

СТРАТЕГИЯ ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В НАУЧНИТЕ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ИНОВАЦИИТЕ

В ПУ „ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ“ ЗА ПЕРИОДА 2024-2030 Г.

В епоха, белязана от нарастваща глобализация, международна конкуренция, дигитализация и социални и културни промени, институциите за висше образование (ВУЗ) играят ключова роля в установяването на икономика, основана на знанието. Тази роля е изключително важна за всяка страна, тъй като тя се възприема като нейна мека сила. Необходимостта от изследване и подчертаване на спецификата на практиките за управление на човешките ресурси (УЧР) във висшите учебни заведения стана спешна и очевидна. Практиките за човешки ресурси често се прилагат в академичните среди като единични решения, а не като систематичен подход за планиране, привличане, мотивиране, развитие и задържане на учени. Глобалните тенденции в академичните среди, като необходимостта от брендиране и позициониране в системите за класиране на висшето образование, нарастващо задържане и циркулация на водещи изследователи между академичните среди и бизнеса, разнообразие в академичните среди и дигитализацията на преподаването, доведоха до предизвикателства, които трябва да бъдат разгледани и адресирани от Ръководството на Университета.

Стратегията се основава на най-новите европейски тенденции за развитие на човешките ресурси в науката (COM(2020) 628 final, A new ERA for Research and Innovation). Обект на стратегията са академичният и научноизследователски състав на университета.

Основна цел на стратегията е гарантирането на привлекателна работна среда за развитие на талантиви изследователи, които да допринасят за утвърждаването на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ като водеща научноизследователска организация, европейски образователен и културен център с върхови научни резултати в полза на обществото.

Специфични цели:

1. Подобряване на условията за научни изследвания и иновации и мотивиране на изследователите

2. Повишаване качеството на обучение и подкрепа за кариерното развитие на изследователите
3. Усъвършенстване на системата за подбор и оценяване на изследователите
4. Привличане на талантиливи млади учени и изследователи

За успешното изпълнение на тази стратегия особено внимание трябва да бъде отделено и на ефективността на звената, свързани с научноизследователската работа: НПД, отдел НИД, отдел РАСД, ТТО, Кариерен център, Университетския център за работа с млади учени, докторанти и постдокторанти, отдел УЧР. Всички те трябва да отговарят на високите изисквания и да съдействат за координиране на всички дейности и процеси за стратегическото развитие на човешките ресурси в науката и иновациите.

Разработената Стратегията за развитие на човешките ресурси е в тясна връзка със следните документи:

- Правилник за развитието на академичния състав на Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“;
- Етичен кодекс на работещите в ПУ „П. Хилендарски“;

Във връзка с участието на Пловдивския университет в Българския портал за отворена наука е необходимо планиране на конкретни дейности за отговор на предизвикателствата на инициативата „Отворена наука“ и особено за подготовката на академичния състав на ПУ. С приемането на Стратегията за развитие на човешките ресурси в науката и иновациите в Пловдивския университет „Паисий Хилендарски“ ще започне и процесът на интегриране на принципите на Отворената наука в научноизследователските и иновационни дейности на учените и изследователите.

МЕРКИ ЗА ПОСТИГАНЕ СПЕЦИФИЧНИТЕ ЦЕЛИ НА СТРАТЕГИЯТА

1. Подобряване на средата за наука и иновации и мотивиране на изследователите

Осигуряването на интересна и предизвикателна изследователска дейност, осигуряването на атрактивна и стимулираща работна среда, са основните предпоставки за привличане и задържане на талантиливи учени и изследователи. Признаването на

постиженията, системата за възнаграждения и мотивиране също имат важно значение за ангажиране и устойчиво развитие на изследователите. За преодоляване на проблема със застаряването на академичния състав на Университета е важно подобряването на организационната среда, въвеждане на съвременни технологии и научна инфраструктура и осигуряване на конкурентно заплащане.

За постигане на тази специфична цел са необходими следните мерки:

- Увеличаване на възможностите за достъп до съвременна научна инфраструктура, научни бази данни и актуални източници на информация;
- Подпомагане на работните процеси на изследователите чрез удобни и ефективни системи, базирани на съвременни технологични решения;
- Прилагане на справедлива и гъвкава система на заплащане, която съдейства за привличането и задържането на таланти;
- Подобряване на възможностите за споделяне на знания и научни резултати между изследователите чрез въвеждане на системи с отворени данни, отворени научни и образователни ресурси;
- Подобряване на екипната работа и обмяна на знания между изследователите и съдействие за участие в световни научни форуми;
- Привличане на изявени чуждестранни изследователи и учени – осигуряване на възможности за настаняване, подпомагане членовете на семейството за намиране на работа/училище и други;
- Осигуряване на социални услуги, свързани с отглеждане на децата на преподавателите и изследователите, за да могат родителите да развият успешно академичната си кариера.

2. Повишаване качеството на обучение и подкрепа за кариерното развитие на изследователите

През последните години в националната политика за висше образование, наука и иновации се обръща сериозно внимание на необходимостта от укрепване на научния капацитет и подготовката на висококвалифицирани изследователи, допринасящи за създаване

на нови знания и иновации. Специфично предизвикателство пред академичната общност е сътрудничеството с индустрията за създаване на нови продукти и технологии, за съвместно решаване на проблеми в икономиката и обществото. Особено внимание трябва да се обърне на повишаване на квалификацията на изследователите, така че на всеки етап от професионалното си развитие те да получат компетентно съдействие и обучение за придобиване на необходимите им знания и умения. Докато при докторантите и младите учени акцентът е върху структурираното обучение, за утвърдените и водещите изследователи трябва да се даде възможност за специализации, мобилност в страната и чужбина.

Основните дейности за постигане на тази специфична цел са:

- Създаване на менторска програма за младите изследователи;
- Насърчаване формирането на екипи от водещи изследователи, създаване на школи от млади изследователи;
- Редовно проучване на потребностите на научните работници от актуализиране на знанията и уменията;
- Разработване на ежегодна програма за обучение и квалификация на академичния състав със специфични дейности за докторанти, постдокторанти, утвърдени и водещи изследователи, в съответствие с установените потребности;
- Стимулиране на изследователите за екипна работа и насърчаване на менторството;
- Подобряване на научното ръководство и обучение на научните ръководители;
- Подпомагане на кариерата на изследователите и подобряване на знанията и уменията им чрез участие в значими научни форуми и специализации във водещи научни центрове и др.;
- Стимулиране на гъвкава изследователска кариера, включваща придобиване на опит в други сектори и в чужбина, вкл. сътрудничество с индустрията.

3. Усъвършенстване на системата за подбор и оценяване на изследователите

Последните промени в Закона за развитието на академичния състав в Република България поставиха повишени изисквания към изследователите. Независимо, че промените са насочени към по-добра интеграция в Европейското научноизследователско пространство, те не

отчитат основни компоненти на политиката на Европейския съюз за изследователите. Затова за гарантиране на високо качество в научните изследвания и спазване принципите на Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи и препоръките за отворено, прозрачно и базирано на заслуги набиране на изследователи, всяка процедура за подбор на нови изследователи в ПУ „Паисий Хилендарски“ да се прилага систематично:

- Прозрачно публикуване на всяка предлагана работна позиция;
- Прозрачни процедури за подбор с ясни критерии и стъпки;
- Равни възможности и липса на дискриминация – процедурата за подбор и приетите критерии за оценяване ще осигурят признаването на предишен опит на кандидата, включително и опит от мобилност. Едни и същи критерии и процедури за оценяване на кандидатите и недопускане на дискриминация по пол, етнически произход, възраст и обичайно местоживееене.

При оценяване на изследователската дейност ще отчитат препоръките за баланс между количествени и качествени показатели за оценка, отчитайки разнообразния изследователски път, прекъсванията в кариерата, цялостното професионално развитие и принос, включително и практическото приложения на получените резултати:

- потенциал за генериране на полезни резултати за обществото;
- привличане на финансиране за изследвания, иновации и преподавателска дейност;
- международен опит (вкл. мобилност);
- научни и научно-приложни резултати и постижения;
- дейности за комуникация на науката;
- научно ръководство и менторство;
- преподавателска дейност;
- дейности, свързани с трансфера на знания;
- ръководство на дейности, свързани с научните изследвания и иновациите.

За постигане на тези специфична цел се предвижда:

- Актуализиране на процедурата за избор на нови изследователи и разграничаването ѝ от процедурата за академично израстване на изследователите в Университета;
- Провеждане на широко обсъждане с академичната общност за въвеждане на единни изисквания за стартиране на процедура за академично израстване на изследователите и на критерии за подбор и атестиране на изследователите;
- Широко информиране на академичния състав и обучение на персонала, ангажиран с видоизменената процедура;
- Предприемане на действия за привличане на водещи изследователи от чужбина, включително от българската диаспора, и за отстраняване на административните пречки в този процес.

4. Привличане на талантиливи млади учени и изследователи

Процесът на „изтичане на мозъци“ от българските научни организации доведе до застаряване на академичния състав в страната и трудно привличане на млади хора с подготовка, нагласа и потенциал за научна кариера. Решение на проблема биха били структурирани дейности и сътрудничество с училищата и учителите за формиране на интерес сред младото поколение към наука и иновации. Добра предпоставка е наличието на педагогически факултет в Университета и традициите в обучението на бъдещи и действащи учители. Друга предпоставка е стимулирането на STEM обучение и финансирането от МОН на специализирани STEM центрове в цялата страна. „Отглеждането“ на талантиливи изследователи и учени започва от началото на обучението на студенти, като младите хора с потенциал за научна кариера се включват в изследователски и иновационни проекти и в различни дейности за запознаване с професията на изследователя и иноватора.

Основните дейности за постигане на тази специфична цел са:

- Редовна комуникация с ученици и кандидат-студенти за популяризиране на Пловдивския университет като притегателен център за наука и иновации;
- Системна работа с учители и ученици за запознаването им с професията на изследователя и научните постижения;

- Организиране на Дни на отворени врати, Панаири на знанието с посещение на научни лаборатории, участие в научни демонстрации и дискусии по научни теми и проекти с ученици;
- Стимулиране на млади учени и докторанти за участие в дейности по комуникация на науката;
- Стимулиране на утвърдени и водещи изследователи за участие в дейности „Наука за гражданите“ и представяне на научните постижения пред широката общественост;
- Стимулиране на изследователите да работят активно с талантиливи студенти и да ги насочват към научна кариера.

За успешното изпълнение на тази стратегия особено внимание трябва да бъде отделено и на ефективността на звената, свързани с научноизследователската работа: НПД, отдел НИД, отдел РАСД, ТТО, Кариерен център, Университетския център за работа с млади учени, докторанти и постдокторанти, отдел УЧР. Всички те трябва да отговарят на високите изисквания и да съдействат за координиране на всички дейности и процеси за стратегическото развитие на човешките ресурси в науката и иновациите.

Стратегията за развитие на човешките ресурси в научните изследвания и иновациите в ПУ „Паисий Хилендарски“ за периода 2024-2030 г. е приета на заседание на Академическия съвет, протокол № 16/25.11.2024 г.