

**RAPORT DE CONSULTARE INTERNĂ CU PRIVIRE LA
IMPLEMENTAREA HRS4R IN CADRUL
UNIVERSITĂȚII DE VEST DIN TIMIȘOARA**

Timișoara, 2022

ASPECTE METODOLOGICE

OBIECTIVE

Prezenta diagnoză reflectă percepția reprezentanților comunității academice din Universitatea de Vest din Timișoara cu privire la practicile asociate strategiei de resurse umane din domeniul cercetării.

Obiectivele principale ale studiului vizează:

- Identificarea percepțiilor cu privire la importanța acordată principiilor prezente în **Carta europeană a cercetătorilor** și în **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**;
- Evaluarea opiniilor participanților la studiu despre măsura în care principiile în cauză sunt implementate în practicile proceselor derulate în universitate.

INSTRUMENT ȘI PARTICIPANȚII LA STUDIU

În vederea atingerii obiectivelor propuse a fost proiectat un chestionar structurat pe următoarele patru dimensiuni:

- Aspecte etice și profesionale (11 principii);
- Recrutare și selecție (10 principii);
- Condițiile de muncă și securitate socială (14 principii);
- Cursuri de perfecționare și dezvoltare profesională (5 principii).

Fiecare dimensiune a fost proiectată prin includerea principiilor care acoperă o diversitate de aspecte specifice proceselor de recrutare a cercetătorilor, precum și a modului în care este derulată activitatea de cercetare în universitate. Participanților la studiu li s-a oferit posibilitatea să parcurgă conținutul și enunțul fiecărui principiu și apoi să răspundă următoarelor două întrebări:

- *În opinia dumneavoastră cât de important este acest principiu pentru derularea activităților de cercetare?*
- *În ce măsură este implementat acest principiu în universitate?*

Instrumentul proiectat a inclus enumerarea celor 40 de principii, respectiv fiecărui principiu fiindu-i asociate cele două întrebări mai sus menționate. Scala de măsurare utilizată a fost o scala de tip Likert, cu patru trepte, unde 1 a reprezentat opiniile de tip *foarte important/în foarte mare măsură*, respectiv 4 a vizat opiniile de tip *deloc important/în foarte mică măsură*.

Administrarea instrumentului de colectare a opiniilor s-a realizat exclusiv online prin intermediul platformei QuestionPro. Utilizând adresele de email profesionale, participanții la studiu au fost invitați să acceseze chestionarul disponibil la adresa <https://e-uvt.questionpro.com/HRS4R>.

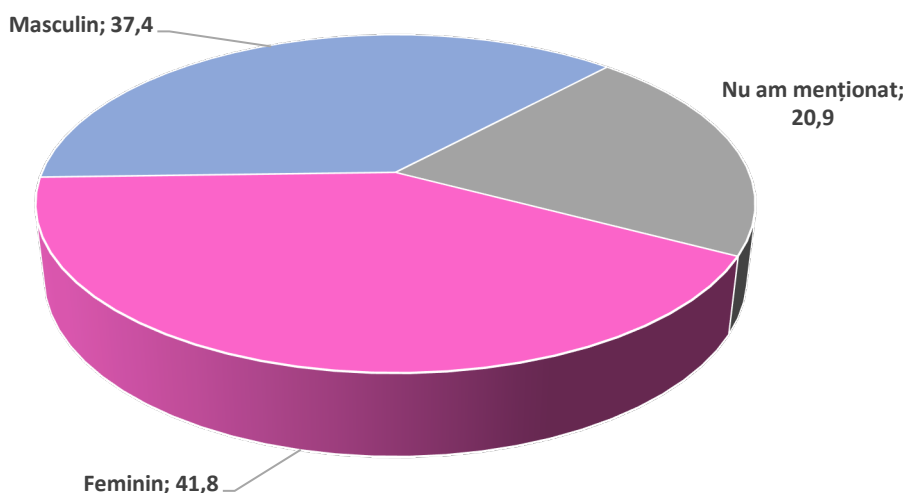
Chestionarul a fost adresat cadrelor didactice care ocupă poziții de conducere în facultățile din universitate: decani, prodecani, directori de departamente academice, precum și cercetătorilor care își desfășoară activitatea în universitate, respectiv în cadrul Institutului de Cercetări Avansate de Mediu. De asemenea, cadre didactice cu experiență internațională au avut posibilitatea să se exprime cu privire la subiectele abordate.

Participarea la acest studiu a fost voluntară, păstrându-se exigențele de anonimat și confidențialitatea răspunsurilor oferite.

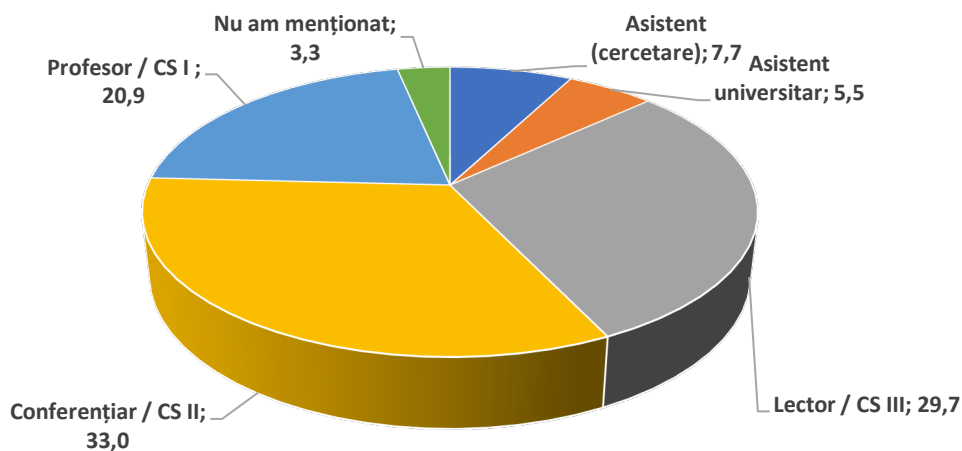
Prezenta diagnoză include opiniile unui număr de 91 de respondenți.

Din punct de vedere structural grupul participanților la studiu se prezintă astfel:

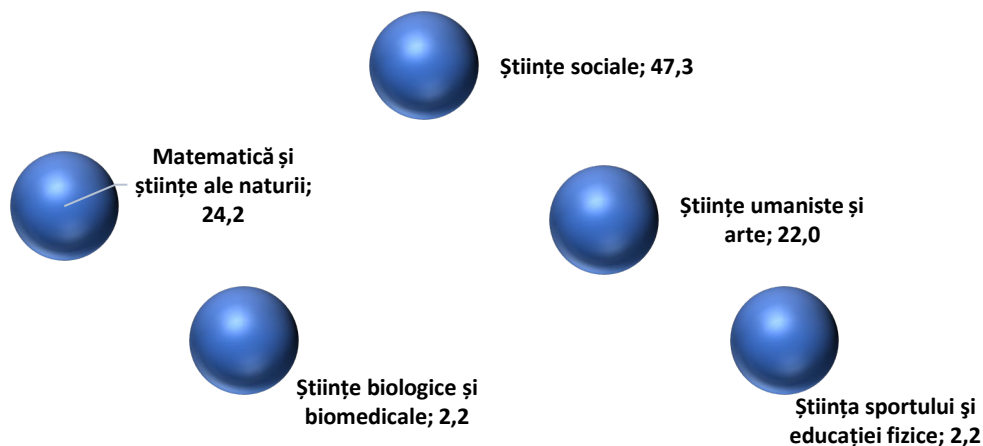
Distribuția după apartenența la gen (%):



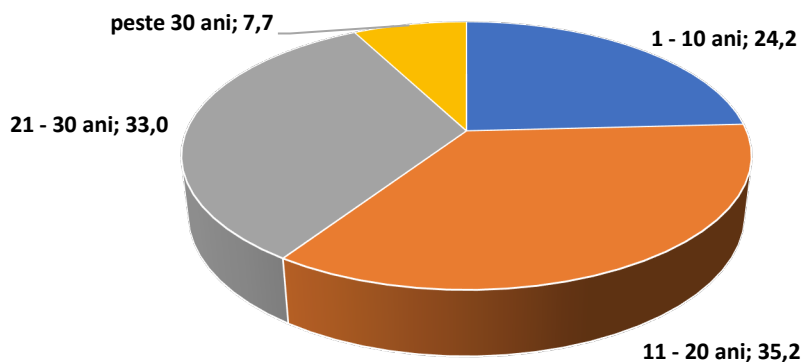
Distribuția după poziția academică deținută (%):



Distribuția după domeniul științific (%):



Distribuția după vechimea în universitate (%):



Aspecte etice și profesionale

Cât de important este acest principiu pentru derularea activităților de cercetare?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Principii etice	84	1,11	1,00	0,311	1	2
2. Nediscriminare	87	1,16	1,00	0,479	1	4
3. Responsabilitatea profesională	74	1,19	1,00	0,394	1	2
4. Responsabilitate	76	1,28	1,00	0,450	1	2
5. Libertatea de cercetare	78	1,35	1,00	0,505	1	3
6. Obligații contractuale și legale	70	1,41	1,00	0,525	1	3
7. Buna practică în cercetare	73	1,42	1,00	0,498	1	2
8. Distribuția și exploatarea rezultatelor	72	1,56	1,00	0,648	1	3
9. Atitudinea profesională	76	1,58	2,00	0,617	1	3
10. Sistemele de evaluare/ apreciere	77	1,60	2,00	0,568	1	3
11. Angajamentul public	69	1,78	2,00	0,745	1	4

În ce măsură este implementat acest principiu în universitate?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Nediscriminare	87	1,47	1,00	0,587	1	3
2. Principii etice	85	1,56	2,00	0,586	1	3
3. Responsabilitate	75	1,64	2,00	0,650	1	3
4. Libertatea de cercetare	86	1,66	2,00	0,545	1	3
5. Responsabilitatea profesională	78	1,69	2,00	0,690	1	4
6. Obligații contractuale și legale	71	1,73	2,00	0,696	1	4
7. Buna practică în cercetare	75	1,81	2,00	0,730	1	4
8. Sistemele de evaluare/ apreciere	78	1,90	2,00	0,766	1	4
9. Atitudinea profesională	78	1,94	2,00	0,744	1	4
10. Distribuția și exploatarea rezultatelor	78	1,99	2,00	0,764	1	4
11. Angajamentul public	73	2,08	2,00	0,829	1	4

1. Principii etice

Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și principiile fundamentale ale eticii, corespunzătoare disciplinei lor (disciplinelor lor), precum și la standardele de etică, existente în diferitele Coduri de Etică naționale, sectoriale sau instituționale.

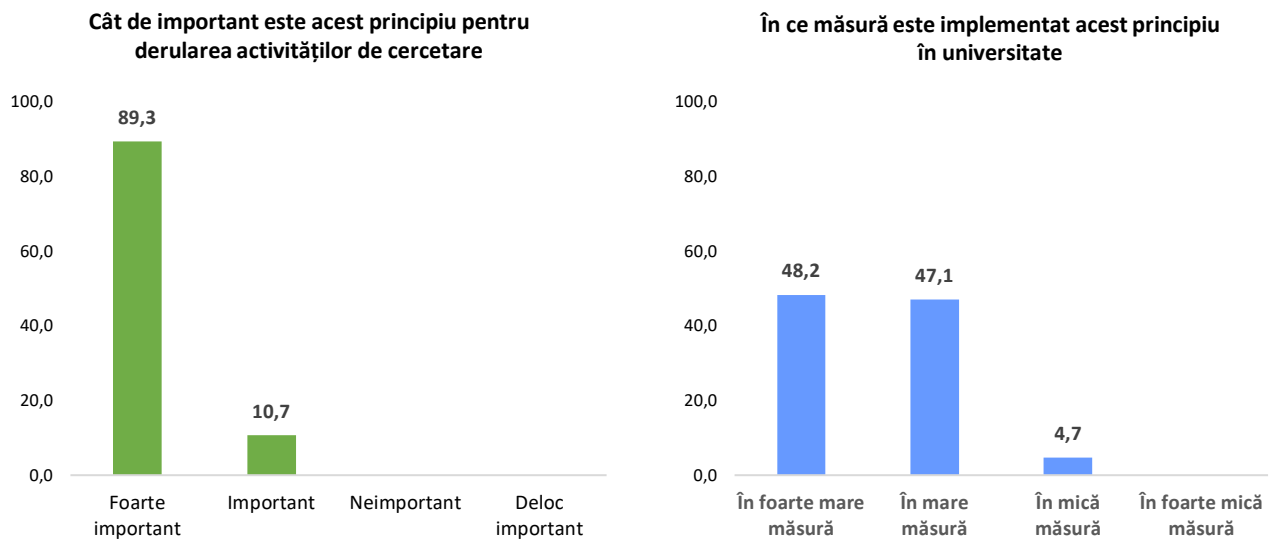


Figura 2. Principii etice

Tabel 2. Principii etice – indicatori descriptivi

Principii etice	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	84	1,11	1,00	0,311	1	2
Implementare	85	1,56	2,00	0,586	1	3

2. Nediscriminare

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu vor face nici un fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.

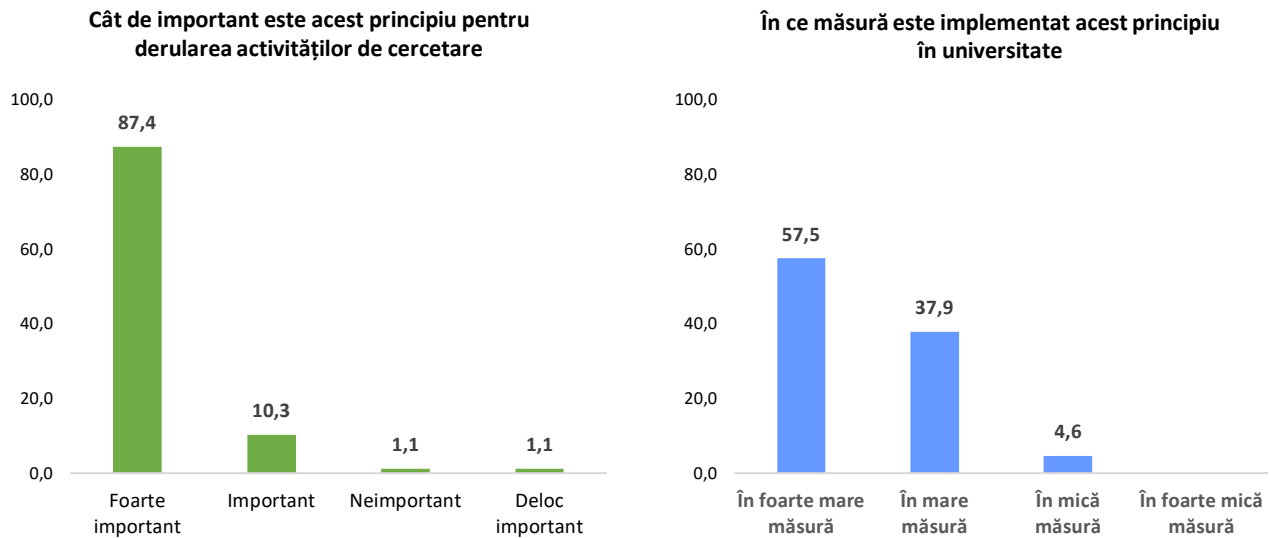


Figura 2. Nediscriminare

Tabel 2. Nediscriminare – indicatori descriptivi

Nediscriminare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	87	1,16	1,00	0,479	1	4
Implementare	87	1,47	1,00	0,587	1	3

3. Responsabilitatea profesională

Cercetătorii trebuie să facă toate eforturile necesare pentru a se asigura că activitatea lor este relevantă pentru societate și că nu dublează cercetările realizate anterior, în altă parte. Ei trebuie să evite plagiatul de orice tip, să respecte principiul proprietății intelectuale și proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare cu un supraveghetor(i) și/sau cu alți cercetători. Necesitatea de validare a unor descoperiri noi prin prezentarea faptului că experimentele se pot reproduce nu trebuie interpretată ca plagiat, cu condiția ca datele să fie confirmate și citate explicit. Dacă un aspect al activității este delegat, cercetătorii trebuie să se asigure că persoana căreia îi este atribuit are competența să îl realizeze.

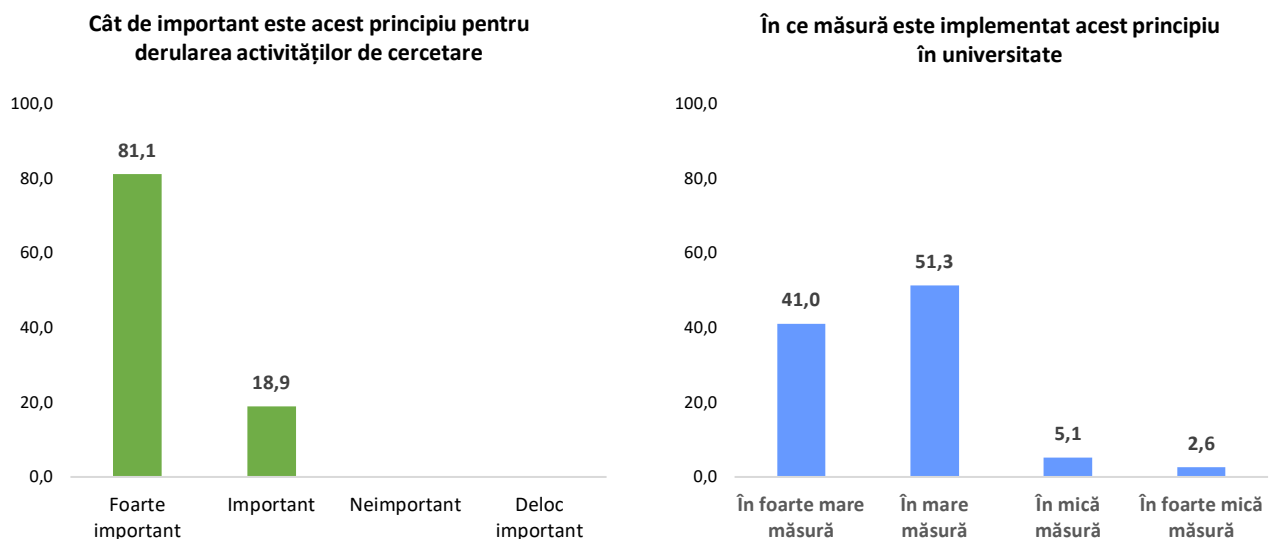


Figura 3. Responsabilitatea profesională

Tabel 3. Responsabilitatea profesională – indicatori descriptivi

Responsabilitatea profesională	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	74	1,19	1,00	0,394	1	2
Implementare	78	1,69	2,00	0,690	1	4

4. Responsabilitate

Cercetătorii trebuie să fie conștienți că sunt răspunzători în fața angajatorilor lor, sponsorilor lor sau a altor instituții publice sau private, precum și, din motive de etică, în fața societății ca tot. În particular, cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt, de asemenea, răspunzători pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. Prin urmare, ei trebuie să respecte principiile unui management financiar corect, transparent și eficient și să coopereze cu organismele de audit autorizate să le verifice activitatea, indiferent dacă acestea au fost desemnate de către angajatori / sponsori sau de către comitetele de etică. Metodele de colectare și analiză, rezultatele și, acolo unde este posibil detalii privind datele activității trebuie să fie deschise verificării externe și interne, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

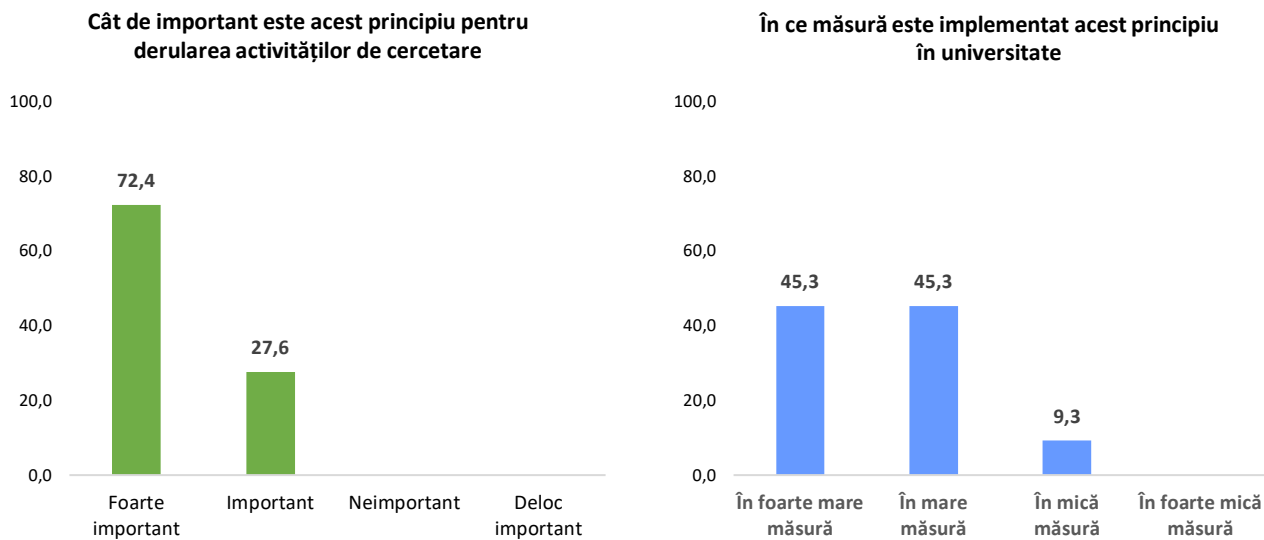


Figura 4. Responsabilitate

Tabel 4. Responsabilitate – indicatori descriptivi

Responsabilitate	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	76	1,28	1,00	0,450	1	2
Implementare	75	1,64	2,00	0,650	1	3

5. Libertatea de cercetare

Cercetătorii trebuie să își concentreze activitatea pentru binele omenirii și pentru extinderea frontierelor cunoașterii științifice, dar, în același timp, se bucură de libertatea de gândire și de exprimare și de libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve probleme, în conformitate cu principiile și practicile de etică, recunoscute. Cu toate acestea, cercetătorii trebuie să recunoască limitele acestei libertăți care rezultă din circumstanțe speciale de cercetare (inclusiv supraveghere/ ghidare/ management) sau din constrângeri operaționale, de exemplu: motive bugetare sau de infrastructură, sau, în special în sectorul industrial, din motive de protecție a proprietății intelectuale. Astfel de limitări nu trebuie, totuși, să contravină principiilor și practicilor etice, recunoscute, la care trebuie să adere cercetătorii

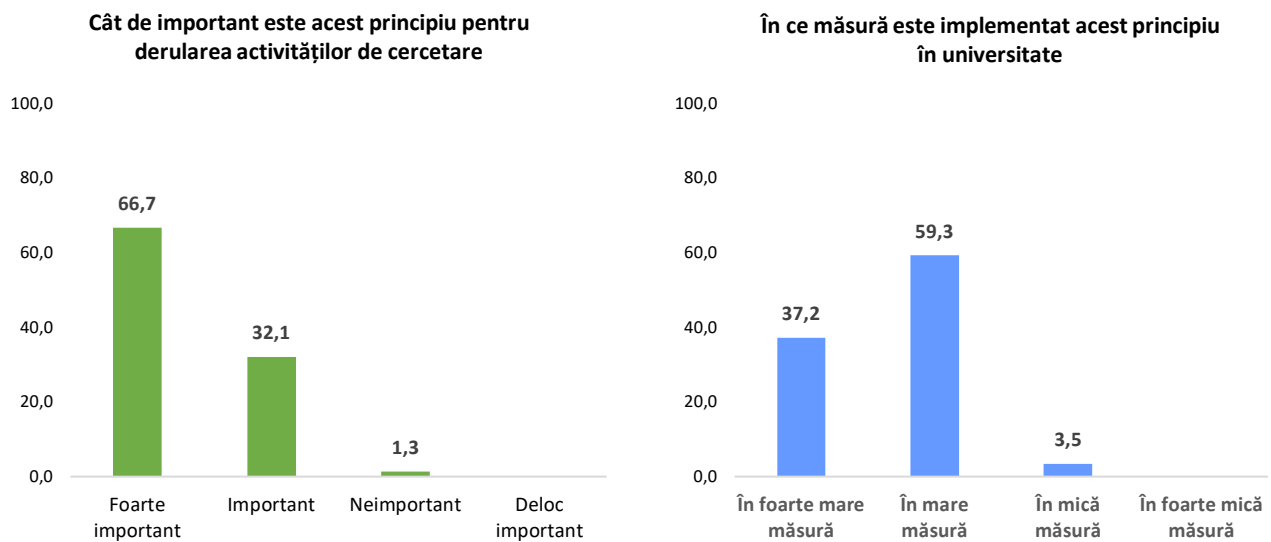


Figura 5. Libertatea de cercetare

Tabel 5. Libertatea de cercetare – indicatori descriptivi

Libertatea de cercetare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	78	1,35	1,00	0,505	1	3
Implementare	86	1,66	2,00	0,545	1	3

6. Obligații contractuale și legale

Cercetătorii de la toate nivelele trebuie să fie familiarizați cu reglementările la nivel național, sectorial sau instituțional care guvernează condițiile de formare profesională sau de activitate. Aceasta include reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală și solicitările și condițiile cerute de sponsori, indiferent de natura contractului lor. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de reglementări, prin oferirea rezultatelor solicitate (ex: teze, publicații, patente, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) așa cum sunt acestea stabilite în termenii și condițiile contractului sau documentului echivalent.

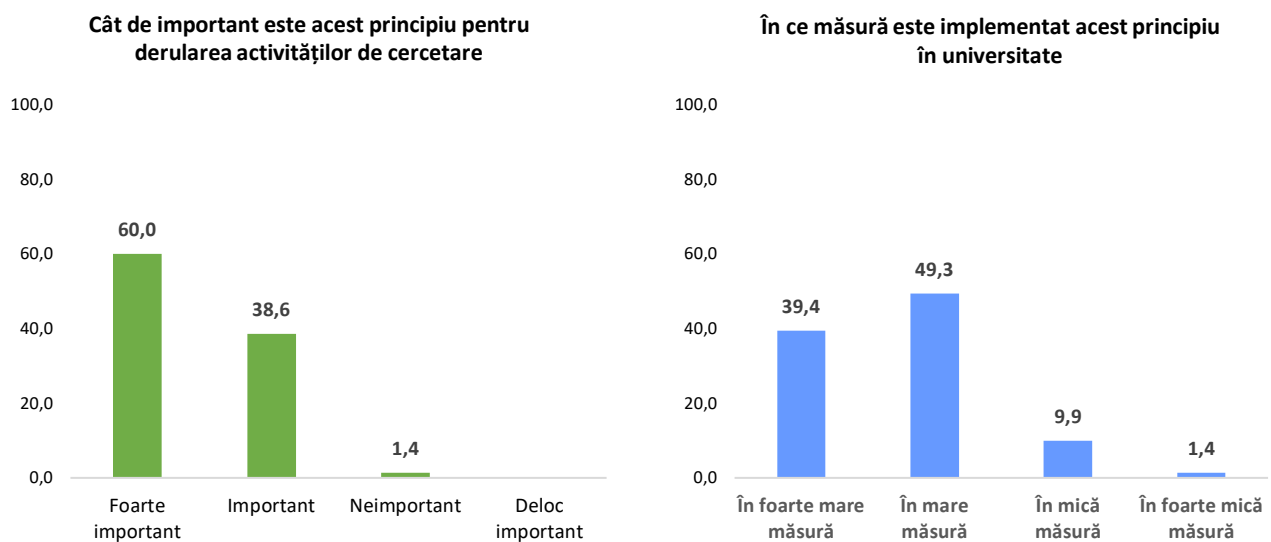


Figura 6. Obligații contractuale și legale

Tabel 6. Obligații contractuale și legale – indicatori descriptivi

Obligații contractuale și legale	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	70	1,41	1,00	0,525	1	3
Implementare	71	1,73	2,00	0,696	1	4

7. Buna practică în cercetare

Permanent, cercetătorii trebuie să adopte practici de lucru sigure, în conformitate cu legislația națională, inclusiv să ia măsurile necesare pentru protejarea sănătății și pentru siguranță, precum și pentru recuperarea după dezastre ale tehnologiei informaționale, de exemplu prin pregătirea unor strategii corespunzătoare de recuperare. De asemenea, ei trebuie să fie familiarizați cu legislația națională referitoare la protecția datelor și la cerințele privind protecția confidențialității și să întreprindă demersurile necesare de aplicare permanentă a acestora.

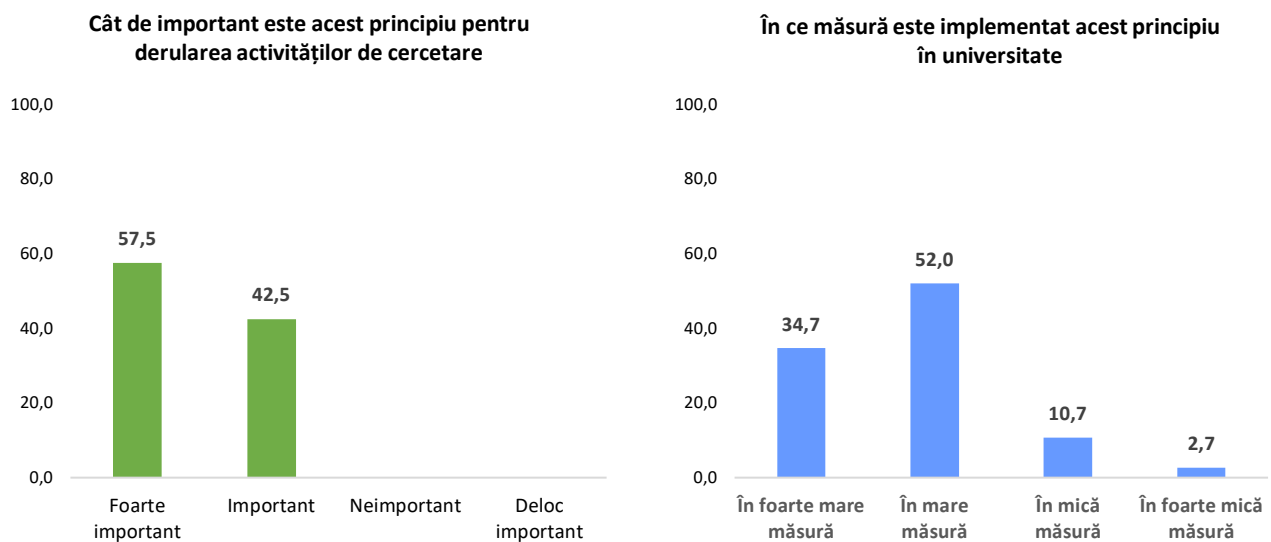


Figura 7. Buna practică în cercetare

Tabel 7. Buna practică în cercetare– indicatori descriptivi

Buna practică în cercetare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	73	1,42	1,00	0,498	1	2
Implementare	75	1,81	2,00	0,730	1	4

8. Distribuția și exploatarea rezultatelor

În conformitate cu obligațiile lor contractuale, toți cercetătorii trebuie să se asigure că rezultatele cercetării lor sunt distribuite și exploatare, de exemplu: comunicate, transferate într-o altă cercetare sau, dacă este posibil, comercializate. În special, cercetătorii principali se așteaptă să preia conducerea în a se asigura de faptul că cercetarea este de succes și că rezultatele sunt fie exploatare comercial, fie făcute accesibile publicului (sau ambele) ori de câte ori apare o astfel de oportunitate.

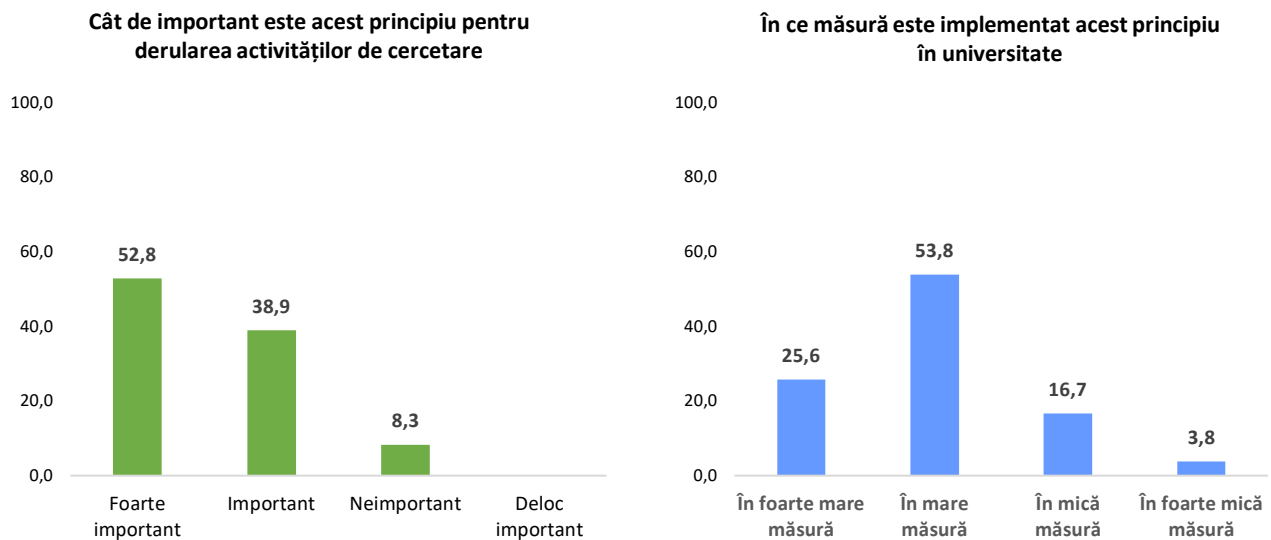


Figura 8. Distribuția și exploatarea rezultatelor

Tabel 8. Distribuția și exploatarea rezultatelor – indicatori descriptivi

Distribuția și exploatarea rezultatelor	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	72	1,56	1,00	0,648	1	3
Implementare	78	1,99	2,00	0,764	1	4

9. Atitudinea profesională

Cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care guvernează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare. Ei trebuie să obțină toate aprobările necesare înainte să-și înceapă activitatea sau să acceseze resursele oferite. Ei trebuie să-și informeze angajatorii, finanțatorii sau supraveghetorii atunci când proiectul lor de cercetare este în întârziere, este redefinit sau este încheiat sau să notifice în cazul în care acesta este terminat mai devreme decât termenul prevăzut sau dacă se suspendă din diverse motive.

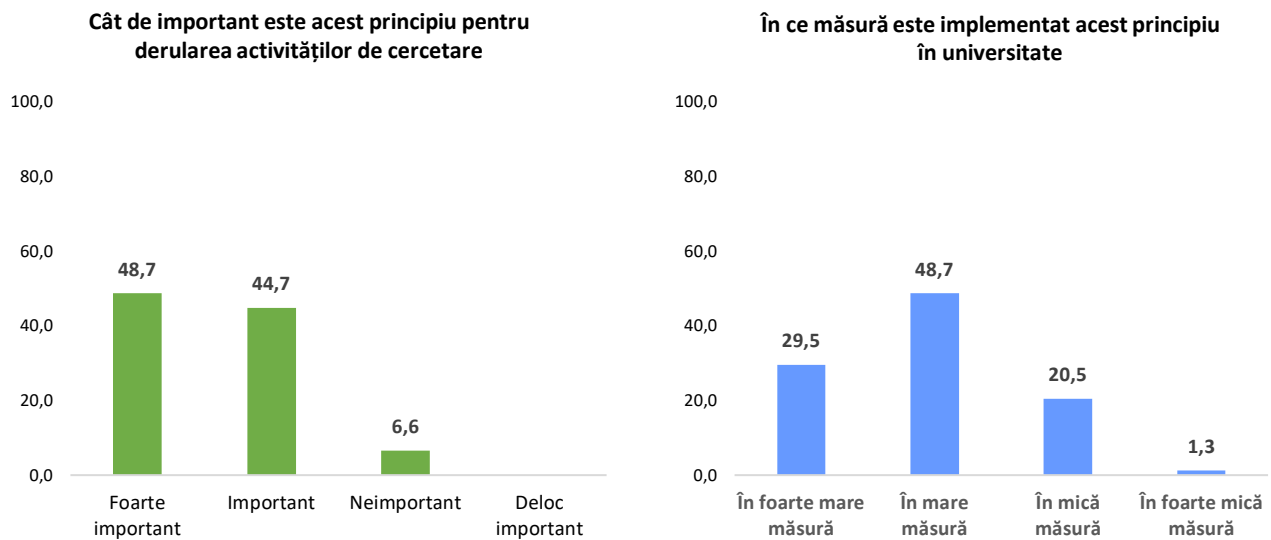


Figura 9. Atitudinea profesională

Tabel 9. Atitudinea profesională – indicatori descriptivi

Atitudinea profesională	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	76	1,58	2,00	0,617	1	3
Implementare	78	1,94	2,00	0,744	1	4

10. Sistemele de evaluare/ apreciere

Pentru toate categoriile de cercetători, inclusiv pentru cercetătorii principali, angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să introducă sisteme de evaluare/ apreciere pentru evaluarea periodică a performanței lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă de către un comitet independent (iar, pentru cercetătorii principali, este preferabil ca evaluarea să se realizeze de către un comitet internațional). Astfel de proceduri de evaluare și apreciere trebuie să ia în considerare activitatea globală de cercetare și rezultatele acesteia. De exemplu: publicații, invenții, managementul cercetării, predare/ lectori, supraveghere, mentor, colaborare națională sau internațională, atribuții administrative, activități de informare a publicului și mobilitate trebuie luate în considerare în contextul evoluției carierei.

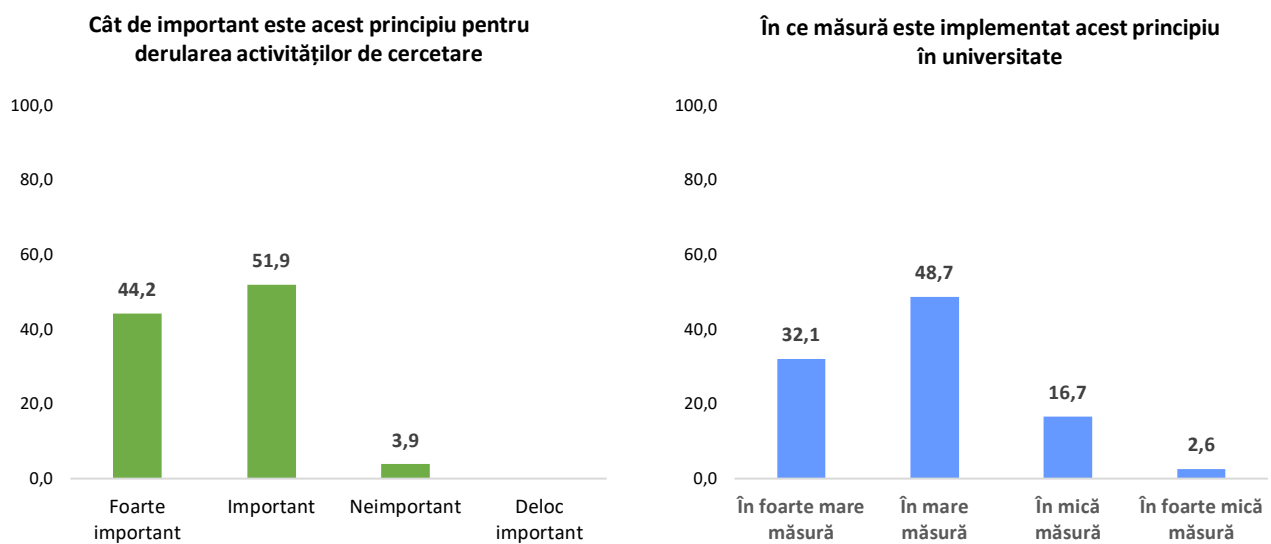


Figura 10. Sistemele de evaluare/ apreciere

Tabel 10. Sistemele de evaluare/ apreciere – indicatori descriptivi

Sistemele de Evaluare / apreciere	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	77	1,60	2,00	0,568	1	3
Implementare	78	1,90	2,00	0,766	1	4

11. Angajamentul public

Cercetătorii trebuie să se asigure că activitățile lor de cercetare sunt cunoscute în ansamblul societății într-un astfel de mod încât ele să fie înțelese de profani (nespecialiști), prin aceasta ameliorându-se înțelegerea științei de către public. Un angajament direct cu publicul îi va ajuta pe cercetători să înțeleagă mai bine interesul public pentru prioritățile științifice și tehnologice, dar și anxietatea publicului față de anumite domenii.

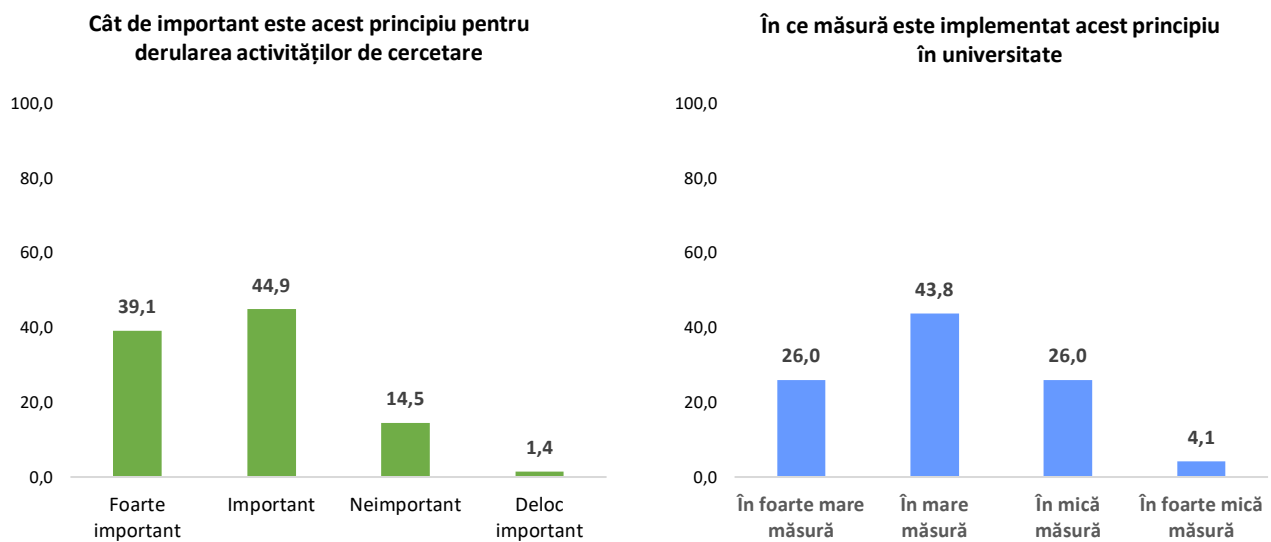


Figura 11. Angajamentul public

Tabel 11. Angajamentul public – indicatori descriptivi

Angajamentul public	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	69	1,78	2,00	0,745	1	4
Implementare	73	2,08	2,00	0,829	1	4

Recrutare și selecție

Cât de important este acest principiu pentru derularea activităților de cercetare?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Proceduri de recrutare in cercetare	86	1,36	1,00	0,483	1	2
2. Transparența	83	1,42	1,00	0,544	1	3
3. Recrutare	85	1,42	1,00	0,605	1	4
4. Evaluarea meritului	84	1,51	1,00	0,549	1	3
5. Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate	83	1,61	2,00	0,621	1	3
6. Recunoașterea calificărilor	79	1,62	2,00	0,666	1	3
7. Numiri post-doctorat	83	1,64	2,00	0,616	1	3
8. Selecția	84	1,77	2,00	0,700	1	4
9. Vechimea în activitate	81	1,79	2,00	0,720	1	4
10. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor	85	1,93	2,00	0,753	1	4

În ce măsură este implementat acest principiu în universitate?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Recrutare	81	1,77	2,00	0,779	1	4
2. Proceduri de recrutare in cercetare	84	1,85	2,00	0,799	1	4
3. Transparența	82	1,90	2,00	0,826	1	4
4. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor	77	1,96	2,00	0,768	1	4
5. Evaluarea meritului	81	1,98	2,00	0,866	1	4
6. Vechimea în activitate	78	2,05	2,00	0,820	1	4
7. Selecția	83	2,06	2,00	0,802	1	4
8. Recunoașterea calificărilor	79	2,06	2,00	0,837	1	4
9. Numiri post-doctorat	72	2,07	2,00	0,757	1	4
10. Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate	84	2,07	2,00	0,847	1	4

12. Proceduri de recrutare în cercetare

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate. Anunțurile trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realist.

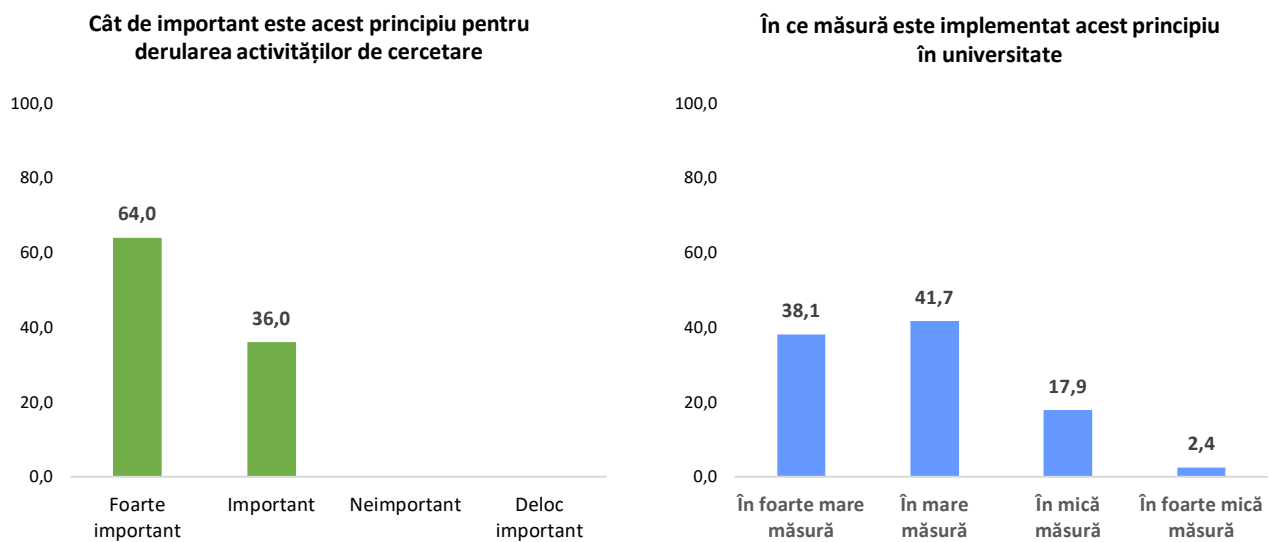


Figura 12. Proceduri de recrutare în cercetare

Tabel 12. Proceduri de recrutare în cercetare – indicatori descriptivi

Proceduri de recrutare în cercetare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	86	1,36	1,00	0,483	1	2
Implementare	84	1,85	2,00	0,799	1	4

13. Transparența

Înainte de selectare, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și la criteriile de selecție, la numărul de posturi vacante și la posibilitățile de evoluție a carierei. De asemenea, după terminarea procesului de selecție, ei trebuie să fie informați cu privire la aspectele pozitive și la deficiențele cererilor lor de angajare.

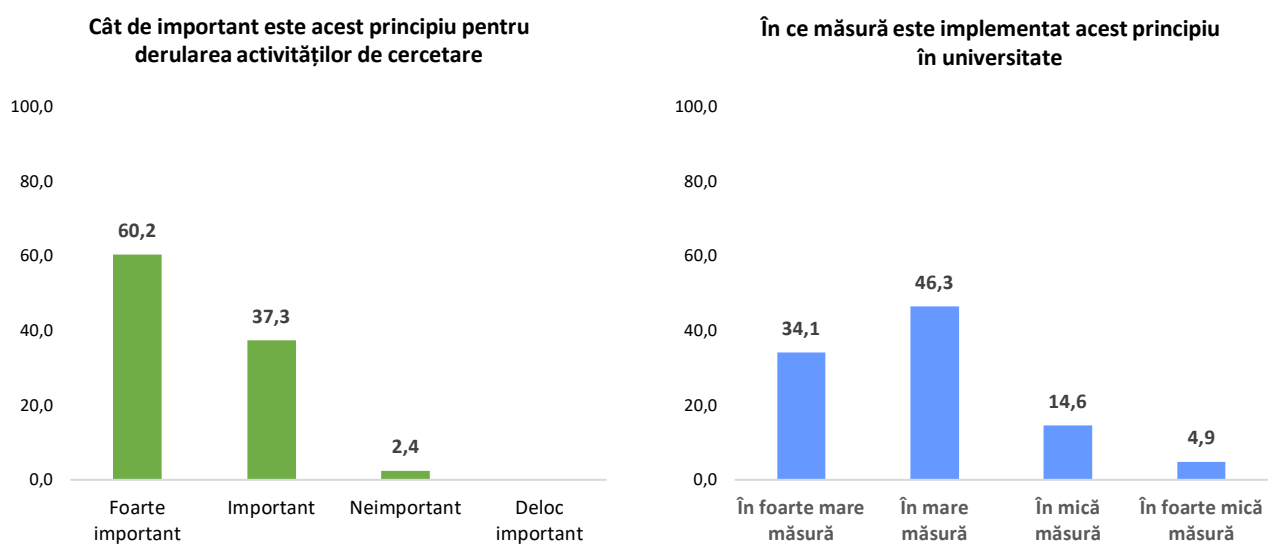


Figura 13. Transparența

Tabel 13. Transparența– indicatori descriptivi

Transparența	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	83	1,42	1,00	0,544	1	3
Implementare	82	1,90	2,00	0,826	1	4

14. Recrutare

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și, de asemenea, trebuie să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se întorc la o carieră de cercetare, inclusiv a profesorilor (de orice grad) care se întorc în cercetare. Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să respecte principiile expuse în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor atunci când numesc sau recrutează astfel de personal.

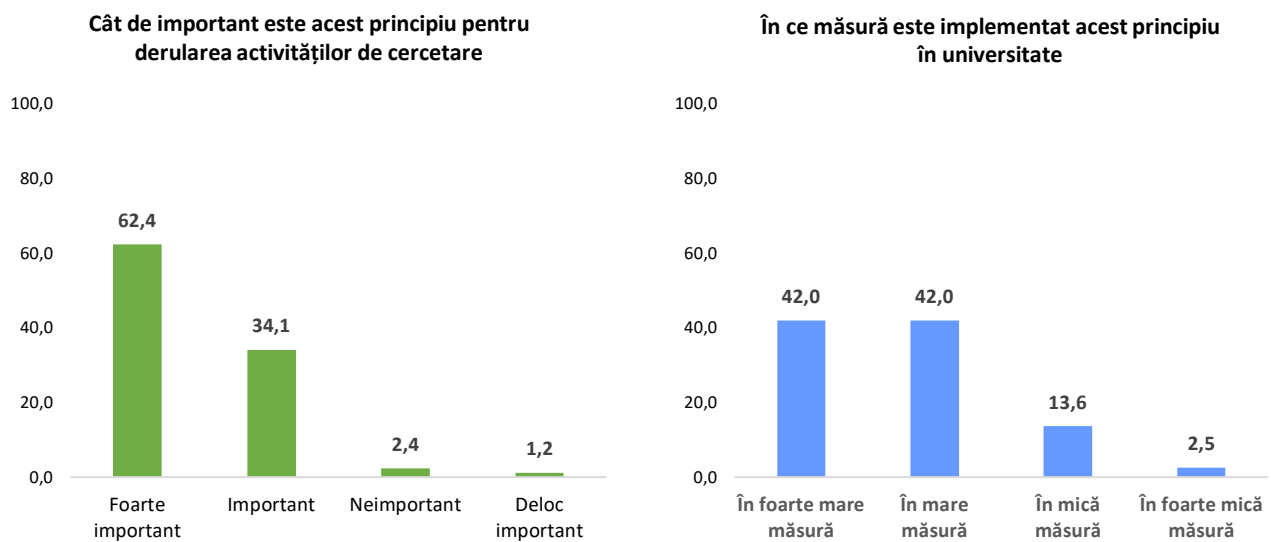


Figura 14. Recrutare

Tabel 14. Recrutare – indicatori descriptivi

Recrutare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	85	1,42	1,00	0,605	1	4
Implementare	81	1,77	2,00	0,779	1	4

15. Evaluarea meritului

Procesul de selecție a cercetătorilor trebuie să ia în considerare toată experiența acumulată de candidați. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea și nivelul de experiență al candidaților, în același timp accentul punându-se pe potențialul lor ca cercetători. Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepție obținute în cadrul unei cariere diversificate și nu numai pe numărul de publicații. În concluzie, importanța indicilor bibliometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoștințe, managementul cercetării și inovării, precum și activitățile de informare a publicului. Pentru candidații provenind din mediul industrial, se acordă o atenție specială oricărei contribuții la patente, dezvoltare sau invenții.

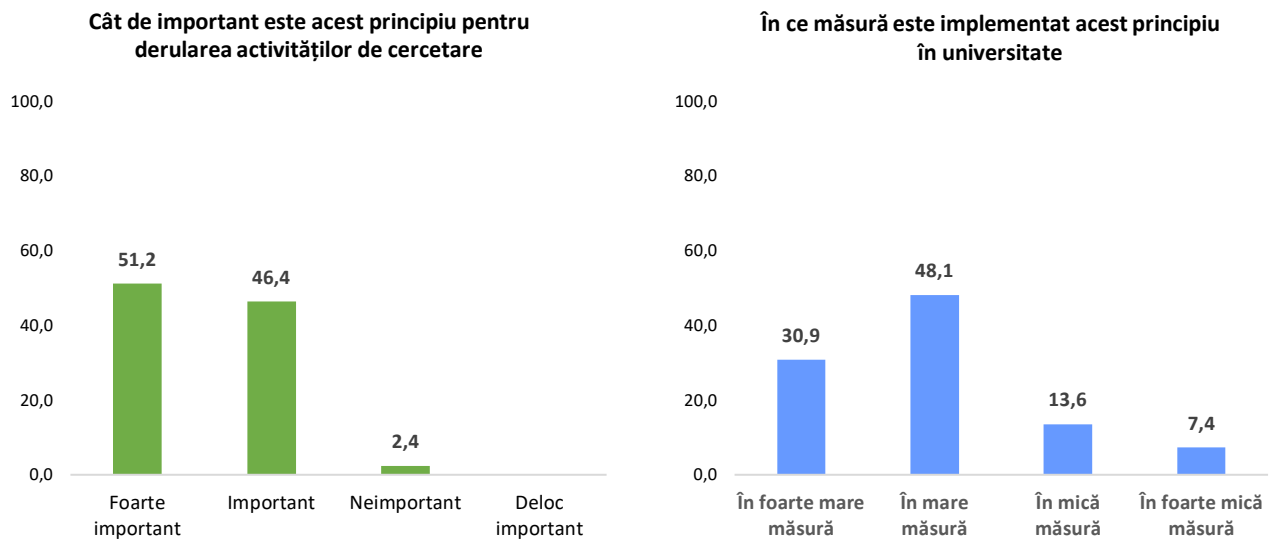


Figura 15. Evaluarea meritului

Tabel 15. Evaluarea meritului – indicatori descriptivi

Evaluarea meritului	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	84	1,51	1,00	0,549	1	3
Implementare	81	1,98	2,00	0,866	1	4

16. Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate

Orice experiență dobândită prin mobilitate, de exemplu stagiu în altă țară/ regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată) sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie ca parte din formarea inițială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experiența dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate ca o contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorului.

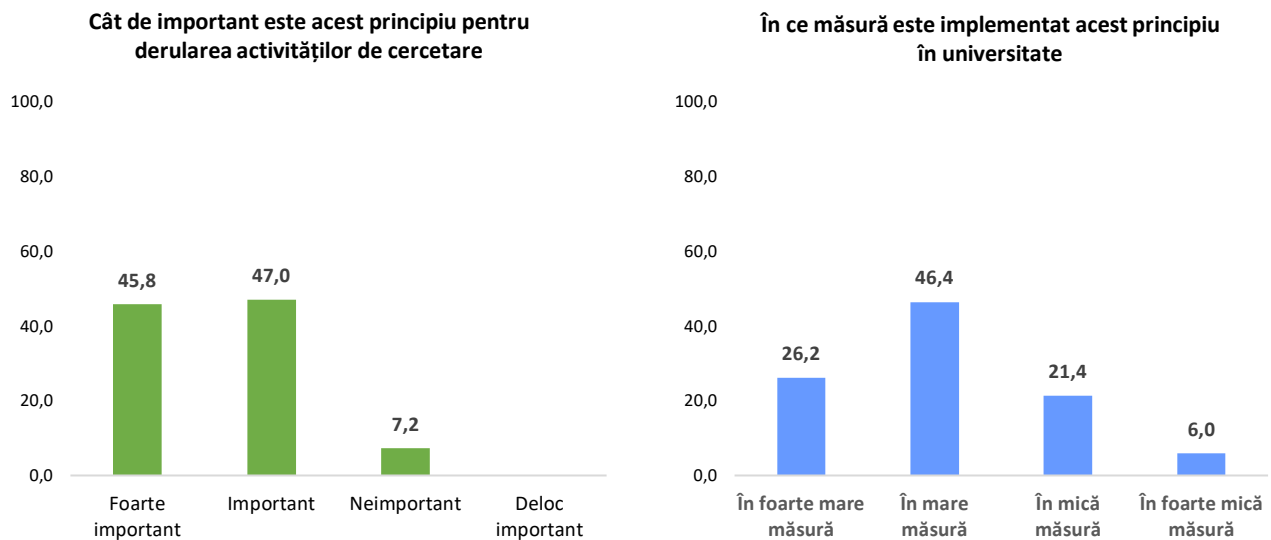


Figura 16. Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate

Tabel 16. Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate– indicatori descriptivi

Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	83	1,61	2,00	0,621	1	3
Implementare	84	2,07	2,00	0,847	1	4

17. Recunoașterea calificărilor

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să ofere o apreciere și evaluare corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetători, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a regulilor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea unor astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile.

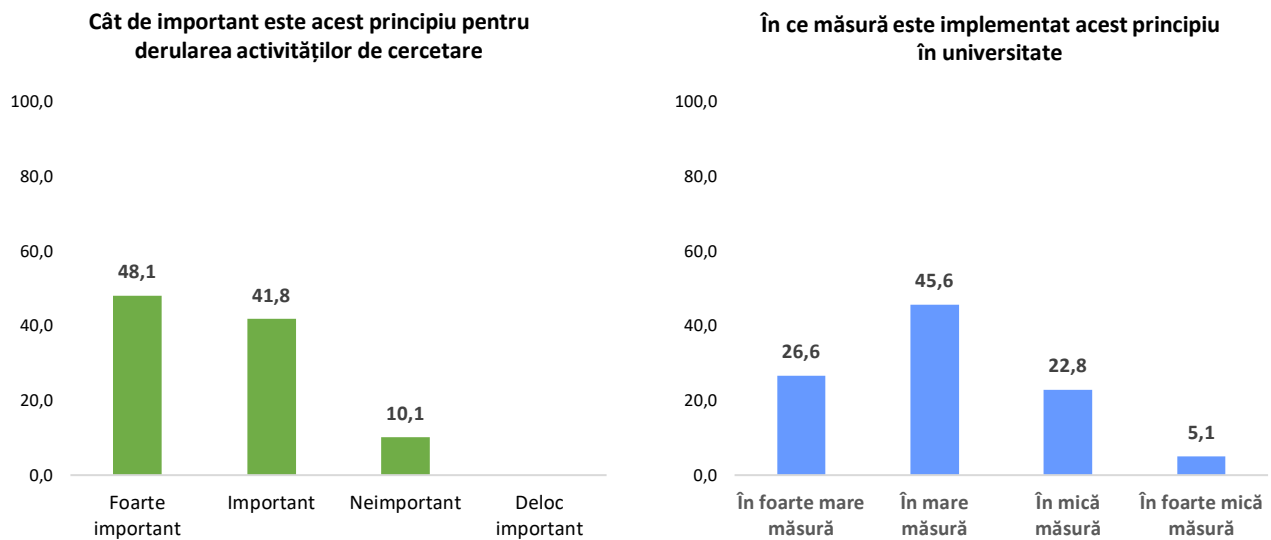


Figura 17. Recunoașterea calificărilor

Tabel 17. Recunoașterea calificărilor – indicatori descriptivi

Recunoașterea calificărilor	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	79	1,62	2,00	0,666	1	3
Implementare	79	2,06	2,00	0,837	1	4

18. Numiri post-doctorat

Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung.

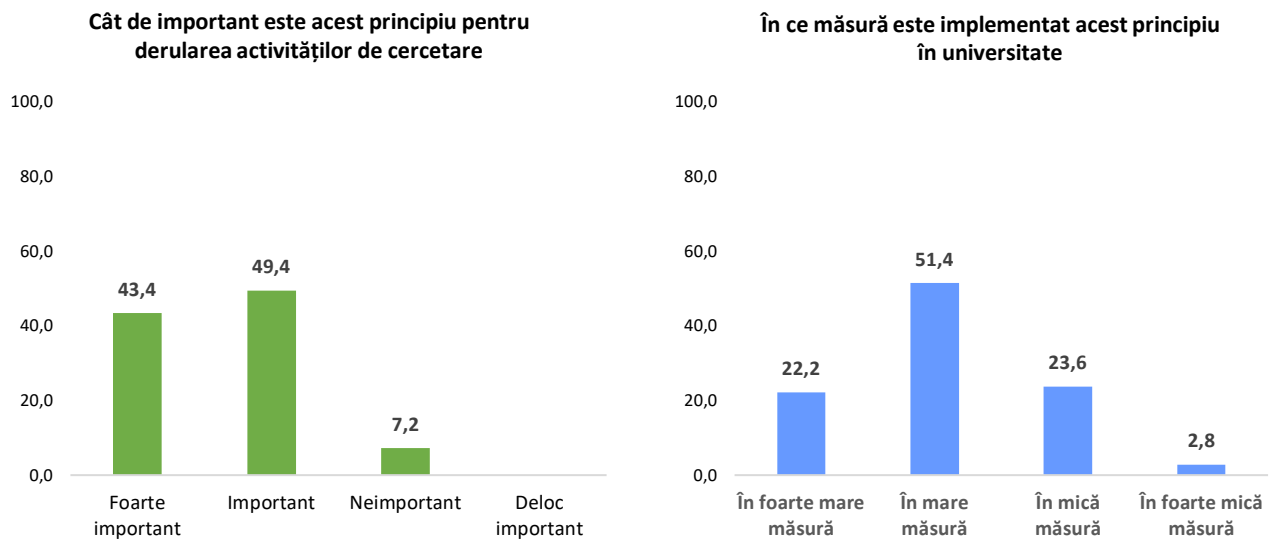


Figura 18. Numiri post-doctorat

Tabel 18. Numiri post-doctorat – indicatori descriptivi

Numiri post-doctorat	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	83	1,64	2,00	0,616	1	3
Implementare	72	2,07	2,00	0,757	1	4

19. Selecția

Comisiile de concurs trebuie să combine expertiza diversă și competențele și trebuie să fie echilibrate pe sexe, precum și, acolo unde este cazul și este posibil, să includă membri din sectoare (public și privat) și discipline diverse, inclusiv reprezentanți din alte țări și cu experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză și interviul. Membrii comiilor de concurs trebuie să fie pregătiți în conformitate.

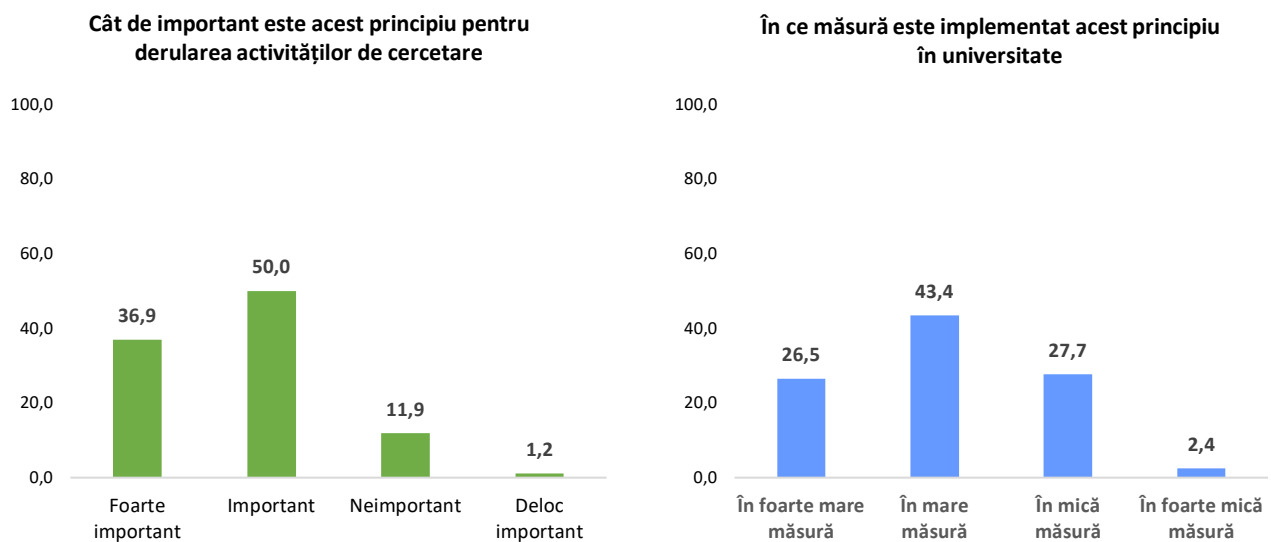


Figura 19. Selecția

Tabel 19. Selecția – indicatori descriptivi

Selecția	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	84	1,77	2,00	0,700	1	4
Implementare	83	2,06	2,00	0,802	1	4

20. Vechimea în activitate

Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut.

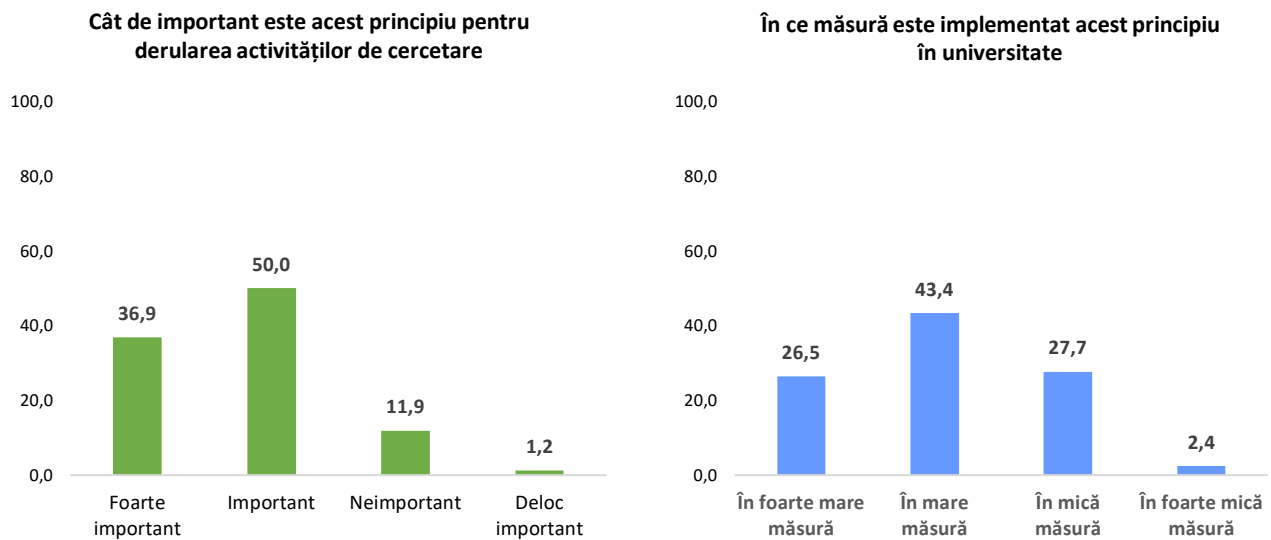


Figura 20. Vechimea în activitate

Tabel 20. Vechimea în activitate – indicatori descriptivi

Vechimea în activitate	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	81	1,79	2,00	0,720	1	4
Implementare	78	2,05	2,00	0,820	1	4

21. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor

Întreruperile sau variațiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancționate. Trebuie considerate drept o evoluție profesională și, în consecință, drept o potențială contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei. În consecință, candidaților trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări și calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare.

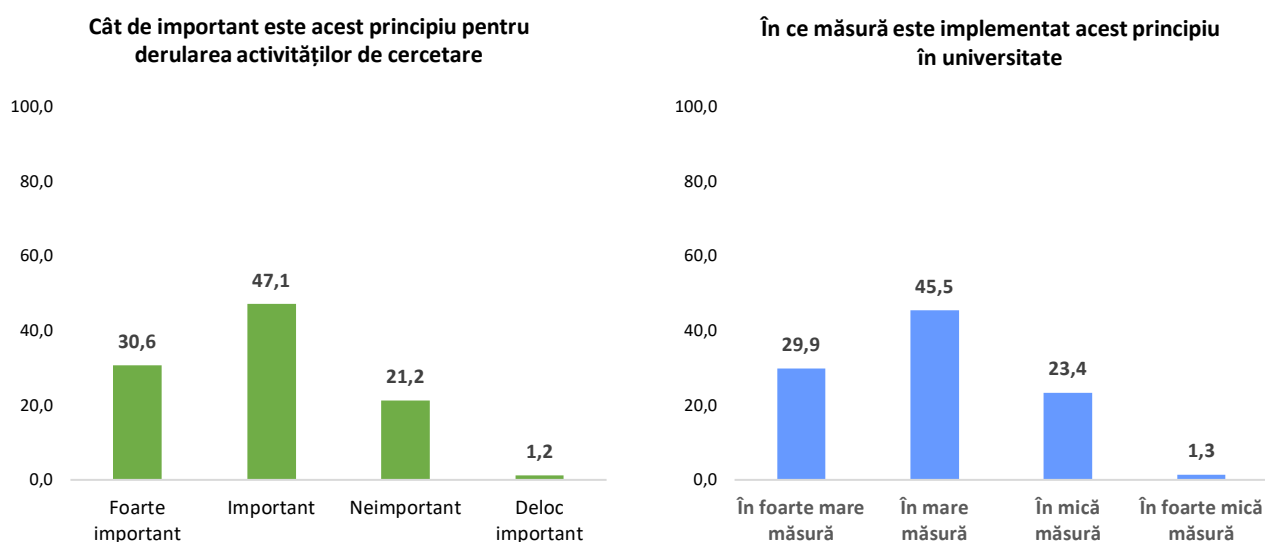


Figura 21. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor

Tabel 21. Variații în ordinea cronologică a CV-urilor – indicatori descriptivi

Variații în ordinea cronologică a CV-urilor	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	85	1,93	2,00	0,753	1	4
Implementare	77	1,96	2,00	0,768	1	4

Condițiile de muncă și securitate socială

Cât de important este acest principiu pentru derularea activităților de cercetare?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Mediul de cercetare	86	1,20	1,00	0,401	1	2
2. Finanțare și salarii	76	1,22	1,00	0,419	1	2
3. Drepturile de proprietate intelectuală	71	1,30	1,00	0,518	1	3
4. Condiții de lucru	87	1,33	1,00	0,498	1	3
5. Drepturile de coautor	72	1,40	1,00	0,548	1	3
6. Stabilitatea și permanența angajării	87	1,44	1,00	0,522	1	3
7. Predarea	78	1,47	1,00	0,552	1	3
8. Recunoașterea profesiei	85	1,49	1,00	0,570	1	3
9. Valoarea mobilității	67	1,52	1,00	0,560	1	3
10.Particip. în organismele de luare a deciz.	71	1,54	2,00	0,530	1	3
11.Evoluția carierei	84	1,55	1,00	0,648	1	3
12.Egalitatea de șanse	85	1,56	1,00	0,763	1	4
13.Sesizări/reclamații	68	1,63	2,00	0,667	1	4
14.Accesul la consilierea pentru carieră	75	1,89	2,00	0,781	1	4

În ce măsură este implementat acest principiu în universitate?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
Drepturile de proprietate intelectuală	67	1,69	2,00	0,743	1	4
Egalitatea de șanse	82	1,72	2,00	0,653	1	4
Stabilitatea și permanența angajării	87	1,77	2,00	0,773	1	4
Drepturile de coautor	72	1,79	2,00	0,670	1	4
Condiții de lucru	86	1,95	2,00	0,810	1	4
Valoarea mobilității	70	1,96	2,00	0,788	1	4
Finanțare și salarii	81	1,99	2,00	0,873	1	4
Mediul de cercetare	87	2,03	2,00	0,841	1	4
Recunoașterea profesiei	87	2,05	2,00	0,746	1	4
Particip. în organismele de luare a deciz.	67	2,10	2,00	0,855	1	4
Predarea	82	2,18	2,00	0,918	1	4
Sesizări/reclamații	61	2,20	2,00	0,792	1	4
Evoluția carierei	79	2,29	2,00	0,922	1	4
Accesul la consilierea pentru carieră	78	2,42	2,00	0,961	1	4

22. Mediul de cercetare

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulativ mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilitățile și oportunitățile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanță cu alte rețele de cercetare și că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind protecția sănătății și a siguranței în cercetare. Sponsorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele corespunzătoare pentru programul de lucru convenit.

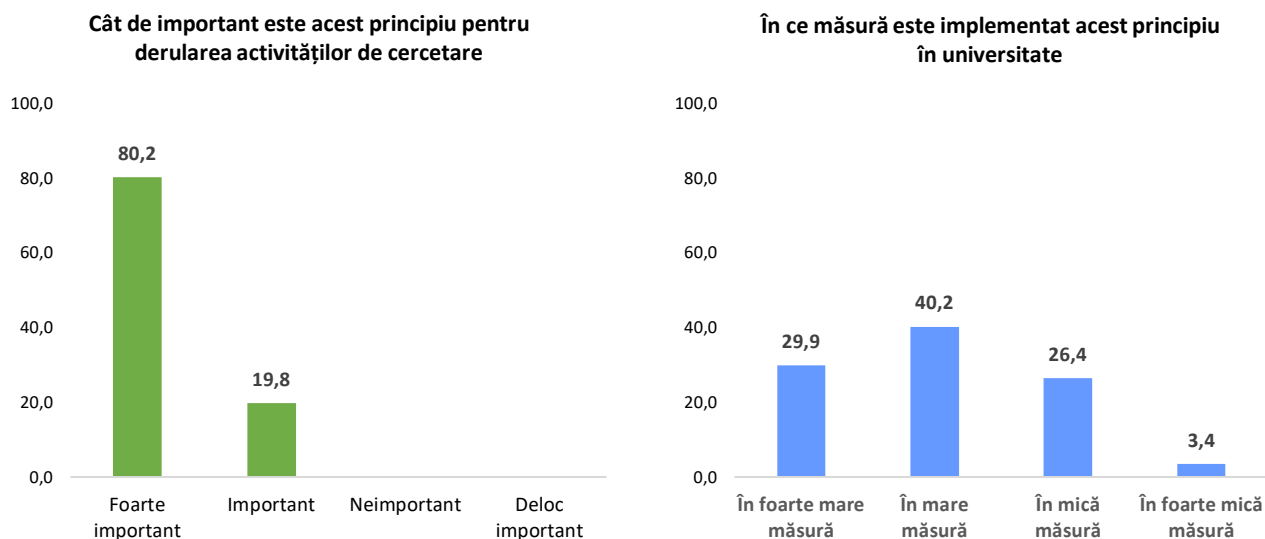


Figura 22. Mediul de cercetare

Tabel 22. Mediul de cercetare – indicatori descriptivi

Mediul de cercetare	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	86	1,20	1,00	0,401	1	2
Implementare	87	2,03	2,00	0,841	1	4

23. Finanțare și salarii

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că aceștia se bucură de condiții corecte și atractive de finanțare și/sau de salarii cu prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru caz de boală, pentru maternitate, dreptul la pensie și asigurarea de șomaj), în conformitate cu prevederile legislației naționale din domeniu și cu cele din contractele colective de muncă la nivel național sau de ramură. Aceste condiții se referă la cercetătorii din toate categoriile, inclusiv la debutanți și ele trebuie să fie proporționale cu statutul lor juridic, performanța și nivelul de calificare și/sau responsabilități.

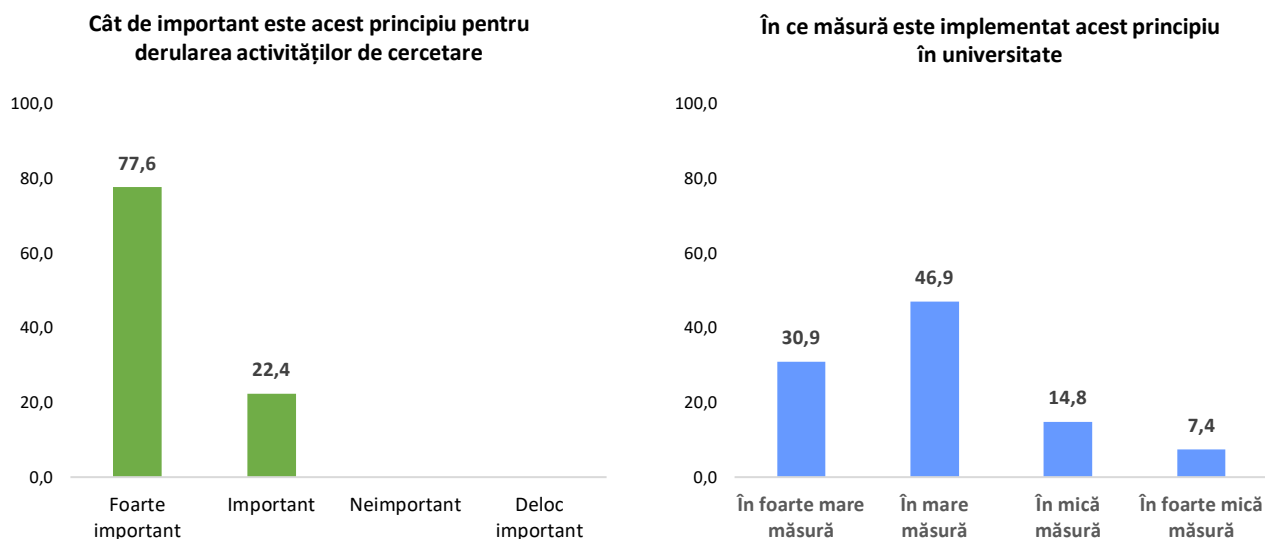


Figura 23. Finanțare și salarii

Tabel 23. Finanțare și salarii– indicatori descriptivi

Finanțare și salarii	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	76	1,22	1,00	0,419	1	2
Implementare	81	1,99	2,00	0,873	1	4

24. Drepturile de proprietate intelectuală

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că toate categoriile de cercetători se bucură de beneficiile rezultate din exploatarea (dacă există) rezultatelor activității lor de Cercetare-Dezvoltate prin instrumentul protecției legale și, în special, prin protecția corespunzătoare a Drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a copyright. Politicile și practicile trebuie să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau terților, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale, iar, pe cât posibil, acestea să fie prevăzute în contractele specifice de colaborare sau în alte tipuri de contracte.

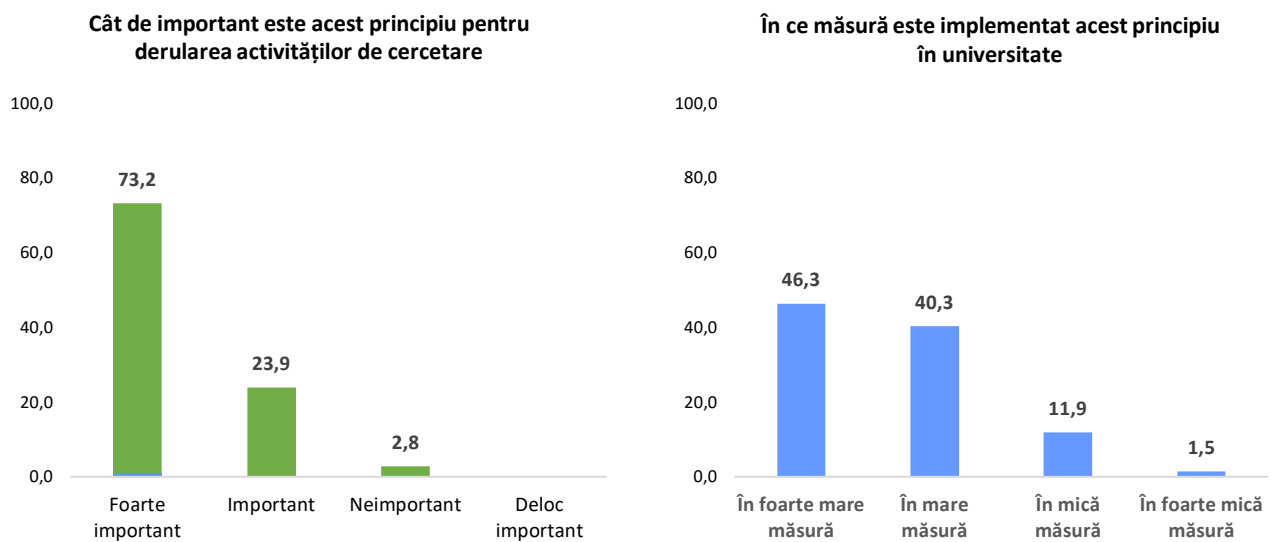


Figura 25. Drepturile de proprietate intelectuală

Tabel 25. Drepturile de proprietate intelectuală – indicatori descriptivi

Drepturile de proprietate intelectuală	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	71	1,30	1,00	0,518	1	3
Implementare	67	1,69	2,00	0,743	1	4

25. Condiții de lucru

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că cercetătorilor, inclusiv cercetătorilor cu dizabilități, condițiile de lucru oferite prezintă, acolo unde este posibil, flexibilitatea considerată necesară pentru realizarea unei cercetări de succes, în conformitate cu legislația națională existentă și cu prevederile contractelor colective de muncă la nivel național sau sectorial. Ei trebuie să aibă ca obiectiv să ofere condiții de lucru care să permită atât cercetătoarelor, cât și cercetătorilor să combine activitatea profesională cu viața de familie, copiii cu cariera. Între altele, trebuie acordată o atenție specială programului flexibil de lucru, activității part-time, activității la domiciliu și concediului de sărbători, precum și prevederilor financiare și administrative necesare, care reglementează acest tip de aranjamente.

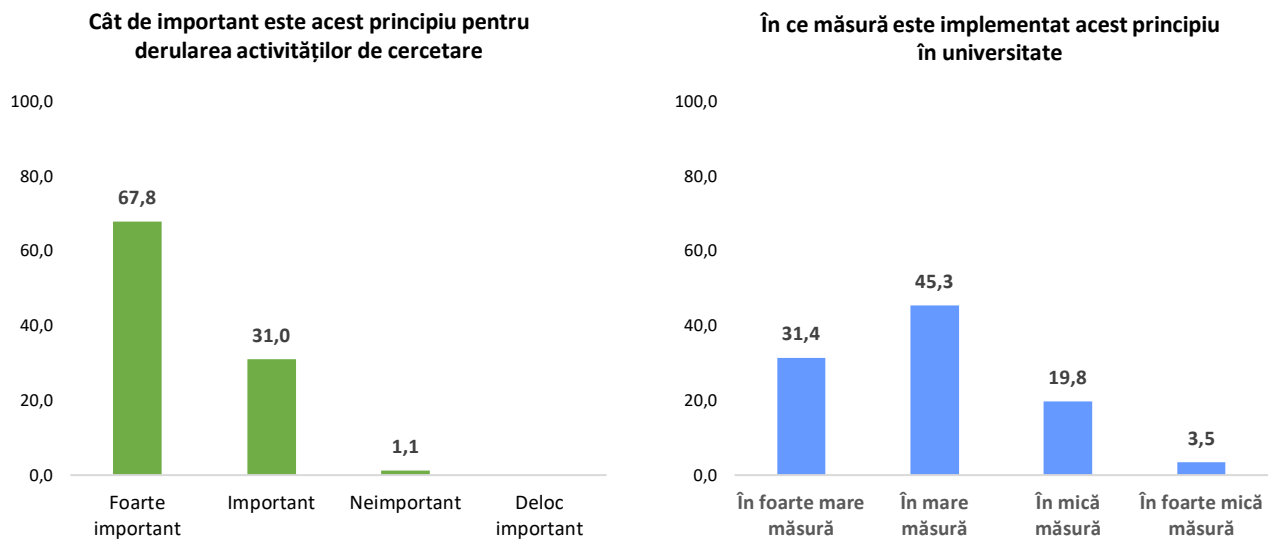


Figura 25. Condiții de lucru

Tabel 25. Condiții de lucru– indicatori descriptivi

Condiții de lucru	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	87	1,33	1,00	0,498	1	3
Implementare	86	1,95	2,00	0,810	1	4

26. Drepturile de coautor

Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituții atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activității de cercetare. În concluzie, angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care tuturilor categoriilor de cercetători să li se condițiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuți, înregistrați și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invențiilor, etc sau dreptul de a-și publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

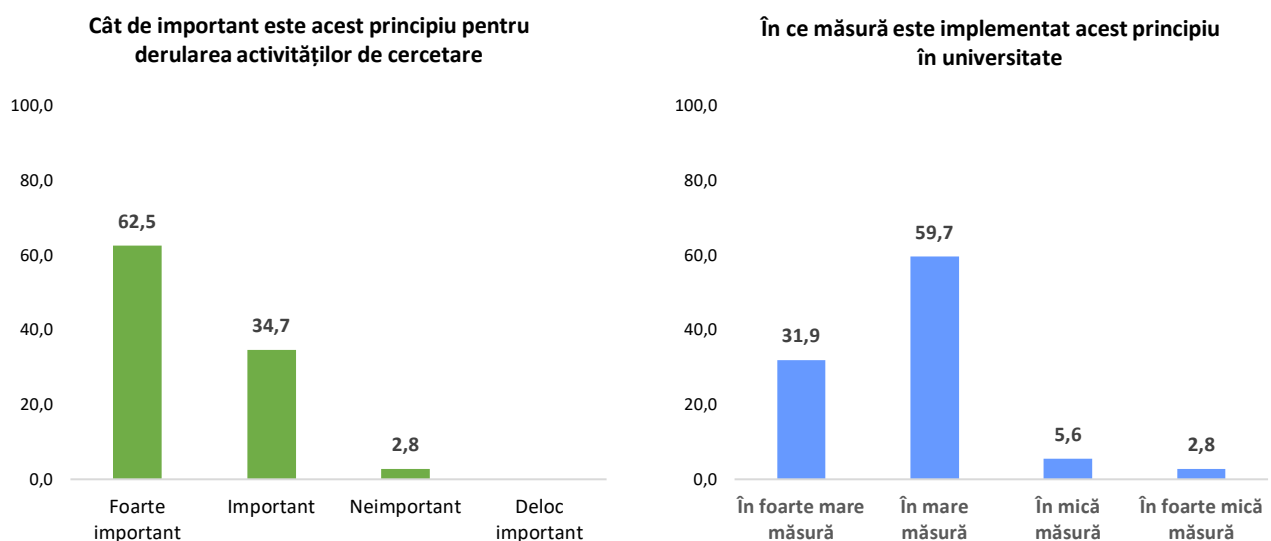


Figura 26. Drepturile de coautor

Tabel 26. Drepturile de coautor– indicatori descriptivi

Drepturile de coautor	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	72	1,40	1,00	0,548	1	3
Implementare	72	1,79	2,00	0,670	1	4

27. Stabilitatea și permanența angajării

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătățirea stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii Directivei UE privind Activitatea pe durată determinată..

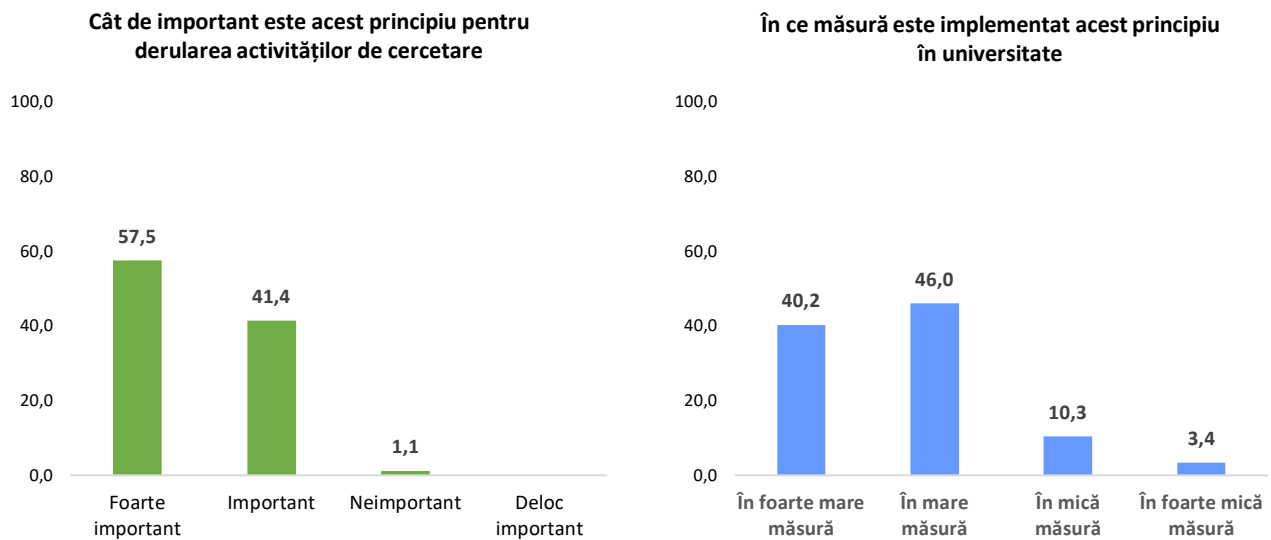


Figura 27. Stabilitatea și permanența angajării

Tabel 27. Stabilitatea și permanența angajării – indicatori descriptivi

Stabilitatea și permanența angajării	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	87	1,44	1,00	0,522	1	3
Implementare	87	1,77	2,00	0,773	1	4

28. Predarea

Predarea reprezintă o cale esențială pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, în concluzie, trebuie considerată drept o opțiune de valoare în traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să îi împiedice pe cercetători să-și realizeze activitățile de cercetare, în special la începutul carierei. Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător și să fie luate în considerare în sistemele de evaluare/apreciere, precum și că timpul dedicat, de către personalul cu vechime, formării cercetătorilor debutanți este cuantificat ca parte a acestor atribuții. Se va oferi o pregătire corespunzătoare pentru activitățile de predare și educare ca parte a evoluției profesionale a cercetătorilor.

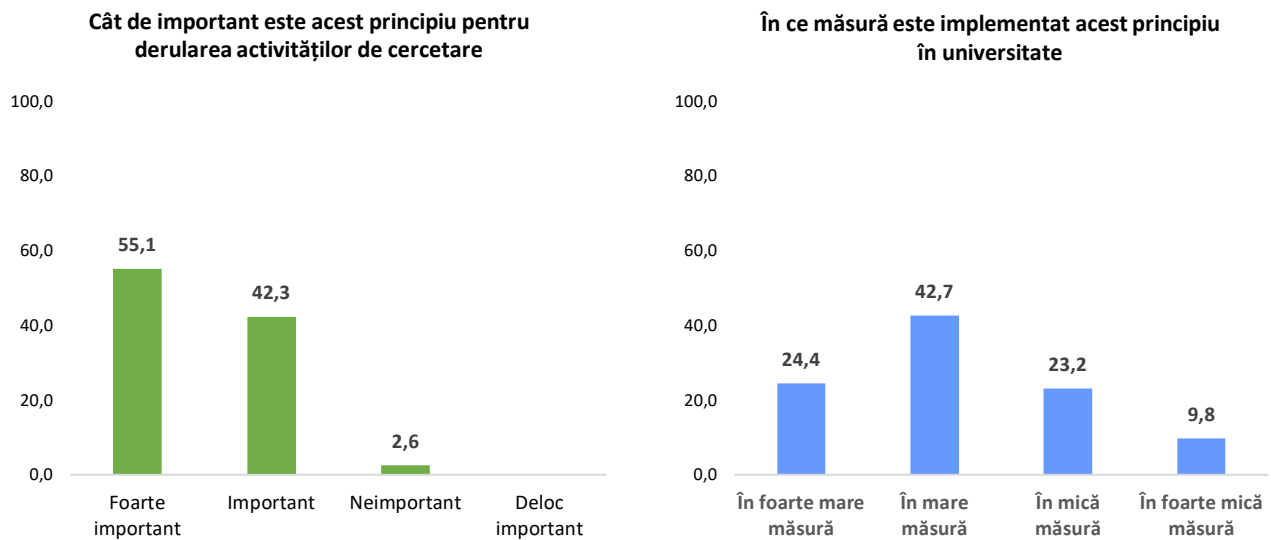


Figura 28. Predarea

Tabel 28. Predarea – indicatori descriptivi

Predarea	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	78	1,47	1,00	0,552	1	3
Implementare	82	2,18	2,00	0,918	1	4

29. Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuți drept profesioniști și să fie tratați ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la începutul carierei, în special la nivel post-universitar și trebuie să include toate nivelele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu; angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat, funcționari publici).

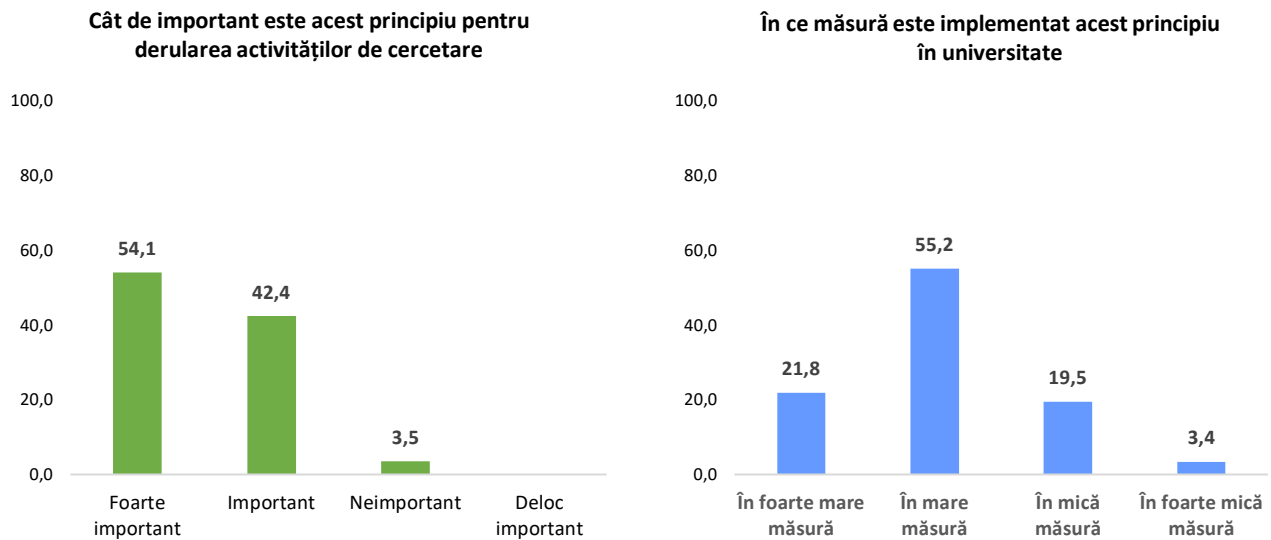


Figura 29. Recunoașterea profesiei

Tabel 29. Recunoașterea profesiei – indicatori descriptivi

Recunoașterea profesiei	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	85	1,49	1,00	0,570	1	3
Implementare	87	2,05	2,00	0,746	1	4

30. Valoarea mobilității

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, inter-sectoriale, inter și trans-disciplinare și virtuale, precum și pe cea a mobilității între sectorul public și cel privat drept căi importante de creștere a cunoștințelor științifice și profesionale pentru fiecare etapă a carierei cercetătorului. În concluzie, ei trebuie să creeze acest fel de opțiuni în strategia de evoluție a carierei și să recunoască integral și să valorifice orice tip de mobilitate în cadrul sistemului propriu de evoluție/evaluare a carierei. De asemenea, aceasta solicită implementare instrumentelor administrative necesare care să permită utilizarea granturilor și a prevederilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională.

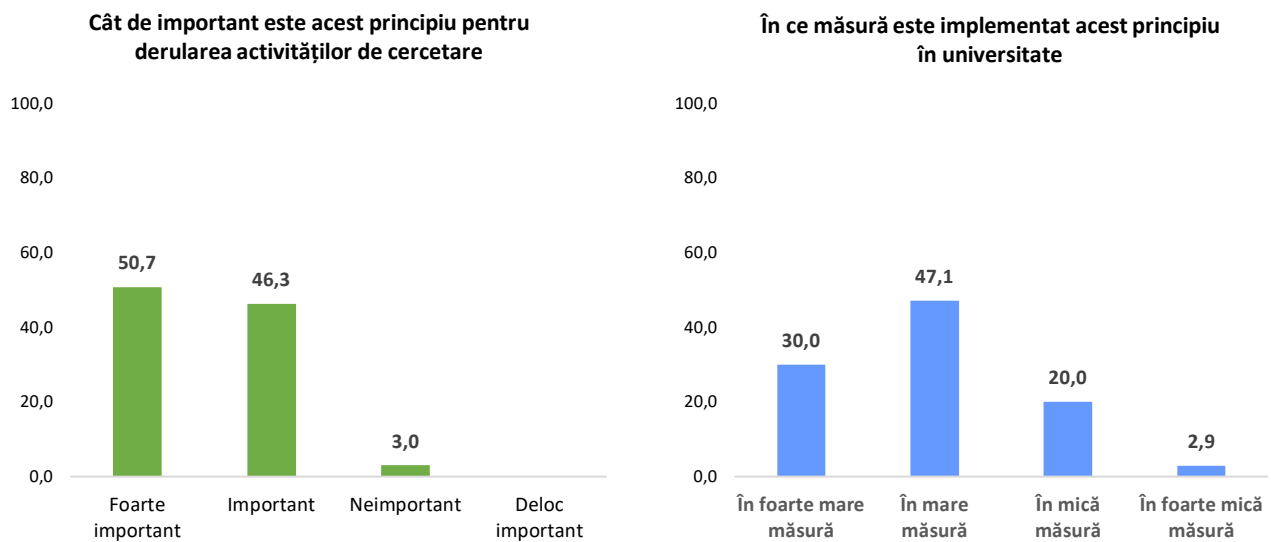


Figura 30. Valoarea mobilității

Tabel 30. Valoarea mobilității – indicatori descriptivi

Valoarea mobilității	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	67	1,52	1,00	0,560	1	3
Implementare	70	1,96	2,00	0,788	1	4

31. Participarea în organismele de luare a deciziilor

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să recunoască drept legitim și de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, astfel încât să le fie protejate și promovate interesele individuale și colective ca profesioniști și să contribuie activ la activitatea instituțiilor lor.

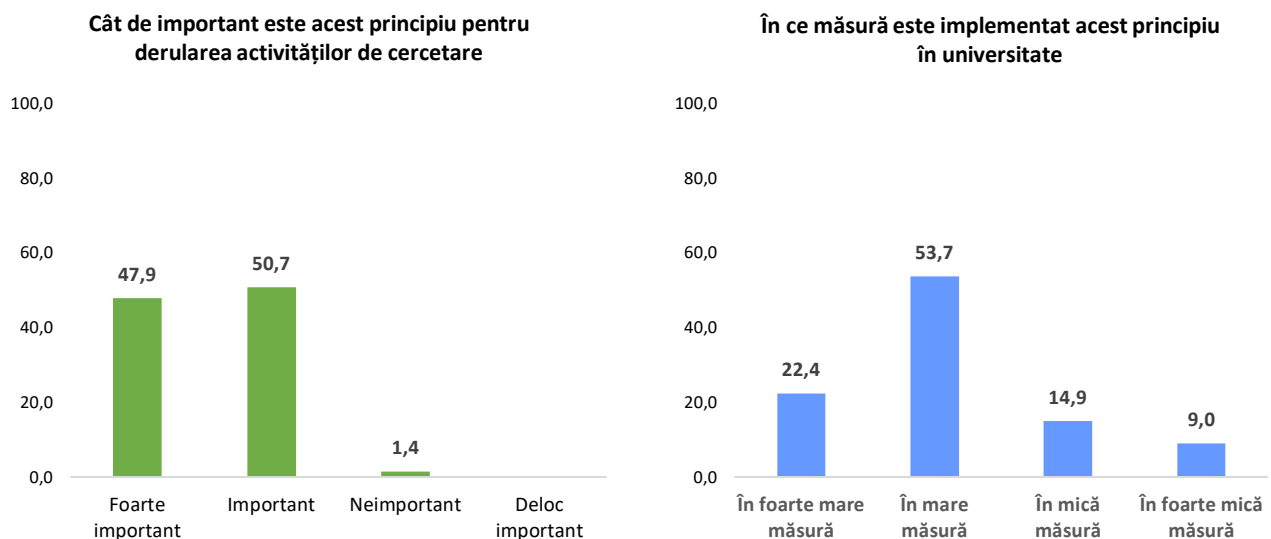


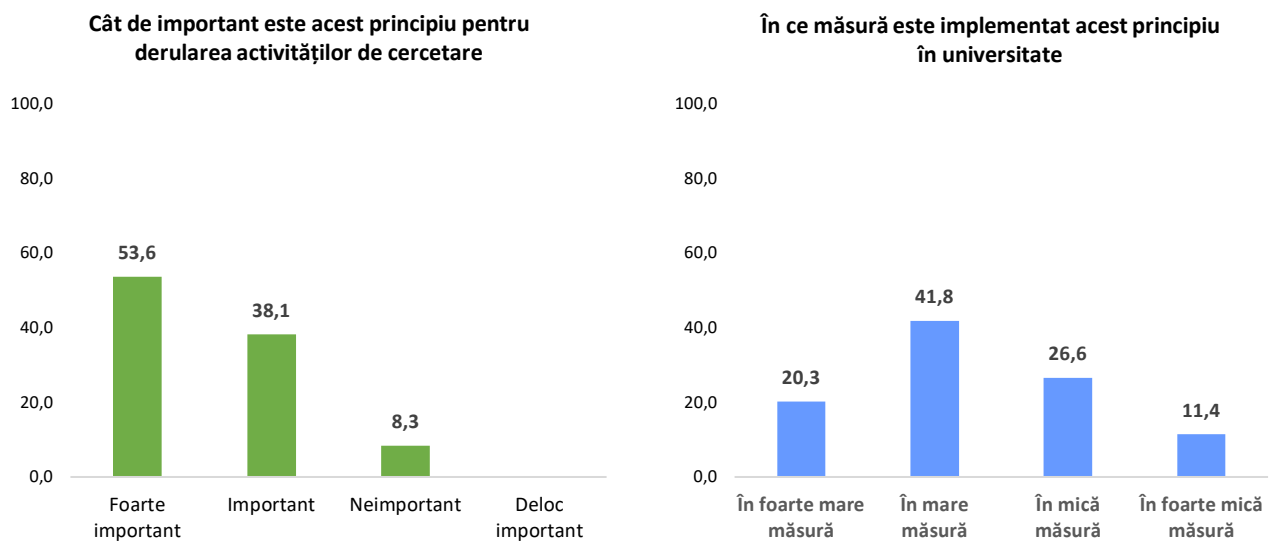
Figura 31. Participarea în organismele de luare a deciziilor

Tabel 31. Participarea în organismele de luare a deciziilor – indicatori descriptivi

Participarea în organismele de luare a deciziilor	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	71	1,54	2,00	0,530	1	3
Implementare	67	2,10	2,00	0,855	1	4

32. Evoluția carierei

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, preferabil în cadrul managementului propriu al resurselor umane, o strategie de evoluție a carierei pentru toate categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Strategia trebuie să includă disponibilitatea mentorilor implicați în oferirea de sprijin și de consultanță pentru evoluția personală și profesională a cercetătorilor, astfel motivându-i pe aceștia și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu astfel de prevederi și de aranjamente.



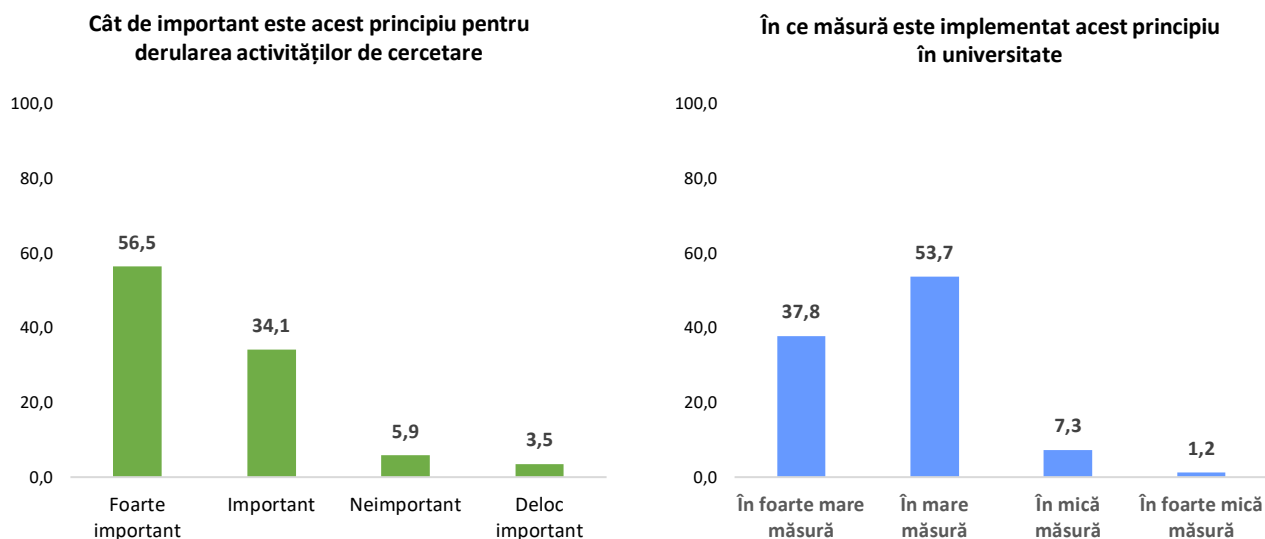
Tabel 32. Evoluția carierei

Tabel 32. Evoluția carierei – indicatori descriptivi

Evoluția carierei	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	84	1,55	1,00	0,648	1	3
Implementare	79	2,29	2,00	0,922	1	4

33. Egalitatea de șanse

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să aibă în vedere egalitatea de șanse pentru toate categoriile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere și la cel managerial. Aceasta se poate dobândi pe baza unei politici de șanse egale atât la recrutare, cât și în toate etapele carierei fără, însă, ca aceasta să prevaleze criteriile de calitate și competență. Pentru a se asigura un tratament egal, comitetele de selecție și evaluarea trebuie să fie formate corespunzător, pe sexe.



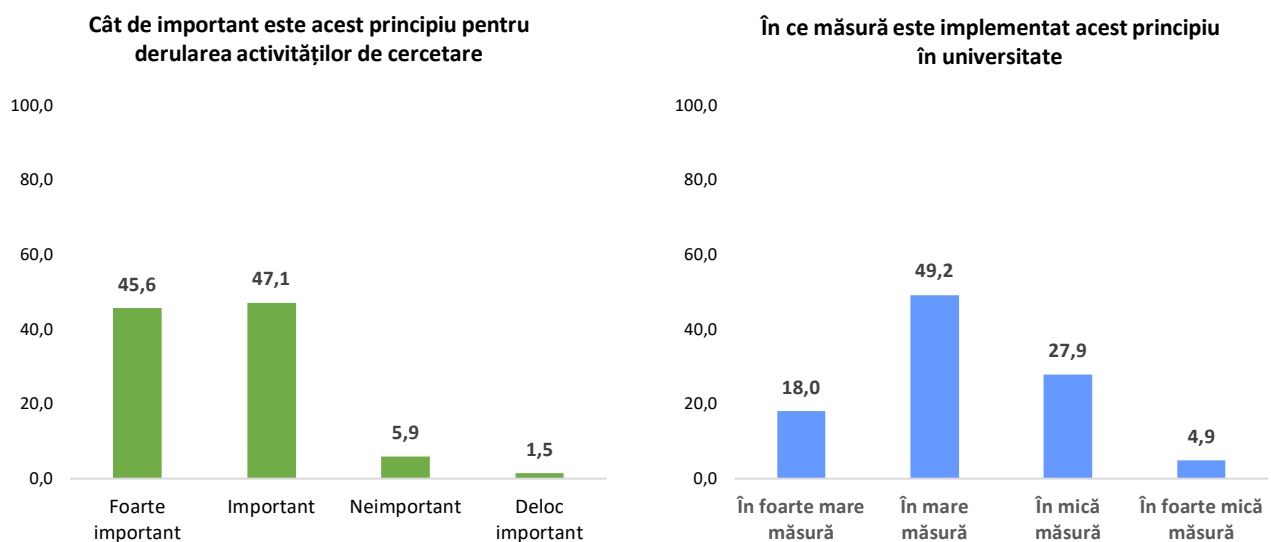
Tabel 33. Egalitatea de șanse

Tabel 33. Egalitatea de șanse – indicatori descriptivi

Egalitatea de șanse	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	85	1,56	1,00	0,763	1	4
Implementare	82	1,72	2,00	0,653	1	4

34. Sesizări/reclamații

În conformitate cu reglementările naționale, angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să stabilească procedurile corespunzătoare de analiză a sesizărilor/ reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv a celor referitoare la conflictele dintre supraveghetor(i) și debutanți, posibil în persoana unui reprezentant independent (de tipul avocatului poporului). Astfel de proceduri trebuie să ofere tuturor categoriilor de personal din cercetare asistență confidențială și informală pentru rezolvarea conflictelor legate de activitate, a disputelor și amenințărilor, având ca scop promovarea unui tratament corect și echitabil în cadrul instituției și ameliorarea calității mediului de lucru, în ansamblu.



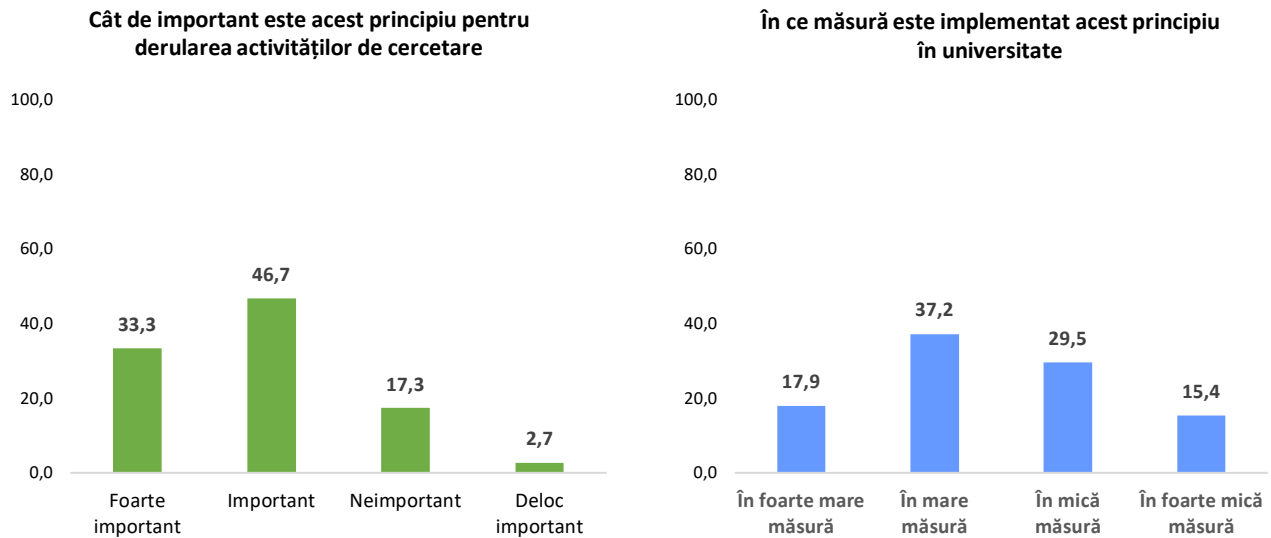
Tabel 34. Sesizări/reclamații

Tabel 34. Sesizări/reclamații – indicatori descriptivi

Sesizări/reclamații	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	68	1,63	2,00	0,667	1	4
Implementare	61	2,20	2,00	0,792	1	4

35. Accesul la consilierea pentru carieră

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că, indiferent de situația lor contractuală, tuturor categoriilor de cercetători le este oferită consultanță pentru carieră și asistență pentru ocuparea unui loc de muncă, fie în cadrul instituțiilor implicate, fie prin colaborare cu alte structuri.



Tabel 35. Accesul la consilierea pentru carieră

Tabel 35. Accesul la consilierea pentru carieră – indicatori descriptivi

Accesul la consilierea pentru carieră	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	75	1,89	2,00	0,781	1	4
Implementare	78	2,42	2,00	0,961	1	4

Cursuri de perfecționare și dezvoltare profesională

Cât de important este acest principiu pentru derularea activităților de cercetare?

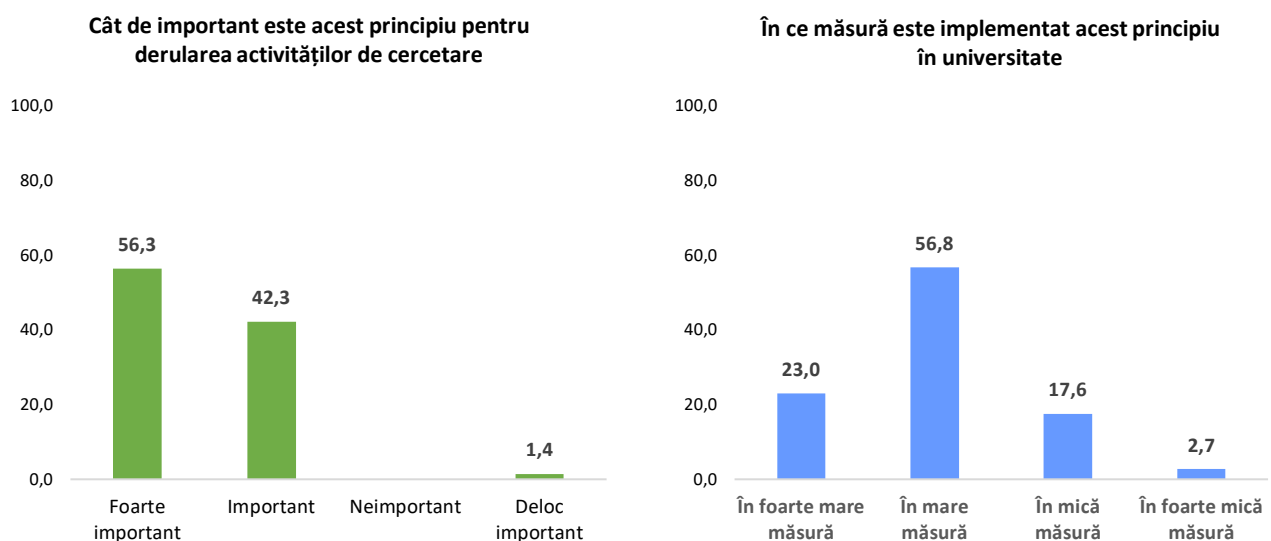
Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Îndatoriri de supraveghere și manageriale	71	1,46	1,00	0,581	1	4
2. Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă	79	1,51	1,00	0,596	1	4
3. Dezvoltarea profesională continuă	76	1,53	1,00	0,599	1	3
4. Relația cu supervizorii	75	1,53	2,00	0,553	1	3
5. Supraveghere	75	1,60	2,00	0,593	1	3

În ce măsură este implementat acest principiu în universitate?

Principii	N	Mean	Median	Std. Deviation	Min.	Max.
1. Relația cu supervizorii	77	1,99	2,00	0,734	1	4
2. Îndatoriri de supraveghere și manageriale	74	2,00	2,00	0,721	1	4
3. Dezvoltarea profesională continuă	80	2,03	2,00	0,826	1	4
4. Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă	77	2,06	2,00	0,864	1	4
5. Supraveghere	71	2,28	2,00	0,944	1	4

36. Îndatoriri de supraveghere și manageriale

Cercetătorii principali trebuie să acorde o atenție specială rolului lor multiplu de: supraveghetori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiect, manageri sau comunicatori științifici. Ei trebuie să îndeplinească aceste îndatoriri la standardele profesionale cele mai înalte. Referitor la rolul de supraveghetori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii principali trebuie să construiască o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți, astfel încât să creeze condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și să realizeze o evoluție de succes a carierei acestora.



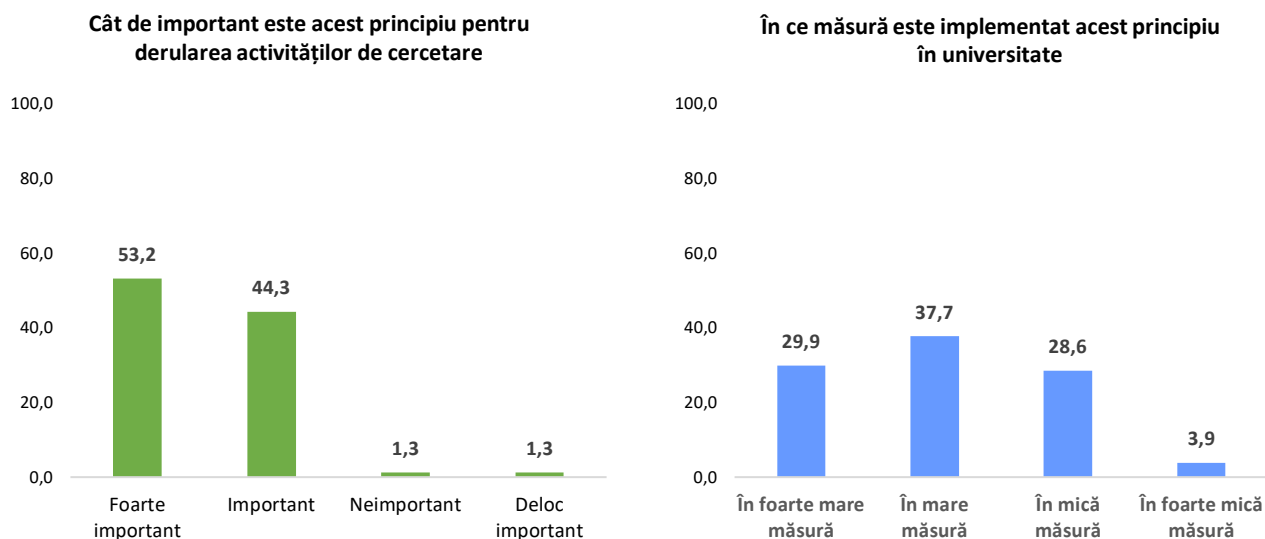
Tabel 36. Îndatoriri de supraveghere și manageriale

Tabel 36. Îndatoriri de supraveghere și manageriale – indicatori descriptivi

Îndatoriri de supraveghere și manageriale	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	71	1,46	1,00	0,581	1	4
Implementare	74	2,00	2,00	0,721	1	4

37. Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că tuturor categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă oportunități de evoluție profesională și ameliorare a posibilității lor de angajare prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor și competențelor lor. Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criterii de accesibilitate, utilizare și eficiență în ameliorarea competențelor, aptitudinilor și a gradului de ocupare a forței de muncă.



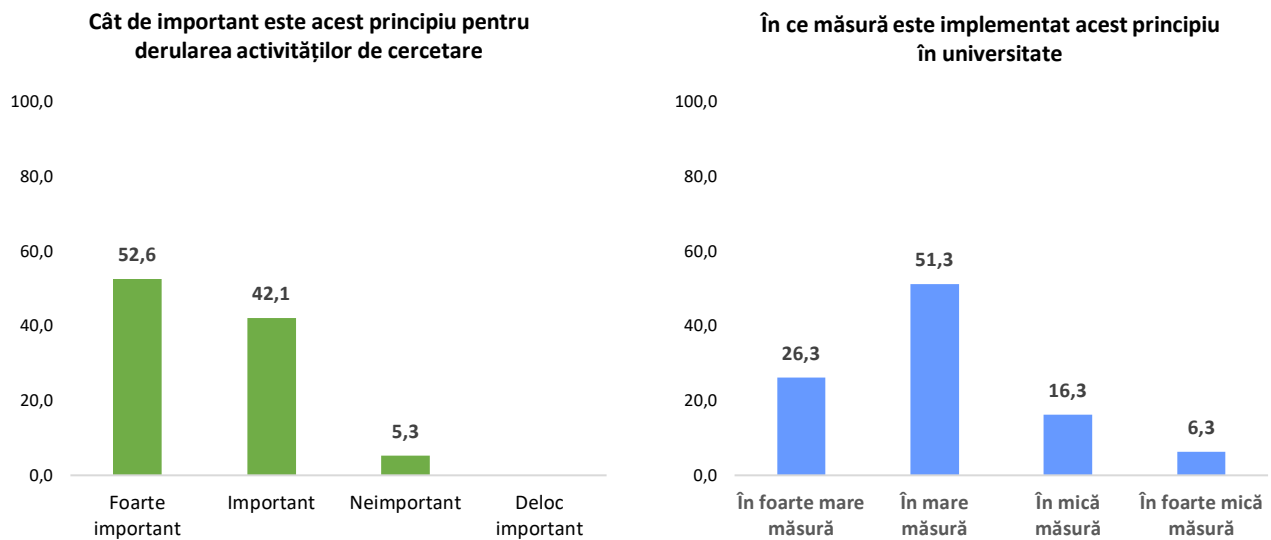
Tabel 37. Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă

Tabel 37. Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă – indicatori descriptivi

Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă						
	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	79	1,51	1,00	0,596	1	4
Implementare	77	2,06	2,00	0,864	1	4

38. Dezvoltarea profesională continuă

Cercetătorii din toate stadiile carierei trebuie să caute să-și îmbunătățească permanent activitatea prin actualizarea și extinderea aptitudinilor și competențelor lor. Aceasta se poate realiza foarte divers, dar nu se poate restrânge doar la formarea profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.



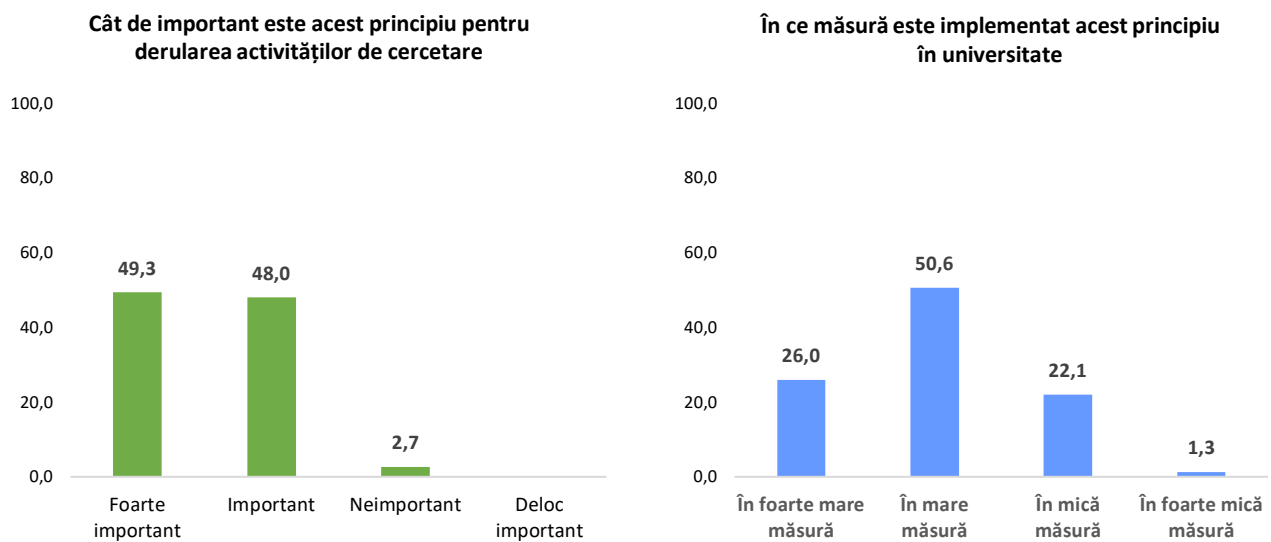
Tabel 38. Dezvoltarea profesională continuă

Tabel 38. Dezvoltarea profesională continuă – indicatori descriptivi

Dezvoltarea profesională continuă	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	76	1,53	1,00	0,599	1	3
Implementare	80	2,03	2,00	0,826	1	4

39. Relația cu supervizorii

În etapa de formare, cercetătorii trebuie să stabilească o relație structurată și periodică cu supraveghetorul (supraveghetorii) lor și cu reprezentantul (reprezentanții) facultății/ departamentului, astfel încât să beneficieze din plin de această relație. Aceasta include păstrarea evidențelor tuturor etapelor de lucru și ale tuturor descoperirilor de cercetare, obținerea de feed-back prin intermediul rapoartelor și seminarelor, aplicarea acestuia și desfășurarea unei activități în conformitate cu termenele și calendarele convenite, care să se concretizeze în rezultate.



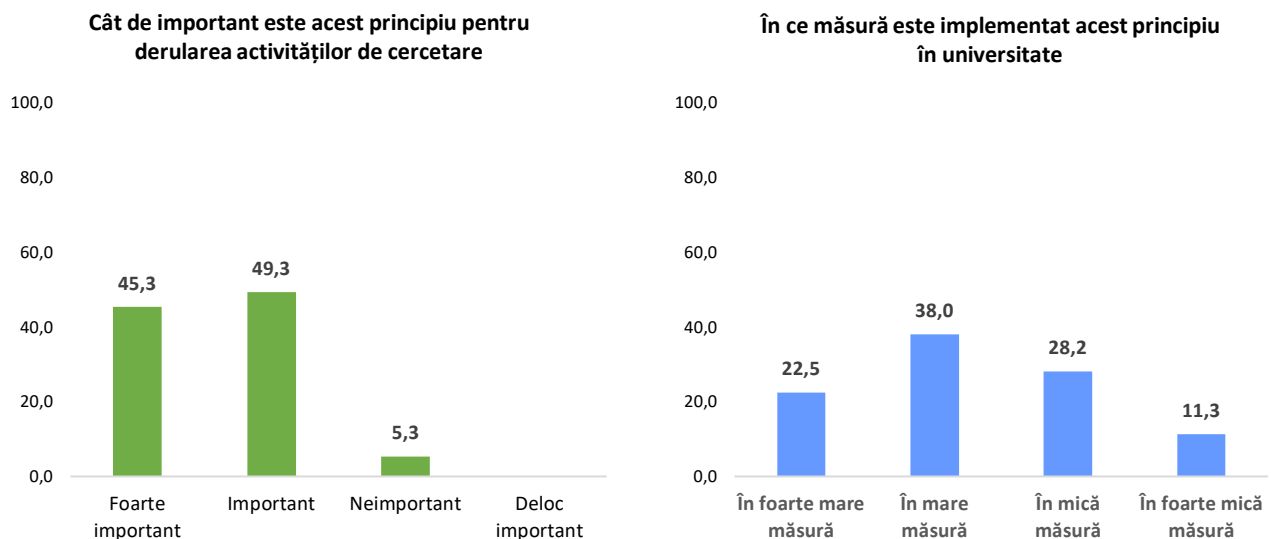
Tabel 39. Relația cu supervizorii

Tabel 39. Relația cu supervizorii – indicatori descriptivi

Relația cu supervizorii	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	75	1,53	2,00	0,553	1	3
Implementare	77	1,99	2,00	0,734	1	4

40. Supraveghere

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că există o persoană identificată la care să poată apela cercetătorii debutanți pentru îndeplinirea îndatoririlor lor profesionale și trebuie să informeze cercetătorii cu privire la aceasta. Astfel de aranjamente trebuie să definească clar faptul că supraveghetorii propuși au expertiza profesională necesară pentru acest tip de activitate, au timpul, cunoștințele, experiența și expertiza necesare pentru a o realiza și sunt apti să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător. De asemenea, ei trebuie să dispună de procedurile necesare de monitorizare a evoluțiilor, precum și de mecanismele de feed-back, aferente.



Tabel 40. Supraveghere

Tabel 40. Supraveghere – indicatori descriptivi

Supraveghere	N	Mean	Median	Std. Dev.	Min.	Max.
Importanță	75	1,60	2,00	0,593	1	3
Implementare	71	2,28	2,00	0,944	1	4

Concluzii:

Fără a considera a fi un studiu „reprezentativ statistic” pentru comunitatea academică în sensul largit al conceptului (personal didactic și de cercetare, personal administrativ, studenți), apreciem că rezultatele obținute reflectă situația implementării celor 40 de principii reglementate în **Carta europeană a cercetătorilor** și în **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**.

Opiniile și percepțiile măsurate sunt fundamentate pe faptul ca participanții la studiu sunt implicați în procese de management universitar (prorectori, decani, prodecani, directori de departamente academice), în activitățile de cercetare, respectiv au experiența cunoașterii practicilor reglementate în Carta europeană a cercetătorilor și în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor la nivel internațional.

Principalele rezultate ale studiului vor fi structurate pe fiecare dintre cele patru dimensiuni, concentrându-ne atenția asupra principiilor apreciate a fi cele mai importante în cadrul fiecărei dimensiuni, respectiv asupra principiilor care au înregistrat aprecieri care vor necesita intervenții pentru a crește gradul de implementare la nivelul Universității de vest din Timișoara.

- **ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE**

În opinia participanților la studiu cele mai importante principii care reglementează activitatea de cercetare din universitate sunt cele care reglementează **componenta etică a cercetării, nediscriminarea și asumarea responsabilității profesionale**.

Principiile care au fost apreciate ca fiind implementate într-o măsură mai limitată în universitate vizează aspectele legate de **angajamentul public, atitudinea profesională, respectiv distribuția și exploatarea rezultatelor**.

Principiile care necesită o ameliorare și o mai mare atenție în activitatea de cercetare vizează procesul de raportarea a cercetătorilor la realitatea socială căreia aparțin, astfel încât rezultatele activităților de cercetare să fie cât mai accesibile publicului neavizat și să răspundă interesului public, precum și priorităților de dezvoltare, cercetare și inovare. Totodată, universitatea va optimiza sprijinul acordat cercetătorilor în vederea valorificării și exploatării rezultatelor activităților de cercetare într-o manieră cât mai adecvată, atât sub forma unor publicații, intervenții sau acțiuni la nivel societal, cât și prin integrarea rezultatelor în cercetări ulterioare.

- **RECRUTARE ȘI SELECȚIE**

În vederea derulării procesului de recrutare și selecție a cercetătorilor participanții la studiu au apreciat că cele mai importante aspecte care pot contribui la optimizarea activității sunt reglementate de principiile care se referă la **procedura de recrutare în activitățile de cercetare, transparența derulării procesului de selecție** și nu în ultimul rând la **derularea efectivă a recrutării**.

Percepția participanților la studiu cu privire la implementarea procesului de recrutare și selecție a evidențiat faptul că principiile care necesită o armonizare și o mai bună optimizare vizează **selecția** candidaților ca urmare a procesului de recrutare, **recunoașterea experiențelor profesionale dobândite ca urmare a unor mobilități** efective sau chiar virtuale, **recunoașterea calificărilor** profesionale ne-formale dobândite în contexte de mobilitate internațională și nu în ultimul rând consolidarea practicilor de dezvoltare a unor **programe post-doctorale**.

Recomandările de optimizare a proceselor de recrutare și selecție vizează în mod direct o mai mare flexibilizare a criteriilor utilizate în procesele de selecție prin valorificarea experiențelor dobândite în contexte internaționale, o intensificare a relației cu mediul socioeconomic și nu în ultimul rând un dinamism mai ridicat în crearea unor oportunități de cercetare prin programe post-doctorale. Toate aceste aspecte menționate ar trebui să fie complementare proceselor de recrutare și selecție, iar ponderea criteriilor „consacrate” să fie mai limitată.

- **CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ**

Atunci când au avut în vedere condițiile de muncă și securitate socială participanții la studiu au acordat un nivel ridicat de importanță **mediului de lucru** în activitatea de cercetare, **resurselor de finanțare a cercetării și de remunerare** corectă a cercetătorilor, direct proporțional cu importanța activităților realizate, și nu în ultimul rând o mai bună **reglementare a drepturilor de proprietate intelectuală** pentru toți actorii implicați în activități de cercetare.

Cele mai solicitate intervenții pentru optimizarea condițiilor de muncă și securitate socială în raport cu activitatea de cercetare se referă la implementarea unor măsuri prin care să fie oferită **consiliere în carieră** tuturor cercetătorilor din universitate, indiferent de poziția ocupată, astfel încât să primeze obținerea unui loc de muncă în acord cu expertiza și potențialul cercetătorului. Complementar, solicitările participanților la studiu au evidențiat necesitatea conturării unor **planuri de carieră**, care să diminueze sentimentul de nesiguranță și anxietate al fiecărui cercetător cu privire la viitorul lor profesional.

Un aspect important asupra căruia participanții la studiu au atras atenția și au apreciat că necesită o intervenție se referă la asigurarea unui **echilibru optim între activitățile de cercetare și implicarea cercetătorilor în activitățile didactice de predare**. Astfel, deși prin activitățile de predare se poate asigura o structurare și o mai bună diseminare a rezultatelor din activitatea de cercetare este necesar ca procesul didactic să nu devină activitate principală în detrimentul activităților de cercetare.

- **CURSURI DE PERFEȚIONARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ**

În opinia participanților la studiu un rol important în derularea cursurilor de perfecționare și dezvoltare profesională trebuie să revină mentorilor și /sau cercetătorilor principali. Astfel, mentorii care ghidează activitatea cercetătorilor aflați la început de carieră trebuie să manifeste **maximă responsabilitate, să construiască o relație pozitivă, bazată de încredere** asigurând astfel un transfer de expertiză și cunoaștere care vor permite persoanelor la început de carieră să aibă o evoluție profesională armonioasă.

Participanții la studiu au identificat de asemenea aspecte care necesită o mai mare atenție astfel încât dezvoltarea profesională să se realizeze într-o manieră mai adecvată. Astfel, s-a conturat necesitatea de a se implementa **activități de mentorat** pentru cercetătorii debutanți. Mentorii ar trebui să provină din rândul cercetătorilor cu experiență, iar activitatea derulată să conțină în egală măsură transfer de cunoaștere, dar și monitorizarea progreselor obținute și acordarea de feed-back tinerilor cercetători.

Complementar cu sprijinul acordat tinerilor cercetători de către mentori, participanții la studiu au atras atenția asupra **necesității de intensificare a oportunităților de dezvoltare profesională** pentru toate categoriile de cercetători. În acest sens, dezvoltarea profesională și derularea cursurilor de perfecționare necesită o calibrare periodică pe criterii de accesibilitate și eficiență, contribuind astfel să consolideze competențele profesionale ale cercetătorilor și la creșterea șanselor de a ocupa a unor poziții în acord cu potențialul pe care îl dețin tinerii cercetători.