



DOKUZ EYLÜL  
ÜNİVERSİTESİ

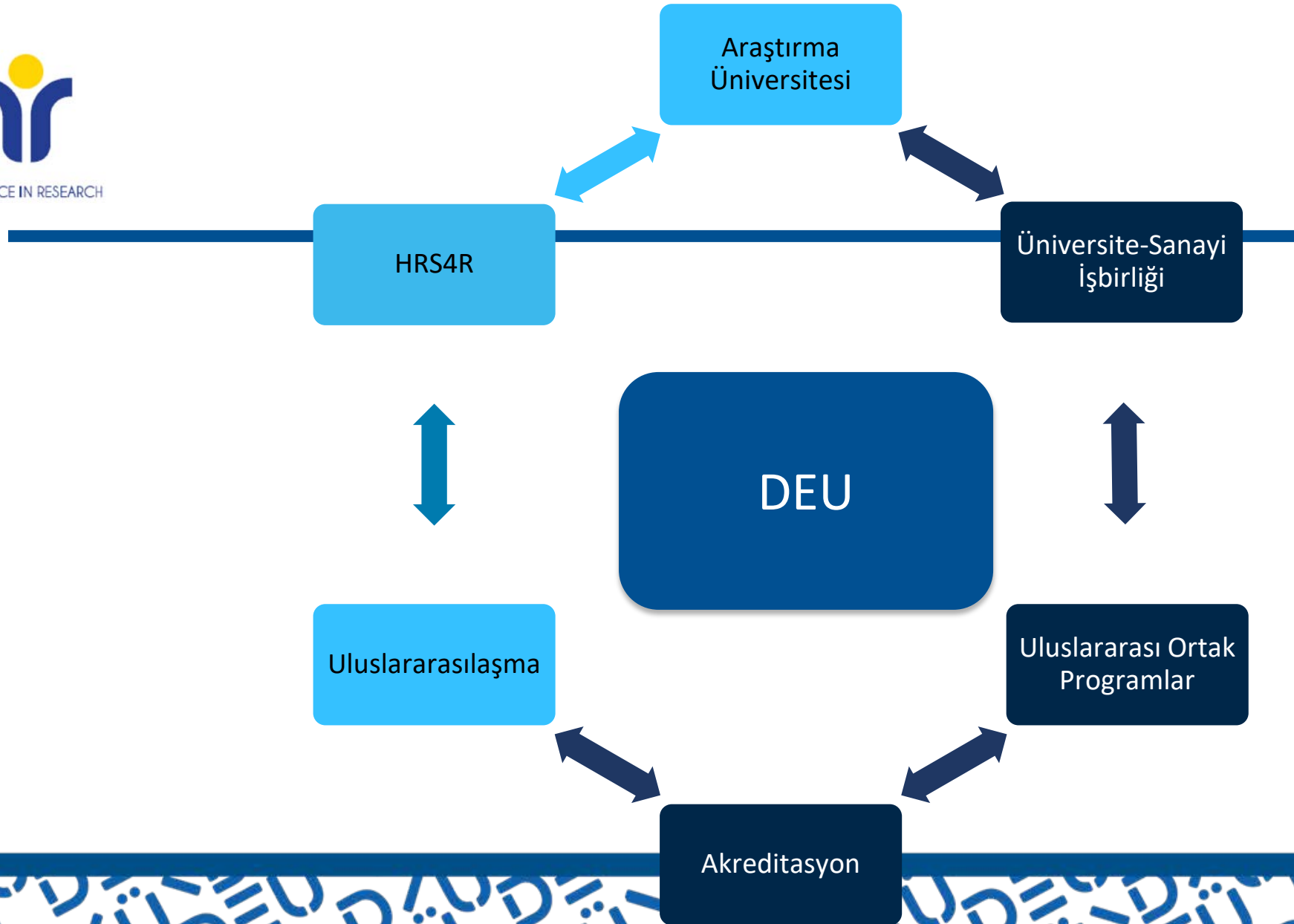


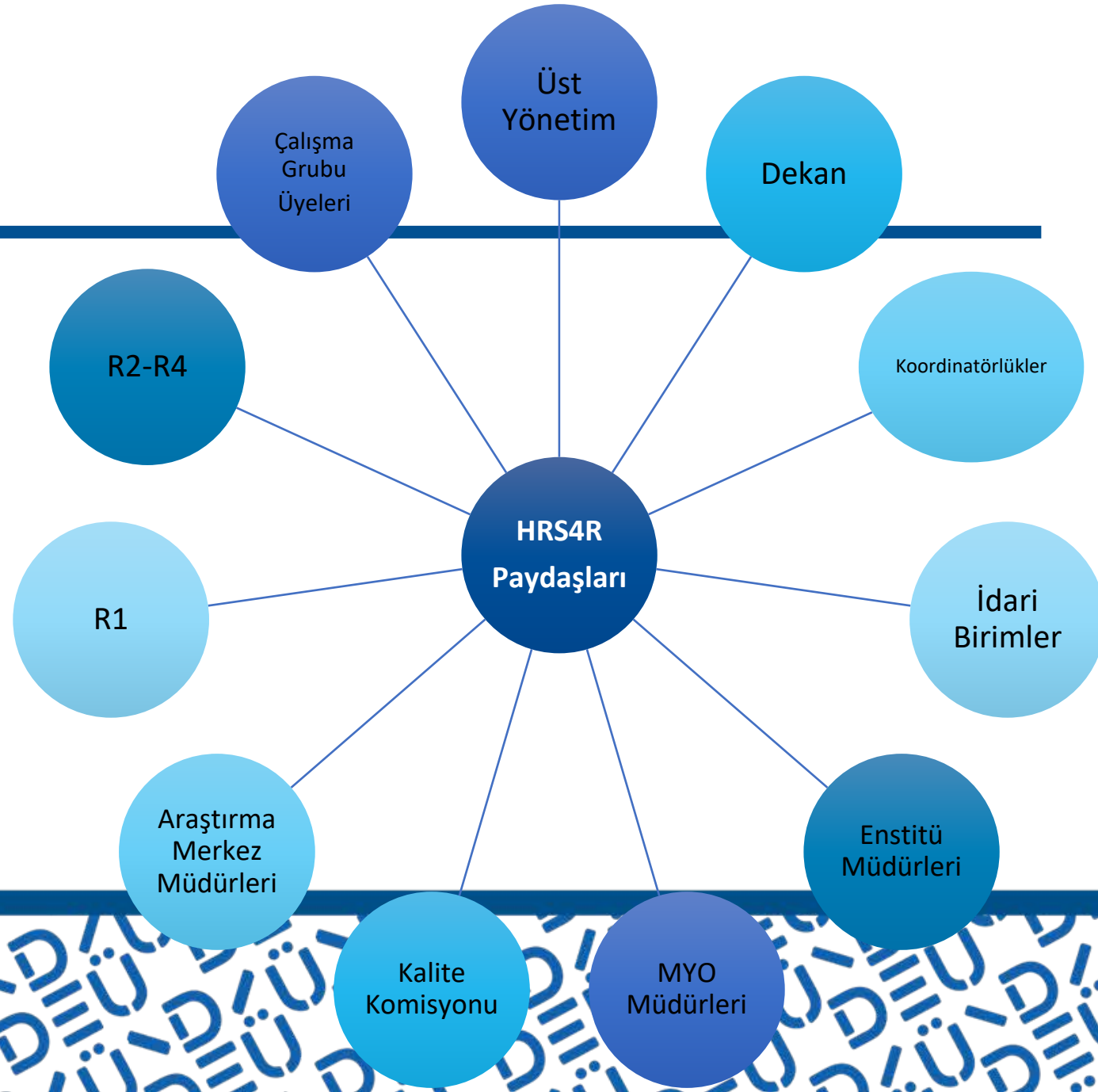
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# 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

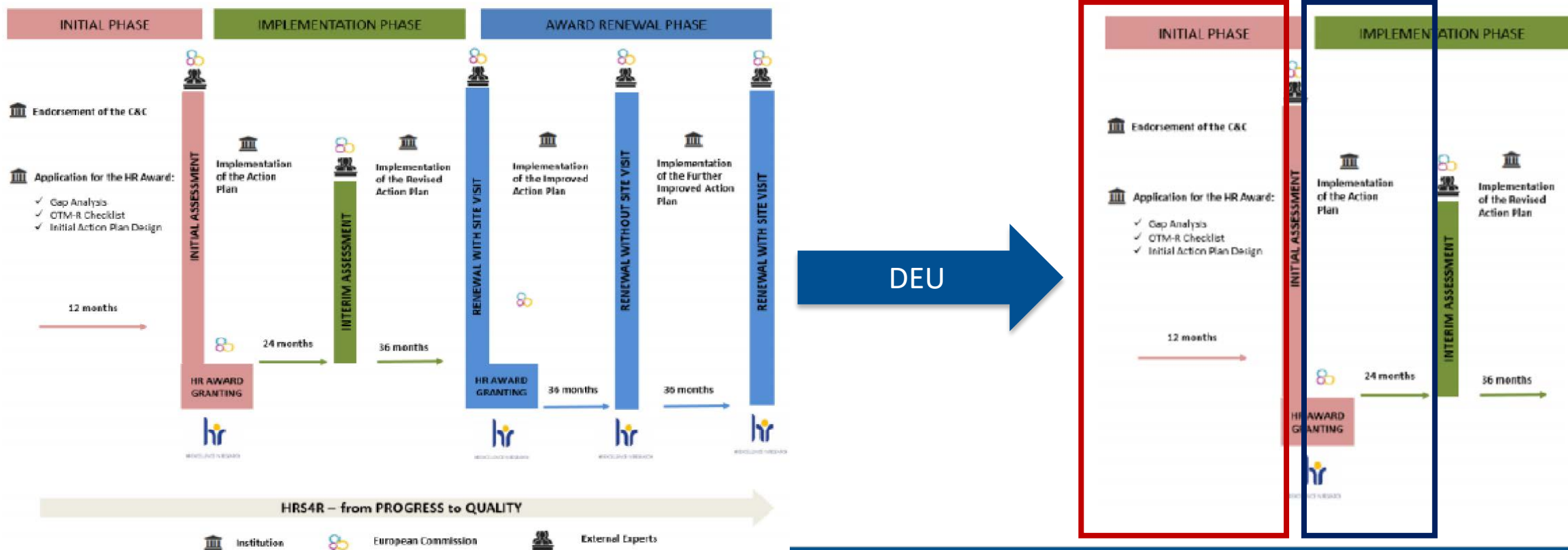
Of whom are stage R1 = in most organisations corresponding with doctoral level



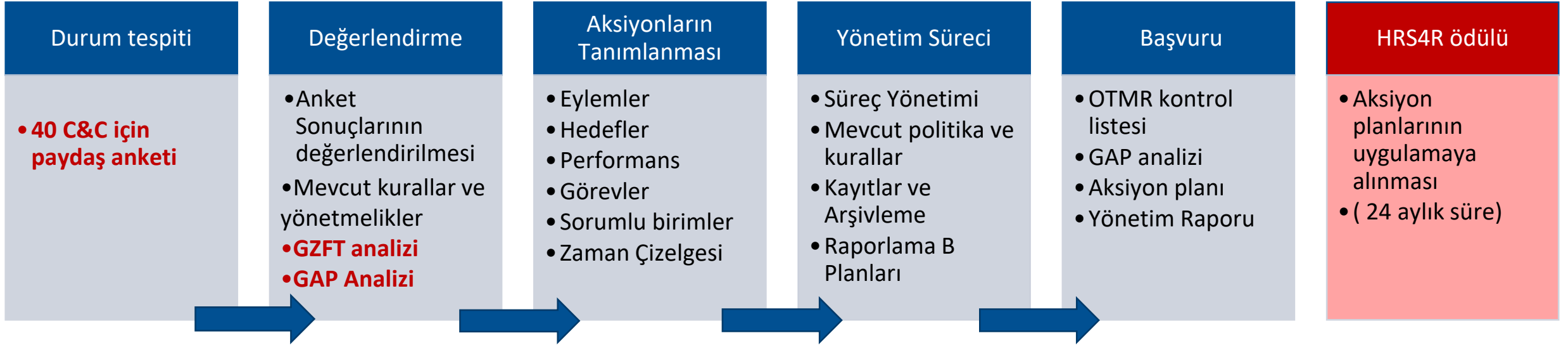


# DEU HRS4R SÜRECİ

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 Şart

Araştırmacılar için Genel İlkeler ve Gereklilikler: 12 şart

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

İşe Alma Şartları 9 şart

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)





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Avrupa Araştırmacı Şartları ( EU Charters)



## Working Conditions

22. Recognition of the profession

23. Research environment

24. Working conditions

25. Stability and permanence of employment

26. Funding and salaries

27. Gender balance

28. Career development

29. Value of mobility

32. Co-authorship

33. Teaching



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Avrupa Araştırmacı Şartları ( EU Charters)



4. Complains/ appeals

5. Participation in decision-making bodies





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# GZFT ANALİZİ

## Gelişmeye açık alanlar





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.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Eğitim ve gelişim boyutunda gelişmeye açık alanlar



- 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.
- R1 araştırmacıları için sistematik bir akademik gelişim eğitim programının olmaması
- 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: 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	+/-





# 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

# Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



## 22. Recognition of the profession

- Araştırma kariyeri yapan tüm araştırmacılar profesyonel olarak tanınmalı ve buna göre muamele görmelidir.
- Kariyerlerinin başlangıcında, yani lisansüstü düzeyde ve ulusal düzeyde sınıflandırılmalarına bakılmaksızın tüm seviyeleri içerir (örn. çalışan, lisansüstü öğrenci, doktora adayı, doktora sonrası araştırmacı, devlet memurları).

## 23. Research environment

- Araştırmacıların işverenleri ve/veya fon sağlayıcıları, en iyi araştırmacıları teşvik edici bir araştırma veya araştırma eğitimi ortamı yaratmalıdır.
- Araştırma ağları kurmak üzere ekipman, tesis ve fırsatlar sunar
- Araştırmacıların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlar
- Fon sağlayıcılarla yapılan anlaşılarda yeterli altyapı ve diğer kaynakların sunulacağı garanti altına alınır



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Çalışma Koşulları ve Sosyal Güvenlik



## 24. Working conditions

- Engelli araştırmacılar da dahil olmak üzere araştırmacılar, uygun olan yerlerde başarılı araştırma performansı için gerekli görölen esneklik mevcut ulusal mevzuata ve ulusal veya sektörel mevzuata uygun olarak toplu iş sözleşmeleri ile sağlanır.
- Hem kadın hem de erkek araştırmacıların ailelerini bir araya getirmelerine olanak tanıyan koşullar sağlanır
- Esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma, tele-çalışma ve Sabbatical izninin yanı sıra gerekli mali ve idari bu tür düzenlemeleri yöneten hükümler bulunmalıdır.

## 25. Stability and permanence of employment

- Araştırmacıların iş sözleşmelerinin istikrarsızlığı nedeniyle zarar görmemeli ve iyileştirmeye yönelik adımlar atılmalıdır.
- Araştırmacılar için istihdam koşullarının istikrarı, Sabit Çalışma AB Direktifinde belirtilen ilke ve şartlara uymakla yükümlüdür



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.

## 29. Value of mobility

- İşverenler ve/veya fon sağlayıcılar, coğrafi ve sektörler arası işbirliğinin değerini kabul etmelidir.
- Disiplinler arası ve disiplinler ötesi ve sanal hareketliliğin yanı sıra kamu ve özel sektör arasında hareketlilik desteklenmelidir.
- Bu tür hareketlilik için mevzuatlar ve rehberler olmalıdır.

# Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi

## 30. Access to career advice

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

## 32. Co-authorship

- Ortak yazarlık, kurumlar tarafından değerlendirilirken olumlu olarak görülmelidir
- Ortak çalışmalarda ortak yazarlık şartları tanımlı olmalıdır. Genç araştırmacıların bu konuda kendilerini garantide hissetmeleri sağlanmalıdır.
- Genç araştırmacılar danışmanlarından bağımsız olarak yürüttükleri çalışmalarını yayınlama hakkına sahip olmalıdır.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



## 33. Teaching

- Eğitmenlik yükü araştırma yapmayı engelleyecek seviyede olmamalıdır.
- Eğitmenlik faaliyetlerinin performans değerlendirmede dikkate alınması gereklidir.
- Genç araştırmacıları eğitmek konusundaki çalışmalar da dikkate alınmalıdır.
- Araştırmacılara danışmanlık, araştırma yönetim teknikleri konusunda eğitimler verilmelidir.

## 34. Complains/ appeals

- Ulusal kurallar ve yönetmeliklerle, uygun prosedürler olmalıdır.
- Őikayetlerle, itirazlarla, çatışmalarla ilgilenecek tarafsız (ombudsman tipi) bir yapının oluşturulmalıdır
- Bütün süreçlerin gizlilikle yürütüleceği garanti altına alınmalıdır
- Her türlü Őikayet vb çalışmalarda taraflara eşit haklar tanınmalıdır.

# Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi

## 35. Participation in decision-making bodies

- Her seviyedeki araştırmacı kararlar konusunda bilgilendirilmeli
- Karar alma süreçlerine her seviyeden araştırmacı katılımı sağlanmalı



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# Araştırmacıların eğitimi ve gelişimi



## 38. Continuing Professional Development

- Her aşamadaki tüm araştırmacıların sözleşme durumlarına bakılmaksızın, kariyerleri boyunca becerilerin sürekli geliştirilmesine yönelik tedbirler alınmalıdır
- Erişim yoluyla mesleki gelişim ve istihdam edilebilirliklerini artırma fırsatı ve yetkinlikler sunulmalıdır
- Bu tür tedbirler erişilebilirlik, yetkinliklerin, becerilerin ve istihdam edilebilirliğin geliştirilmesindeki etkinlikleri ağısından düzenli olarak değerlendirilmelidir

## 39. Access to research training and continuous development

- Tüm kariyer aşamalarındaki araştırmacılar kendilerini sürekli olarak geliştirmeye çalışmalıdır
- Becerilerini ve yetkinliklerini düzenli olarak güncelleyerek ve genişletecek şekilde resmi eğitimler, çalıştaylar, konferanslar ve e-öğrenme teknikleri kullanılmalıdır.





HR EXCELLENCE IN RESEARCH



# AKSİYONLAR- GÖREVLER-HEDEFLER





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# AKSİYON 5: Boşluk analizi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici olmayan çalışma koşullarının iyileştirilmesi



- Görev 1: Bir akademik ödüllendirme sisteminin hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 2. Olumlu ve olumsuz geri bildirim sisteminin (şikayetler) görünürlüğünün artırılması ve şikayetlere cevaben alınan önlemlerin istatistiklerinin web sayfasında yayınlanması.
- Görev 3. Kariyer geliştirme koordinasyon birimi faaliyetlerinin R1-R2 grubunu kapsayacak şekilde genişletilmesi.
- Görev 4. Mevcut fırsatlar ve Hareketlilik için başvuru prosedürleri hakkında eğitim modülleri düzenlenmesi.
- Görev 5. Eylem 1'den elde edilen sonuçlara dayalı olarak, engelli araştırmacılar, kadın ve erkek araştırmacılar için karar alma süreçlerine katılım, öğretim ve iş yükü, çalışma koşulları, aile-iş-taşıyıcı ve hareketliliğin birleştirilmesine yönelik eylemlerin gerçekleştirilmesi için bir yol haritası hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 6. Eylem 1'den elde edilen sonuçlara dayalı olarak, optimum erişilebilirlik veya güncelliğini yitirmiş öğretim/araştırma ekipmanı ile ilgili altyapının iyileştirilmesi için harekete geçmek üzere bir yol haritasının hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 7. R1-R4 araştırmacılarının araştırma yetkinliğini arttırmak üzere eğitim programlarının düzenlenmesi



- (+/-) 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

## AKSIYON 6: Danışmanların akademik gelişim ve iletişim/yönetim becerilerinin artırılması



- Görev 1. R1-R2 araştırmacıları için akademik gelişim eğitim modüllerinin hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 2. Süpervizörler için liderlik, yönetim, etkili iletişim, ayrımcılık yapmama ve araştırmacılarla toplumsal cinsiyet eşitliği konularına odaklanan bir eğitim modülünün hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 3. Araştırmacılar için AB Şartı ve Kurallarına uygun bir mesleki gelişim programının hazırlanması ve uygulanması.
- Görev 4: “Danışmanlık nasıl yapılır?” konulu çalıştaylar aracılığıyla danışmanların mesleki uzmanlığı ve etik rol modelliğine ilişkin iyi uygulamaların yaygınlaştırılması



- (+/-) 10. Non-discrimination
- (+/-) 36. Relation with supervisors
- (++) 37. Supervision and managerial duties
- (+/-) 38. Continuing professional development
- (+/-) 39. Access to research training and continuous development
- (++) 7. Good practice in Research
- (+/-) 27. Gender balance
- (++) 40. Supervision



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



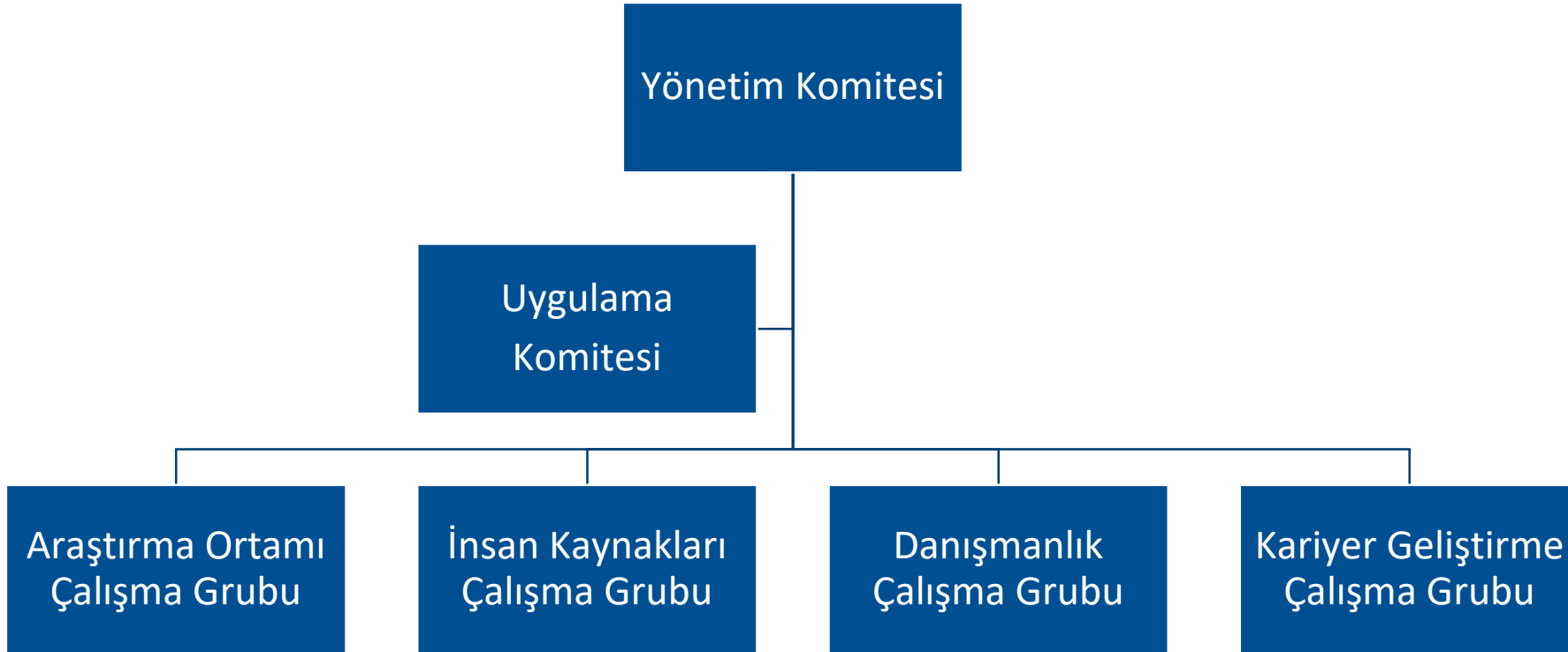
# KURULLAR- ÇALIŞMA GRUPLARI VE GÖREV TANIMLARI





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

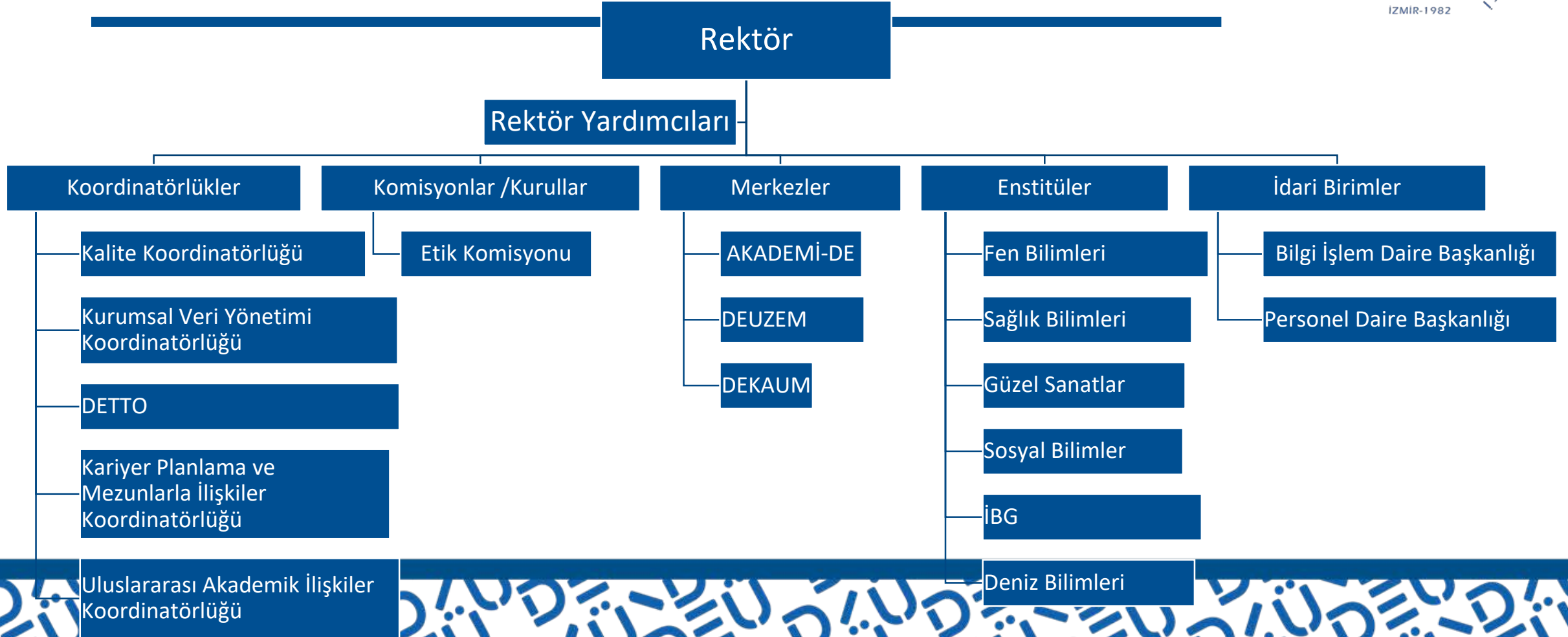
# Kurumsal HRS4R Organizasyonu





HR EXCELLENCE IN RESEARCH

# HRS4R'de görev alan temel birimler







# ÇALIŞMA GRUPLARI: 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

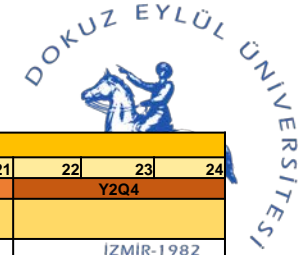
**Eylem 5: Boşluk analizi sonucunda ortaya çıkan tatmin edici olmayan çalışma koşullarının iyileştirilmesi**

**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	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					
	T4							Y1Q3																	
	T5							Y1Q3			Y1Q4			Y2Q1			Y2Q2			Y2Q3					
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					
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					
	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

