seviyesinin nedenlerini belirlemek için R1-R4 araştırmacıları ile 4 odak grup toplantısı ve 4 arama konferansı.
- Belirlenen eksikliklerin mevcut durumunu iyileştirmek ve eylem planlarına entegre etmek için R1'den R4'e kadar olan gruplar için daha ileri uygulamalara yönelik ihtiyaçlar hakkında bir rapor hazırlanması.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# AKSİYONLAR- GÖREVLER-HEDEFLER





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# AKSİYON 1: Boşluk analizine dayalı olarak ilave boşlukların derinlemesine değerlendirilmesi



•Task 1: In depth analysis of initial survey results to identify which groups of researchers (based on faculty, title etc.) perceive the gap.

Task 2: Organization of focus group workshops and search conferences for the identified group of researchers to explore the underlying reasons revealed in gap analysis.

Task 3: Preparing the interim evaluation report for presentation to the university administration.

## HRS4R Steering Committee

Quality Assurance Coordination Unit

DEU Statistics and Risk Analysis  
Application and Research Centre  
(IRAMER)

DEU Directorate of Information  
Technologies

Vice Rectorates Responsible for  
Research and Information  
Technologies





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# AKSİYON 1: Boşluk analizine dayalı olarak ilave boşlukların derinlemesine değerlendirilmesi



- Identifying faculties and research groups that are not fully satisfied with the existing implementations to determine the focus group that requires urgent action according to the organized meetings in Task 2.
- Evaluation of fully satisfied statuses to understand what extent they might be encounter in the university
- 4 focus group meetings and 4 search conference with R1-R4 researchers to determine the reasons for the high level of indecisiveness in the surveys, which might cause gaps.
- Preparing a report about the needs for further implementations for R1 to R4 groups to improve the current state of the identified gaps and integrating to the action plans.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## AKSİYON 2: Araştırmacılar arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkeleri (Etik Kurallar görevi) hakkındaki bilginin artırılması



- Görev 1. Etik Kurallar Görevi için bir belge ve web sitesi hazırlanması ve Araştırmacılar için Tüzük ve Kuralların yayınlanması
- Görev 2. Etik Kurallar Görevi ile ilgili mevcut yönergeleri güncellemek ve bunları web sitesi, seminerler ve konferanslar aracılığıyla tüm araştırmacılara yaymak.
- Görev 3. İşe alınan R1 araştırmacıları için etik kurallar hakkında çevrimiçi veya yüz yüze kurslar geliştirmek.
- Görev 4. Bilimsel Araştırma Teknikleri ve Yayın Etiği lisansüstü ders öğrenme çıktılarının Etik Kurallar Görevi ile uyumlu olacak şekilde uyarlanması.
- Görev 5. Yeni araştırmacılar için akademik gelişime odaklanan oryantasyon ve eğitim modüllerinin oluşturulması
- Görev 6. Etik ve iyi mesleki uygulamalar, Etik Kurallar Görevi hakkında bir anket yapılması



- (++) 2. Ethical principles
- (+/-) 3. Professional responsibility
- (++) 5. Contractual and legal obligations
- (++) 6. Accountability
- (++) 7. Good practice in research
- (++) 8. Dissemination, exploitation of results
- (++) 10. Non-discrimination
- (+/-) 23. Research environment
- (+/-) 29. Value of mobility
- (+/-) 30. Access to career advice
- (+/-) 32. Co-authorship
- (+/-) 38. Continuing professional development
- (+/-) 39. Access to research training and continuous development

## Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers

Task 1. Preparing a document and a website for Code of Ethics Task and publishing Charter and Code for Researchers

Task 2. Updating the existing directives regarding Code of Ethics Task and disseminating them through website, seminars and conferences to all researchers.

Task 3. Developing online or face to face courses about ethical tasks for recruited R1 researchers.

Task 4. Adapting the Scientific Research Techniques and Publication Ethics graduate course learning outcomes to align with the Code of Ethics Task.

Task 5. Establishing orientation and training modules for new researchers focusing on academic development

Task 6. Conducting a survey on ethical and good professional practice, Code of Ethics Task

HRS4R Steering Committee

Quality Coordination Unit

ACADEMY-DE

DEU Distance Learning Application and Research Centre  
(DEUZEM)

DEU Directorate of Information Technologies

Career Development Coordination Unit

DEU Ethics Committee

Graduate Schools

Vice Rectorates Responsible for Research, Personnel Affairs  
and Information Technologies

Directorate of Personnel Affairs

## Action 2: Improving the knowledge about the ethical and good professional practice C&C principles (Code of Ethics task) among researchers

-Reaching out at all researchers to read and approve the related document, access to the web site in order to increase knowledge and awareness about ethical and good professional practice, Code of Ethics Task, and C&C principles.

-Publishing updated directives, graduate course contents, new researcher training program contents and disseminating them through the website.

8 seminars/conferences, training programs/courses, timetable meetings to provide information on Code of Ethics Task, 80% of all researcher participation, and to all new researchers joining the institution.

Training program course evaluation survey (ethical and good professional practice, dissemination, exploitation of results, C&C principles) with over 70% satisfaction about the courses.

## Action 3: Enhancing career development and internationalization for research

Task 1. Increasing knowledge, awareness and utilization of the EURAXESS platform for career development and internationalization.

Task 2. Encouraging researchers to register on the EURAXESS portal and to receive announcements about appointment and recruitment opportunities.

Task 3. Publishing research positions including external funding for both researchers and students on EURAXESS jobs portal.

Task 4. Revising the DEU Research web-page to provide quick access to current project calls (Marie Skłodowska Curie Actions (MSCA) fellowships, European Research Council (ERC) funding, and Erasmus + programmes), along with research facilities and opportunities.

Task 5. Keeping the information for international researchers up-to-date and accessible in different languages on related DEU websites

HRS4R Steering Committee

Quality Coordination Unit

ACADEMY-DE

DEU Distance Learning Application and Research Centre

DEU Directorate of Information Technologies

Career Development Coordination Unit

International Relations Coordination Unit  
DEU Research & Development (R&D) Committee

Institution Legal Consultancy Unit

Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel  
Affairs

## Action 3: Enhancing career development and internationalization for research

---

Increasing the international visibility of DEU's research capacity through analysing web site visitors from other countries with 20% rise.

Encouraging 50% of researcher to register on the EURAXESS portal

Reaching to 10% increase in the international researcher number (R1-R4) in line with DEU's internationalization strategy.

8 face to face or online activities promoting the mobility and career development of DEU researchers.

Starting with 10 job advertisement on EURAXESS portal in the first year and increasing it to 20 for the following years.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Action 4: Adapting Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R Principles



- Task 1. Organizing a training modules for researchers at all levels (R1-R4) and managers to increase the knowledge and awareness of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R principles.
- Task 2. Preparing and publishing an information package about OTM-R principles on the official DEU website.
- Task 3. Adapting the existing institutional recruitment documents to OTM-R principles within the limits of national law and regulations
- Task 4. Preparing an institutional OTM-R checklist
- Task 5: Conducting a survey to gauge the improvement in awareness and knowledge among researchers regarding the adapted OTM-R principles, focusing on aspects like transparency, judging merit, recognition of mobility experience and seniority.

HRS4R Steering Committee

Quality Coordination Unit

ACADEMY-DE

DEU Distance Learning Application and Research Centre

DEU Directorate of Information Technologies

Career Development Coordination Unit

International Relations Coordination Unit

DEU Research & Development (R&D) Committee

Institution Legal Consultancy Unit

Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel Affairs

## Action 4: Adapting Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R Principles

---

Implementation of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers and OTM-R principles into the recruitment documents and directives

8 face-to-face and online training modules for R1-R4 group with 80% participation of all researchers to increase the awareness, knowledge, and satisfaction regarding the C&C, OTM-R principles and professional attitude.

10% increase in the number of incoming international researchers (R1-R4) in line with DEU's internationalization strategy.

Publishing OTM-R checklist on the institutional web page.

Survey evaluation with at least 80% participation of all researchers to evaluate the level of awareness and knowledge related with OTM-R principles.

Updating of DEU appointment and Promotion Criteria to enhance the recruitment and selection codes.







HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## Action 5: Improving the unsatisfactory working conditions resulting from gap analysis



Task 1: Preparing and implementing an academic rewarding system.

Task 2. Promoting the visibility of the negative and positive feedback system (complaints) and disseminating the statistics of actions taken in response to complaints on the web page.

Task 3. Extending the career development coordination unit activities to include the R1-R2 group.

Task 4. Organising training modules about existing opportunities and application procedures for mobility.

Task 5. Preparing and implementing a road map to take actions for improving participation in decision-making, teaching and workload, working conditions for disabled researchers, women and men researchers to combine family- work-career and mobility based on the results from Action 1.

Task 6. Preparing and implementing a road map to take action for improving infrastructure related to optimal accessibility or outdated teaching/research equipment based on the results from Action 1.



HRS4R Steering Committee

Quality Coordination Unit

DEU Directorate of Information Technologies

DEU Directorate of Strategic Development

Career Development Coordination Unit

International Relations Coordination Unit

Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel Affairs



## Action 5: Improving the unsatisfactory working conditions resulting from gap analysis

---

Declaration of the rewarding directive and implementation through web site.

Publishing the statistics of OGEB on the web page by categorizing feedbacks.

Declaration of the revised Career Development Directive, including the extension of activities for R1-R2 researchers.

8 workshops or training modules about mobility for researchers at all levels with 80% participation of all researchers.

Preparing and implementing a road map to take actions for unsatisfactory working conditions based on the results from Action 1.

Declaration of the prepared road map and action plan to senior managers.

An inventory study for outdated teaching and research infrastructure and renovation.

## Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors

- Task 1. Preparing and implementing an academic development training modules for R1-R2 researchers.
- Task 2. Preparing and implementing a training modules for supervisors focused on leadership, management, effective communication, non-discrimination and gender equality with researchers.
- Task 3. Preparing and implementing a professional development program in accordance with the EU Charter and Code for Researchers.
- Task 4: Disseminating good practices regarding advisors' professional expertise and ethical role modelling via workshops on "how to conduct counselling?"

HRS4R Steering Committee  
Quality Coordination Unit  
ACADEMY-DE  
DEU Distance Learning Application and Research Centre  
Career Development Coordination Unit  
International Relations Coordination Unit  
Vice Rectorates Responsible for Research and Personnel Affairs

## Action 6: Enhancing the academic development and communication/ management skills of supervisors

---

The course contents of training programs will include all the aspects of action 6.

4 face to face, and on-line training modules without time restriction about academic development for R1-R2 researchers.

4 face to face and on-line training modules without time restriction about for supervisors and R3-R4 researchers.

4 face to face and on-line training modules of workshops and training programs for professional development in accordance with the EU Charter Code for Researchers.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## AKSIYON 7: Eylem Planlarının Uygulanması, İzlenmesi ve Değerlendirilmesi



Task 1. Establishment of committees and Working Groups: Steering Committee, Implementation Committee, Human Resources WG, Career Development WG, Research Environment WG, Supervising WG.

Task 2: Institution-wide HRS4R kick-off meeting with WGs and Committees.

Task 3: Translation of webpages of Directorate of Personnel Affairs, Ethics Committees and Directives.

Task 4: Declaration of Principles and Strategies Regarding Gender Equality

Task 5: Ensure that the Action Plan is implemented timely and appropriately during the 2-year implementation phase.

Task 6. Preparing time tables, sub-actions, indicator/ target lists and checklists for each action.

Task 7: Disseminating information about the progress of the action plan to researchers and senior managers.

## Action 7: Implementation, Monitoring and Evaluation of Action Plans

Declaration of committees and working group on HRS4R web page of DEU.

Kick-off meeting with the participation of WGs and committees.

Publishing the translated webpages and yearly report about the number of accesses.

Preparation of monitoring and evaluation documents specific to actions.

Organization of quarterly meetings (workshop) with the responsible unit, WGs and committee members to evaluate the progress of action plans.

Preparation of two monitoring reports at the end of the 1st and 2nd year.

Publishing the progress reports on the web page.

Publishing the workshops, conferences, meetings, focus group studies on web page.

2 meetings at the end of every year to present the progress reports to researchers and senior managers.



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.







HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# OTM-R: Open Transparent and Merit Based Recruitment Guideline



İZMİR-1982

## Open, Transparent and Merit-Based Recruitment (OTM-R) Policy

for the Effective Recruitment and Selection of Resident Academics and Research Support Officers at the University of Malta



### TABLE OF CONTENTS

	Page
Introduction	3
Objective of the Policy	4
The Research Community at the University of Malta	5
The Recruitment Process	6
1.1 - Preparation of the Call for Applications	7
1.2 – Advertising the Call for Applications	8
1.3 – Processing the Applications	8
1.3.1 - Initial Screening - RSOs and RSAs	8
1.4 – Selection Board Preparations	9
1.4.1 - Composition of the Selection Board for Resident Academics	9
1.4.2 - Composition of the Selection Board for RSOs and RSAs	10
1.4.3 - Informing All Parties of the Selection Board Date and Other Preparations	10
1.5 – The Selection Board	11
1.5.1 - Responsibility of the Selection Board Members	11
1.5.1.1 - Conflict of Interest	11
1.5.1.2 - Ethical Behaviour	12
1.5.2 - Scoring Sheet and the Marking Procedure	14
1.5.3 - Points to be considered by the Selection Board Members during the Interview	14
1.5.3.1 - Resident Academic Posts	14
1.5.3.2 - RSO and RSA Posts	16
1.6 - Processing Selection Board Decisions	18
1.7 - Processing the Offer of Employment	19
1.7.1 - Recommendations for Council Approval in the case of Resident Academics	19
1.7.2 - In the case of a RSO and RSA post	19
Complaints and Appeals	19
Quality Control System	20
Appendix I - Remuneration for Research Support Officers and Research Support Assistants as from 1 January 2024	21



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

1. In the process of candidates assessment the Jagiellonian University shall be guided by the principles of the European Charter for Researchers<sup>1</sup>, the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers<sup>2</sup> and the European Framework for Research Careers<sup>3</sup>.
2. The basic principles of the OTM-R policy shall be:
  - a) **principle of openness** – the information concerning a selection procedure shall be published as widely as possible so that the information reached potential candidates in Poland and abroad and to make it possible for candidates to file documents in time,
  - b) **principle of transparency** – candidates shall have access to all information concerning the selection procedure, particularly information regarding qualification requirements and assessment criteria, professional development perspectives, the composition of a selection board, subsequent stages of the recruitment procedure and its results; the applicable rules and procedures shall be translated to English and available,
  - c) **principle of competence-based assessment** – a selection board shall make a merit based and objectified assessment of candidates, taking into consideration their achievements and qualifications, in accordance with requirements specified for a given position,
  - d) **principle of equal treatment** – all candidates shall be equally treated; the Jagiellonian University shall not accept any form of discrimination of candidates, particularly because of sex, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political views or social or material status,
  - e) **principle of data confidentiality** – members of selection board as well as person engaged in recruitment process organisation shall be obliged to keep information concerning recruitment process confidential, including personal data processed within the selection procedure,
  - f) **principle of effective/reliable communication with a candidate** – candidates shall be provided with information concerning recruitment procedure and its results, their right to appeal against the result of the assessment conducted by the selection board, and in the case of candidates invited to a recruitment interview – feedback concerning strong and weak points of the filed application,
  - g) **principle of accessibility** – a recruitment process shall be conducted with reference to requirements concerning providing accessibility to candidates with special needs, including information and communication, digital as well as architectural accessibility.





# OTM-R- Web Page

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



[Home](#) > [Support](#) > [Human Resources](#) > [Recruitment](#) > Hiring Information

## Hiring Information

Updated 8 Nov 2024

Save to Favourites



Share



- [Selection Committee Training](#)
- [Appointment Procedures](#)
- [Post Approval Process](#)
- [Generic Job Descriptions](#)
- [Short Term Appointment Pack](#)
- [Research Recruitment](#)

## Generic Job Descriptions

- [Professorship Generic Job Description](#)
- [Lectureship Generic Job Description](#)
- [Senior Lectureship Generic Job Description](#)
- [Senior Research Fellow](#) (13kB)
- [Advertising Template for Senior Research Fellow](#) (59kB)
- [Research Fellow](#) (14kB)
- [Advertising Template for Research Fellow](#) (56kB)
- [Senior Post Doctoral Researcher](#) (12kB)
- [Advertising Template for Senior Post Doctoral Researcher](#) (46kB)
- [Post Doctoral Researcher](#) (14kB)
- [Advertising Template for Post Doctoral Researcher](#) (48kB)
- [Advertising Template for Research Assistant](#) (62kB)
- [Research Support Officer - Admin](#) (23kB)
- [Research Support Officer - Lab Manager](#) (17kB)
- [Research Support Officer, Clinical](#) (55kB)
- [Research Support Officer](#) (17kB)
- [Research Assistant](#) (16kB)
- [Research Assistant, Admin](#) (18kB)
- [Advertising Template for Research Assistant - Admin](#) (23kB)
- [Advertising Template for Research Assistant - Technical](#) (22kB)
- [Advertising Template for Research Support Officer](#) (55kB)
- [Advertising Template for Research Support Officer - Clinical](#) (23kB)



# 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



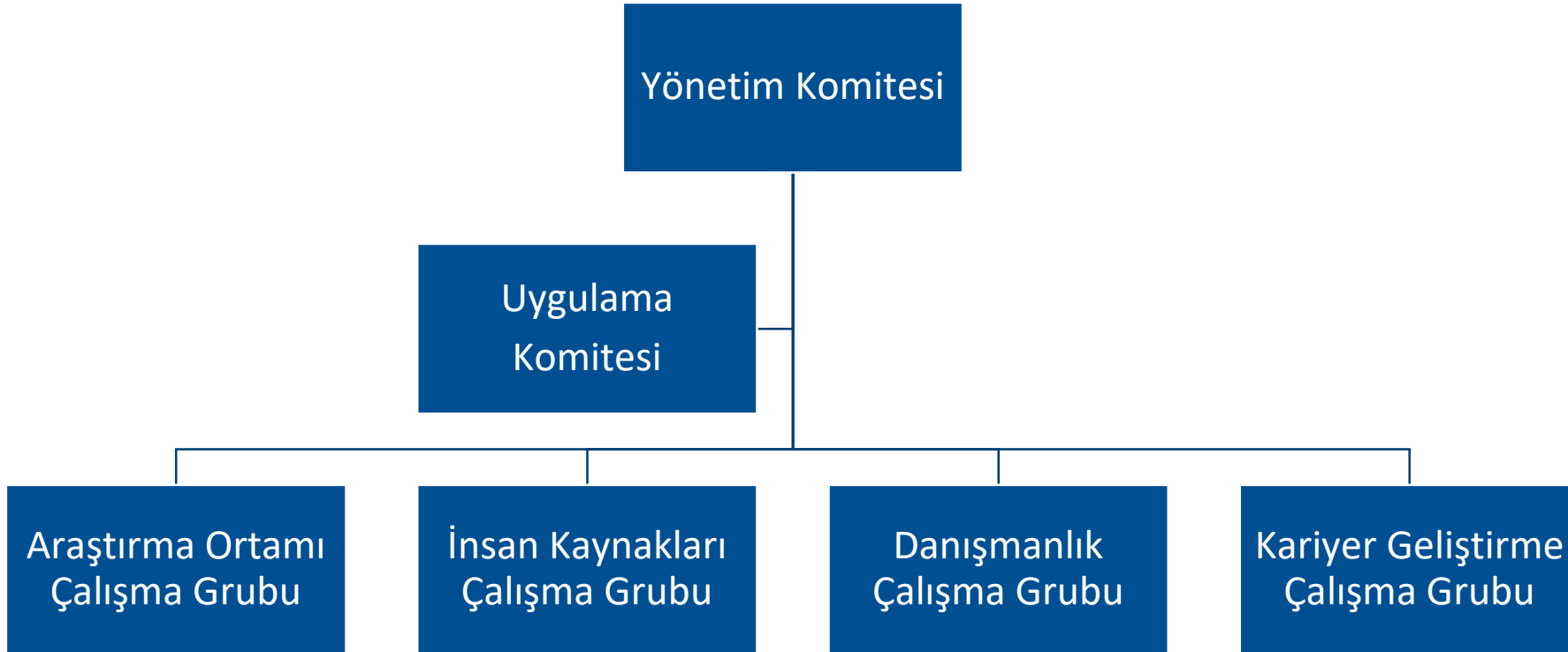
# KURULLAR- ÇALIŞMA GRUPLARI VE GÖREV TANIMLARI





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

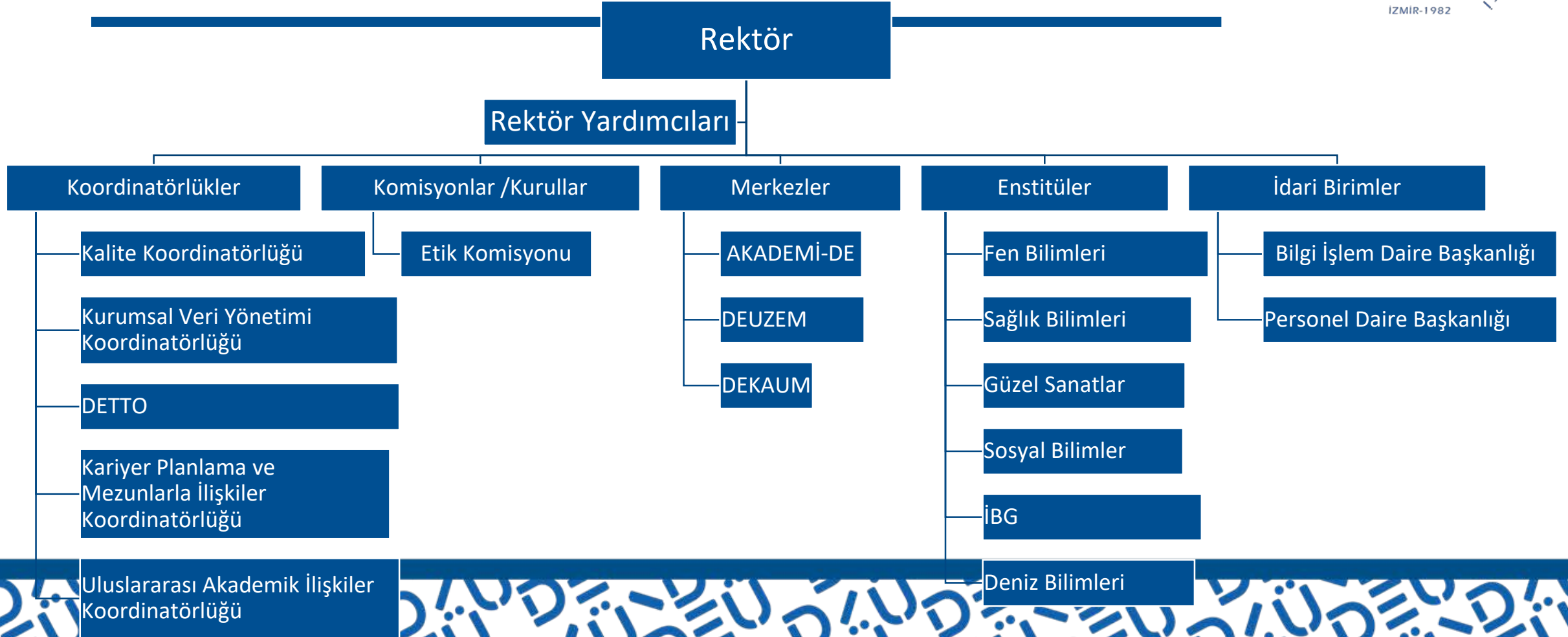
# Kurumsal HRS4R Organizasyonu





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HRS4R'de görev alan temel birimler







HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# 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**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# ÇALIŞMA GRUPLARI: İNSAN KAYNAKLARI ÇALIŞMA GRUBU



**Prof.Dr. Çağnur BALSARI**

**Doç. Dr. Füsun KÖKALAN ÇIMRIN**

**Doç. Dr. GÜL ÖZATEŞLER ÜLKÜCAN**

**Prof. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ**

**Doç.Dr. Nebiye KONUK KANDEMİR**

**Doç. Dr. Behiye KAZANCI**

**Doç.Dr. İrem AŞKAR KARAKIR**

**Prof. Dr. Ülviyye AYDIN**

**Araş.Gör. Berke Kaan İMANCI**

**Araş.Gör. Duygu YURTTAŞEN**

**Eylem 4: Araştırmacıların İşe Alınmasına İlişkin Davranış Kuralları ve OTM-R İlkelerinin Uyarlanması**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# ÇALIŞMA GRUPLARI: DANIŞMANLIK ÇALIŞMA GRUBU



**Prof.Dr. Tuba GÜLTEKİN**

**Prof.Dr. Zahide ÇAVDAR**

**Prof.Dr. Okan FISTIKOĞLU**

**Prof. Dr. Arzu ATIL**

**Doç. Dr. Esin ERGÖNÜL**

**Prof.Dr.Arzu GENÇ**

**Prof.Dr. Erkan GÖKSU**

**Prof.Dr. Berna Cantürk Günhan**

**Araş.Gör.Dr. Pınar ÖZTABAN**

**Eylem 2: Araştırmacılar arasında etik ve iyi mesleki uygulama C&C ilkeleri (Etik Kurallar görevi) hakkındaki bilginin artırılması**

**Eylem 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması**



# ÇALIŞMA GRUPLARI: ARAŞTIRMA ORTAMI

HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Prof.Dr. Güzin ÖZDAĞOĞLU

Prof.Dr. Levent ÇAVAŞ

Prof.Dr. Yoldaş SEKİ

Prof.Dr. Halit YAZICI

Prof. Dr. Derya BİRANT

Prof. Dr. Ayça TOKUÇ

Prof.Dr. Murat BEKTAŞ

Prof.Dr. Görkem AKINCI

Prof.Dr. Şerif ŞENTÜRK

Prof. Dr. SERAP AKFIRAT

Prof. Dr. Seher ÖZYÜREK

Prof.Dr. Bilge AYKOL

Prof.Dr. Görsev YENER

Doç. Dr. Pelin Fatoş POLAT DİNÇER

Dr. Öğr. Üyesi Olgun KONUR

Prof.Dr. İpek Deveci KOCAKOÇ

Prof.Dr. İlgi KARAPINAR

Prof.Dr. Hasan Murat TANARSLAN

Dr. Öğr. Üyesi Yakup ÖZTÜRK

Araş.Gör. ENDAM DÜZYOL TÜRK

Araş.Gör. Dr. Süleyman Aykut KORKMAZ

Araş.Gör. Dr. Nazile BUĞURCAN DİŞİBÜYÜK

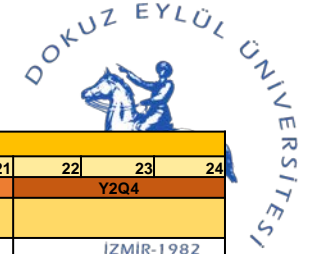
**Eylem 5: Boşluk analizi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici olmayan çalışma koşullarının iyileştirilmesi**

**Görev 7. R1-R4 araştırmacılarının araştırma yetkinliğini artırmak üzere ihtiyaç analizi ve eğitim programlarının düzenlenmesi.**



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	
Months		Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																	
Quarter		Y1Q1				Y1Q2				Y1Q3				Y1Q4				Y2Q1				Y2Q2				Y2Q3				Y2Q4																	
<b>ACTIONS</b>	Action 1: Identifying further gaps based on gap analysis	T1	Y1Q1																								İZMİR-1982																				
		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				Y2Q4																
		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
- Çalışma ortamının sağlanması
- 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)
- R1-R4 araştırmacılarının HRS4R kapsamında yapılacak sistematik eğitimlere ve odak grup çalışmalarına akademik personelin katılımının desteklenmesi
- Çalışma grubu toplantılarına katılımın sağlanması



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



TEŞEKKÜR

Üniversitemizin Üst Yönetimi

HRS4R hazırlıklarında katkı veren akademisyenler

DETTO

