



HOTĂRÂREA

Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava
Nr. 109 din 24 iulie 2024

cu privire la aprobarea Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (HR STRATEGY FOR RESEARCHERS – HRS4R) pentru perioada 2024-2026

În conformitate cu prevederile Hotărârii de Guvern nr. 731/ 28 iunie 2024 privind organizarea și funcționarea Ministerului Educației, Anexa 3, punctul 37, prin care se instituționalizează Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava;

Având în vedere discutarea și aprobarea în cadrul ședinței Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava a *Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (HR STRATEGY FOR RESEARCHERS – HRS4R)*, pentru perioada 2024-2026, avizată în ședința Consiliului de Administrație din data de 23.07.2024;

În conformitate cu prevederile Legii învățământului superior nr. 199/2023, cu modificările și completările ulterioare și ale Cartei Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava, Senatul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava hotărăște:

Art. 1. Se aprobă *Strategia de Resurse Umane pentru Cercetători a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (HR STRATEGY FOR RESEARCHERS – HRS4R)*, pentru perioada 2024 - 2026, conform anexei.

Art. 2. Prorectorul de resort și Comisia de Evaluare și Asigurare a Calității vor duce la îndeplinire dispozițiile prezentei hotărâri.

PREȘEDINTE AL SENATULUI
Prof. univ. dr. ing. Valentin POPA

AVIZAT,
CONSILIER JURIDIC
Jr. Oana Georgeta BOICU POSAȘTIUC

**STRATEGIA DE RESURSE UMANE PENTRU
CERCETĂTORI A UNIVERSITĂȚII
„ȘTEFAN CEL MARE” DIN SUCEAVA**

HR STRATEGY FOR RESEARCHERS – HRS4R

2024 – 2026

Iunie 2024



Contents

1. INTRODUCERE.....	3
2. ETAPE ALE IMPLEMENTĂRII HRS4R LA NIVELUL USV	4
3. PROFILUL ORGANIZAȚIEI ȘI MISIUNEA HRS4R A USV.....	6
4. PUNCTE TARI ȘI PUNCTE SLABE ALE USV SUB ASPECTUL CELOR 4 CATEGORII DE PRINCIPII HRS4R...9	
5. ANALIZA DECALAJELOR ÎNREGISTRATE LA NIVELUL USV SUB ASPECTUL CELOR 40 DE PRINCIPII ALE CARTEI EUROPENE A CERCETĂTORULUI ȘI CODULUI DE CONDUITĂ PENTRU RECRUTAREA CERCETĂTORILOR (C&C).....	17
6. PROCESUL DE IMPLEMENTARE AL HRS4R	34
7. ENTITĂȚI RESPONSABILE CU IMPLEMENTAREA HRS4R A USV	39
8. PLANUL DE ACȚIUNE.....	47
ANEXE	61



1. INTRODUCERE

Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV) se preocupă constant de îmbunătățirea calității carierei de cercetare și de lărgirea oportunităților de carieră pentru cercetători și este dispusă să contribuie la dezvoltarea unui spațiu european de cercetare mai atractiv și mai competitiv. Universitatea recunoaște valoarea celor 40 de principii ale Cartei Europene a cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor și intenționează să le aplice pentru a spori atractivitatea carierei de cercetător și pentru a crește calitatea activităților de cercetare științifică. Strategia de resurse umane a universității reprezintă o bază pentru calitatea și continuitatea excelenței în cercetare și de aceea universitatea își propune să își adapteze orientările și procedurile instituționale la principiile politicii Uniunii Europene în acest domeniu.

În cursul anului trecut Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava și-a luat angajamentul¹ în ceea ce privește procesul de implementare și certificare a Strategiei de resurse umane pentru cercetători (Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R), în sensul:

- Aprobării declarației de angajament a Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava pentru respectarea Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor
- Aprobării inițierii procesului de implementare a Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor la nivelul Universității

Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV) a aderat la principiile cuprinse în Carta și Codul de Conduită pentru recrutarea cercetătorilor din luna noiembrie 2023 prin Declarația de Angajament la principiile acestor documente strategice (06.11.2023).

Aceast document a fost încărcat pe platforma EURAXESS în data de 16 ianuarie 2024 și a fost stabilită data până la care documentele ce trebuie realizate de USV (Gap Analysis, OTMR & Action Plan) trebuie încărcate pe site-ul EURAXESS (16 ianuarie 2025).

A fost creat de asemenea punctul local de lucru EURAXESS al Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava și a fost desemnată persoana responsabilă pe portalul EURAXESS de Strategia de Resurse Umane pentru Cercetători la nivelul organizației în persoana dnei Otilia Cramariuc în vederea îndeplinirii condițiilor pentru obținerea HR Excellence in Research Award.

¹ Hotărârea Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava nr. 7 din data 23 februarie 2023

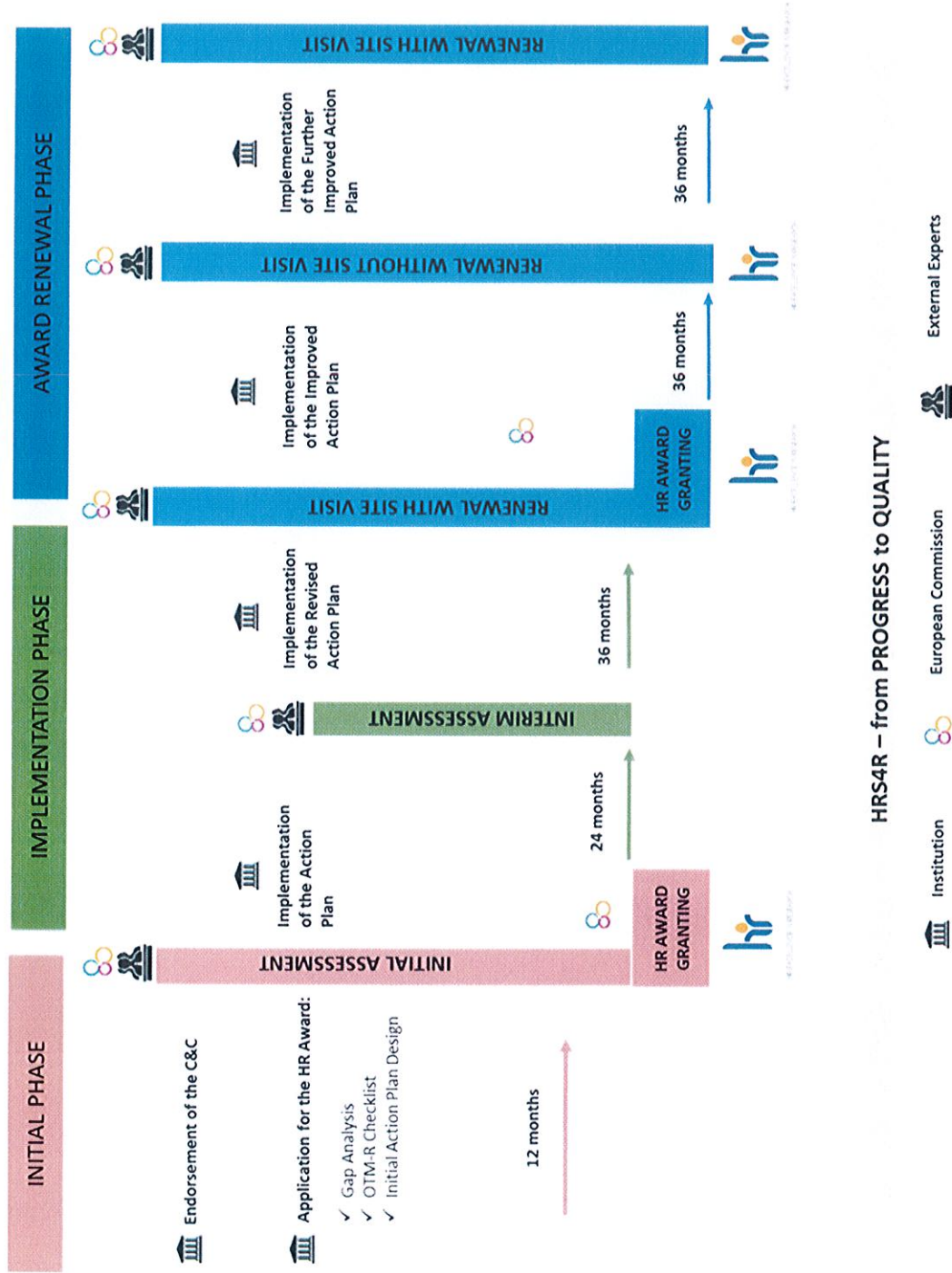
2. ETAPE ALE IMPLEMENTĂRII HRS4R LA NIVELUL USV

Premiul "HR Excellence in Research Award" reprezintă recunoașterea internațională acordată instituțiilor de cercetare care au făcut progrese în alinierea politicilor de resurse umane la principiile stabilite în Carta Europeană a Cercetătorilor și în Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, iar politicile și practicile de recrutare și evaluare a angajaților acestor instituții sunt echitabile și transparente.

În acest sens, în vederea implementării cu succes a celor 40 de principii enunțate mai sus vor trebui parcurse următoarele 3 etape:

- **Etapă inițială:** se realizează la nivelul instituției vizate. Aceasta va consta în analiza internă în ceea ce privește politica de resurse umane (GAP Analysis), Check-list-ul în ceea ce privește procesul de recrutare deschis, transparent și bazat pe merit (OTM-R), respectiv elaborarea Planului de Acțiune inițial (Initial Action Plan). Aceste documente vor fi supuse evaluării de către Comisia Europeană care este forul ce recunoaște "HR Excellence in Research" tuturor instituțiilor care fac progrese în direcția alinierii politicii proprii de resurse umane la prevederile celor 40 de principii ale Cartei Europene a cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor. Această etapă se va finaliza cu obținerea certificării HR AWARD
- **Etapă de implementare:** este supervizată de Comisia Europeană. Constă în implementarea Planului de Acțiune inițial propus, evaluarea intermediară, revizuirea planului și implementarea Planului de Acțiune revizuit. Această fază se va finaliza cu o vizită la fața locului și reînnoirea certificării HR AWARD
- **Etapă de reînnoire a certificării:** este supervizată de experți externi și constă în: implementarea planului de acțiune îmbunătățit ca urmare a vizitei la fața locului, reînnoirea certificării fără vizită la fața locului, implementarea Planului de Acțiune final îmbunătățit ținând cont de toate observațiile comisiei, condiționările interne ale instituției și alte aspecte, vizită finală la fața locului, acordarea certificării definitive HR AWARD în urma vizitei finale.

Schematic, fazele obținerii certificării HR AWARD se prezintă astfel:



HRS4R – from PROGRESS to QUALITY

3. PROFILUL ORGANIZAȚIEI ȘI MISIUNEA HRS4R A USV

Cu o structură academică formată din 11 facultăți (56 programe de studii de licență, 8 programe de conversie profesională, 35 programe de studii master și studii universitare de doctorat în 13 domenii), peste 10.000 de studenți și un număr de peste 800 persoane angajate (personal didactic, didactic auxiliar și nedidactic)², poziția 16 în Metarankingul Universitar pentru anul 2023³, USV are o activitate de cercetare prestigioasă fiind lider național în activitatea de invenție situându-se pe primul loc din România în clasamentul OSIM⁴ (atât în ceea ce privește numărul de brevete de invenție acordate cât și al cererilor de brevet de invenție înregistrate la OSIM în ultimul deceniu).

Personal si studenti	FTE (ENI)
Total cercetatori (personal, bursieri, doctoranzi cu norma intreaga sau partiala implicati in cercetare)	821
<i>Din care, cu nationalitate straina</i>	50
<i>Din care, cu finantare externa (pentru care universitatea este organizatia gazda)</i>	88
<i>Din care, femei</i>	418
<i>Din care R3 sau R4 (Cercetători cu un grad mare de autonomie, care dețin de obicei statutul de cercetător principal sau profesor)</i>	408
<i>Din care R2 (nivel postdoctoral)</i>	33
<i>Din care R1 (nivel doctoral)</i>	380
Numarul total al studentilor	10315
Numarul total al personalului (inclusiv management, administrativ, personal didactic si de cercetare)	1293

Finantarea cercetarii (aferinta ultimului an fiscal)	RON	EUR
Bugetul anual al organizatiei	236.981.757	47.638.354
Finanțarea guvernamentală directă anuală a organizației (destinată cercetării)	22.469.980	4.516.942
Finanțare guvernamentală competitivă anuală (destinată cercetării, obținută în competiție cu alte organizații - inclusiv finanțarea UE).	39.544.042	7.949.190
Finanțare anuală din surse private, neguvernamentale, destinată cercetării	1.031.831	207.420

² Raportul asupra stării universității 2023

³ Metaranking Universitar 2023 – Clasamentul Universităților Românești [Metaranking Universitar 2022 Clasamentul-Universitatilor-Romanesti.pdf \(ubbcluj.ro\)](https://ubbcluj.ro)

⁴ Statistici OSIM [Cereri-de-brevet-inregistrate-de-universitati-2012-2022.xlsx \(live.com\)](https://live.com)

Conform Cartei USV, **misiunea USV** constă în:

- valorificarea potențialului uman prin dezvoltarea de programe de studii în domenii diverse: științe ale naturii, științe inginerești, științe biomedicale, științe sociale, științe umaniste și arte, știința sportului și educației fizice
- promovarea valorilor și tradițiilor culturii și civilizației din Bucovina, cu specificul ei multicultural
- susținerea principiilor fundamentale europene într-o zonă în care credibilitatea și identitatea Uniunii Europene trebuie să fie consolidate și extinse
- conservarea și favorizarea diversității culturale și consolidarea legăturilor cu românii din afara granițelor țării
- implicarea în dezvoltarea regională pentru recuperarea decalajelor economice existente în raport cu celelalte țări membre UE, oferirea de servicii către comunitate și internaționalizarea USV prin afilierea reală la politicile și mecanismele comunitare privind educația
- formarea și perfecționarea resurselor umane calificate și înalt calificate în context regional, național și transfrontalier
- dezvoltarea gândirii critice, a inițiativei personale și de grup și a potențialului creativ al membrilor comunității academice
- promovarea cercetării științifice, a creației literar-artistice și a performanței sportive
- afirmarea culturii și științei românești în circuitul mondial de valori

În vederea realizării acestei misiuni, USV a urmărit respectarea Planului strategic universitar concretizat în planuri operaționale anuale ale căror obiective strategice generale sunt următoarele:

- continuarea politicii de motivare a resurselor umane în vederea creșterii calității educației și cercetării științifice
- intensificarea programului de investiții în infrastructura didactică și de cercetare a USV
- creșterea implicării USV în dezvoltarea regională
- consolidarea pozițiilor onorante obținute de USV în clasamentele naționale și internaționale
- centrarea politicilor instituționale pe nevoile studenților și ale pieței muncii
- dezvoltarea USV ca o universitate centrată pe educație și cercetare

În ceea ce privește activitatea de cercetare desfășurată de USV unul din scopurile pe termen lung ale universității vizează internaționalizarea resursei umane din cercetare a USV și a colaborărilor internaționale ale cercetării USV, cu următoarele acțiuni urmărite în orizontul de timp 2021-2027⁵:

⁵ Conform Strategiei de Internaționalizare a Universității "Ștefan cel Mare" din Suceava



- atragerea de cadre didactice, cercetători, doctoranzi din străinătate în activitatea de cercetare din cadrul laboratoarelor USV
- creșterea numărului de parteneriate internaționale în domeniul cercetării și al rezultatelor cercetării obținute în colaborare internațională
- dezvoltarea de proiecte de cercetare în colaborare internațională și atragerea finanțării internaționale ale cercetării USV
- creșterea numărului de cadre didactice și studenți doctoranzi care beneficiază de stagii de cercetare în străinătate
- includerea în comisii de susținere a tezelor de doctorat a specialiștilor, cercetătorilor și cadrelor didactice din universități de prestigiu, aflate înafara granițelor României

Obiectivul vizat este creșterea vizibilității internaționale a rezultatelor cercetării USV prin:

- protecția proprietății intelectuale și industriale a USV la nivel internațional prin creșterea numărului de brevete obținute la Oficiul European de Brevete (European Patent Office), precum și a drepturilor de autor la nivel internațional
- analiza impactului internațional în domeniile de cercetare ale USV și promovarea direcțiilor de excelență în plan internațional
- evaluarea contribuției activității de cercetare la ierarhizarea USV și topurile internaționale și stimularea contribuțiilor la indicatorii de cercetare din clasamentele internaționale
- dezvoltarea unei platforme on-line în limba engleză de prezentare a rezultatelor cercetării din USV și realizarea de materiale de promovare în limbi străine dedicate cercetării USV

Anul 2024 găsește USV ca o unitate proeminentă din România, fapt confirmat atât de diferitele clasamente internaționale, cât și de nivelul relativ ridicat al finanțării pe student echivalent, obținut de USV în urma performanțelor academice. USV este o instituție recunoscută prin excelența în educație și cercetare, deschisă experienței internaționale în spațiul global al educației prin îmbunătățirea calității activităților pe care le derulează.

MISIUNEA HRS4R A USV

MISIUNEA HRS4R a USV este de a îmbunătăți calitatea și continuitatea cercetării excelente și a carierei cercetătorilor remarcabili și de a extinde oportunitățile de carieră, contribuind la dezvoltarea unui spațiu european de cercetare mai atractiv și mai competitiv. Prin adoptarea principiilor Cartei Europene pentru Cercetători și a Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, USV recunoaște valoarea acestora și se angajează în procesul de implementare și certificare HRS4R Award. Demersul de aliniere la principiile Cartei și Codului de Conduită va avea implicații directe asupra principalelor direcții operaționale specifice universității noastre: educația, cercetarea, inovarea și transferul tehnologic. Această abordare multicriterială care să interconecteze inteligent formarea capitalului uman cu cercetarea fundamentală înalt calitativă și cu valorificarea cercetării cu impact la nivel societal și economic va contribui la consolidarea reputației, sporirea performanței și a influenței la nivel național și internațional a USV.

4. PUNCTE TARI ȘI PUNCTE SLABE ALE USV SUB ASPECTUL CELOR 4 CATEGORII DE PRINCIPII HRS4R

Aspecte etice și profesionale

Puncte tari

Codul de etică și deontologie profesională a universității este cuprins în Carta Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava. Codul reglementează și promovează valori morale care sunt: libertatea academică, autonomia personală, dreptatea și echitatea, meritul, profesionalismul, onestitatea și corectitudinea intelectuală, transparența, respectul și toleranța, responsabilitatea, bunăvoința și grija. Respectarea prevederilor sale este obligatorie pentru toate persoanele care desfășoară activități în cadrul USV, indiferent de statutul acestora. De asemenea USV are propriul Cod de asigurare a calității care stabilește principiile după care universitatea se ghidează în asigurarea calității pentru atingerea misiunii declarate, respectiv: principiul excelenței, accesibilității, flexibilității, moralității, competenței, continuității, principiul legării teoriei cu practica, principiul motivației, principiul însușirii active și conștiente a cunoștințelor, principiul eficienței și eficacității, principiul asigurării conexiunii inverse. Direcțiile strategice ale asigurării calității la nivel universitar vizează: asigurarea calității programelor de studiu, evaluarea programelor de studiu, urmărirea performanțelor corpului profesoral, dezvoltarea relațiilor cu mediul universitar internațional, promovarea calității în cercetare, implementarea sistemului de management adecvat.

Prin Hotărârea senatului universității nr. 7/23.02.2023 USV și-a declarat acordul pentru aderarea la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită pentru Recrutarea cercetătorilor.

În cadrul USV organismul care supervizează implementarea principiilor de etică este Comisia de Etică Universitară a cărei funcționare și atribuții sunt reglementate prin Regulamentul de funcționare al comisiei de etică universitară aprobat prin Hotărârea Senatului nr. 7 din 16.01.2014. Există și alte organisme interne care supervizează activitatea de cercetare a universității, respectiv: Consiliul Cercetării, Consiliul Științific, Consiliul pentru studii universitare de doctorat, Comisia de Evaluare și Asigurarea Calității. USV organizează sesiuni de instruire în domeniul eticii în cercetare și integrității academice adresate masteranzilor, doctoranzilor și tinerilor cercetători. De asemenea USV are propria Procedură de informare a studenților doctoranzi asupra normelor de etică științifică, prevenirea fraudei academice și a plagiatului. La nivelul USV evaluarea personalului didactic și de cercetare are loc la nivel de departament pe baza criteriilor de performanță stabilite la nivel național de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare și a unor criterii interne stabilite la nivel de USV/departament.

În ceea ce privește diseminarea rezultatelor cercetării, o oportunitate ce poate fi valorificată de USV în acest context, este existența proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice. Totodată USV are o politică proprie de susținere a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional. USV se procupă în mod constant de protecția intelectuală și industrială a rezultatelor cercetării proprii fiind lider la nivel național atât în ceea ce privește numărul de cereri de brevete de invenție depuse la OSIM cât și în ceea ce privește brevetele obținute.

În Raportul privind studiul asupra nevoilor de orientare în cariera de cercetător ale doctoranzilor (studiul realizat în perioada septembrie-octombrie 2023) au fost analizate răspunsurile a 67 de studenți doctoranzi ai USV în ceea ce privește aspecte care vizează etica și activitatea în cadrul universității. Dintre aspectele pozitive identificate menționăm: 85% dintre doctoranzii cunosc principiile etice ale cercetării; peste 70% simt că au făcut alegerea corectă înscriindu-se la doctorat atât prin prisma menținerii interesului, cât și în ceea ce privește oglindirea propriilor așteptări în activitatea doctorală pe care o desfășoară; 94% dintre studenții doctoranzi au claritate în ceea ce privește parcursul doctoral la care s-au angajat; un procent majoritar se declară mulțumit și foarte mulțumit (82%) de mediul academic al universității noastre și de resursele de cercetare la care au acces, precum și la oportunitățile create pentru colaborare și publicare necesare în munca doctorală (70%); sprijinul din partea coordonatorului de doctoral pare să fie considerat optim de peste 80% dintre doctoranzii instituției noastre; accesul la mentorat în cadrul școlii doctorale a universității noastre este evidențiat de aproape 70% dintre respondenți. O oportunitate de care dispune USV în acest sens este reprezentată de faptul că este promotorul singurului Centru de Orientare și Consiliere pentru Cercetători din Regiunea Nord Est – COACH USV și în acest sens va oferi cursuri de training, coaching și mentoring pentru cercetătorii din această regiune (servicii avansate de orientare în cariera de cercetător).

Puncte slabe

Deși USV are dezvoltată Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat (aprobată prin Hotărârea Senatului nr. 119/22.12.2021) acest document ar necesita actualizare în vederea alinierii la principiile Cartei și Codului de Conduită pentru cercetători.

USV nu a elaborat încă un Regulament privind protecția drepturilor de proprietate intelectuală, respectiv o strategie care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării.

Nu există o platformă electronică la nivel de USV sau un depozit de date care să conțină la un loc rezultatele și informațiile din activitatea de cercetare a universității. De asemenea USV nu oferă cercetătorilor un sistem de backup și stocare a informațiilor/datelor.

Dintre aspectele mai puțin bune identificate în Raportul privind studiul asupra nevoilor de orientare în cariera de cercetător ale doctoranzilor USV menționăm: dintre barierele pe care doctoranzii la resimt în atingerea obiectivelor doctorale, se numără birocrăția, accesul limitat la proiecte europene, încărcarea la locul de muncă; în ceea ce privește activitatea de doctorat în



cadrul colectivului de cercetare cel mai scăzut procent se înregistrează în ceea ce privește încurajările și sprijinul din partea celorlalți colegi cercetători; peste 60% dintre cei intervievați consideră că au nevoie de formare/consiliere în ceea ce privește culegerea și analiza datelor; aproximativ 60% dintre doctoranzii consideră că problemele cu care se confruntă în ceea ce privește controlul stresului și anxietății, managementul timpului, dar și obținerea unui echilibru între muncă și viața personală, ar necesita accesul la resurse de formare și consiliere care să adreseze aceste aspecte; numai 57% au obținut avizul comisiei de etică în cercetare din universitate pentru cercetările pe care le realizează; 75% dintre respondenți nu au informații despre modalitățile de a obține un proiect de cercetare, iar 43% au un nivel scăzut al competențelor pentru managementul financiar al unui astfel de proiect.

Aspecte de recrutare și selecție

Puncte tari

Ocuparea posturilor didactice și de cercetare pe perioadă nedeterminată se realizează prin concurs public organizat de USV în conformitate cu prevederile legislației naționale și cu reglementările interne. În stabilirea metodologiei de ocupare a posturilor didactice și de cercetare USV are regulamente și proceduri cum ar fi: Regulamentul privind ocuparea posturilor didactice vacante, Regulamentul privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sau temporar vacante pe perioadă determinată, Procedura operațională de organizare a concursului de ocupare a posturilor didactice auxiliare și nedidactice. Aspectele cuprinse în aceste documente reglementează: scoaterea la concurs a posturilor, înscrierea la concurs, constituirea comisiei de concurs, desfășurarea concursului, înregistrarea rezultatelor concursului, soluționarea contestațiilor. Pentru posturile vacante recrutarea se face prin mecanisme publice transparente, inclusiv prin publicarea pe site-ul web al USV (<https://usv.ro/resurse/angajari/>). Pentru funcțiile contractuale didactice auxiliare și nedidactice anunțurile de concurs stipulează clar condițiile de experiență în muncă, vechime în domeniu, precum și cele de studii și specializări.

USV are o abordare flexibilă privind experiența și vârsta. De asemenea nu apar restricții legate de gen, etnie, orientare sexuală. Orice persoană poate candida pe pozițiile scoase la concurs. USV are o abordare echilibrată de gen, inclusiv pentru funcțiile de conducere. Mai mult USV are propriul Plan de Egalitate de Gen prin care își propune să asigure egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă la nivelul instituției și să promoveze noi perspective și o cultură organizațională mai incluzivă. Din punct de vedere al distribuției de gen, analizând întreg personalul angajat în USV cu normă întreagă⁶, cuprinzând alături de personalul didactic și personalul didactic auxiliar și nedidactic, ponderea angajaților de gen feminin atinge

⁶ Conform Planului de egalitate de gen al USV



57% din total personal angajat. Se poate susține de asemenea, conform aceleiași analize, că distribuția pe gen în pozițiile de conducere ale USV este una echilibrată, ponderea femeilor în poziții de conducere fiind de 47% semnificativ superioară celei înregistrate la nivel național (37%) și european (34%). În ceea ce privește atragerea resurselor umane înalt specializate în activitatea de cercetare USV a inițiat demersuri în acest sens și are în implementare proiecte de cercetare prin care a atras acești specialiști – PNRR Investiția I8 (AI-PHGL-COVID; CexForD).

Puncte slabe

În prezent posturile vacante la nivelul USV nu sunt comunicate și pe platforme care să asigure o vizibilitate la nivel internațional (ex. Euraxess).

În ceea ce privește comisiile de selecție nu se solicită ca membrii acestora să aibă o instruire prealabilă recunoscută în domeniul recrutării resurselor umane și nici nu sunt prevederi specifice în legătură cu echilibrul între sexe în stabilirea componenței comisiilor. Criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice ar trebui adaptate/actualizate și corelate cu obiectivele activităților de cercetare-dezvoltare și inovare referitoare la impactul socio-economic, sustenabilitate, valorificare și acces deschis la rezultatele acestora. În acest sens standardele minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare necesită revizuire.

În ceea ce privește procesul de recrutare și selecție rezultatele interviurilor se publică pe website-ul instituției și la avizier, dar nu există prevederi referitoare la informarea în scris a candidaților referitor la rezultatul interviului și nici la oferirea de feedback în scris pentru toți candidații.

Condițiile de muncă

Puncte tari

USV își propune ca fiecare categorie de angajați să beneficieze de condiții adecvate de dezvoltare profesională, astfel încât gradul de satisfacție profesională și materială a fiecărui membru al comunității USV să corespundă atât așteptărilor personale, cât și exigențelor și posibilităților universității, din dorința ca apartenența la comunitatea academică să fie onorantă pentru fiecare membru al său.

La nivelul USV condițiile de muncă sunt reglementate prin documente strategice, regulamente și proceduri, după cum urmează:

- Carta USV: este un document cadru ce reglementează aspecte care țin de: comunitatea universitară, autonomia universitară și răspunderea publică, cercetarea științifică, organizarea procesului de învățământ și cercetare, drepturile și obligațiile comunității academice, drepturile și obligațiile personalului didactic și de cercetare, managementul calității universitare, libertatea academică, autonomia personală, tipuri de comportament

inacceptabil în relația cadru didactic-student, relațiile colegiale ale cadrelor didactice și tipuri de comportament inacceptabil, relațiile cadrelor didactice cu comunitatea, sancțiunile aplicabile

- Regulamentul intern al USV cuprinde: drepturile și obligațiile angajaților, aspecte de securitate și sănătate în muncă, situații de urgență, norme privind organizarea timpului de lucru și timpului de odihnă, reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al demnității umane, reguli privind disciplina muncii, privind soluționarea cererilor, propunerilor, sesizărilor și reclamațiilor individuale ale salariaților, abaterile disciplinare și sancțiunile aplicate, alte dispoziții legale sau contractuale specifice. Conform Regulamentului intern personalul de toate categoriile, angajat cu contract de muncă la USV are următoarele drepturi: dreptul la salarizare pentru munca depusă; dreptul la egalitatea de șanse și tratament; dreptul la demnitatea în muncă; dreptul la securitatea și sănătatea în muncă; dreptul la acces la formarea profesională; dreptul la consultare și informare; dreptul la protecție în caz de concediere; dreptul la negociere colectivă și individuală; dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat; dreptul de a participa la acțiunile colective organizate în condițiile legii; dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă; dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator.

Indicatorii politicii de motivare a resurselor umane a USV conform Planului Strategic al USV pentru perioada 2020-2024 sunt:

- Asigurarea unei salarizări diferențiate a cadrelor didactice cu o creștere de până la 40% a salariului de bază
- Creșterea tarifelor pentru activitățile salarizate în regim de plata cu ora, astfel încât acestea să depășească valoarea de 100 lei/oră convențională – tarif brut
- Menținerea, respectiv atragerea în universitate și stimularea personalului tânăr (asistenți, șefi lucrări/lectori), prin asigurarea pentru aceștia a cel puțin 33% din numărul de gradații de merit scos la concurs și minimum 40% din fondul anual de mărimi salariale
- Menținerea stimulentei financiare pentru participarea la manifestări științifice, publicarea de articole științifice și editarea de cărți la edituri de prestigiu
- Susținerea financiară din venituri proprii a tuturor proiectelor și menținerea facilităților privind norma didactică pentru directorii de proiecte
- Atragerea de personal tânăr cu rezultate recunoscute la nivel internațional, precum și menținerea în activitate, a cadrelor didactice și cercetătorilor cu experiență și cu rezultate deosebite

Activitatea de cercetare la nivelul universității este încurajată prin accesul la o infrastructură de cercetare la cele mai înalte standarde de calitate achiziționată în cadrul unor proiecte europene, dar și prin atragerea de resurse umane înalt calificate din străinătate în vederea dezvoltării în comun de proiecte de cercetare inovative (PNRR Investiția I8). Universitatea este membră ANELIS. Infrastructura de cercetare a universității (existentă și în curs de achiziționare) este de

ultimă generație grație unor finanțări nerambursabile în proiecte de MANSiD, USV Digital, BIO SAFE LAB). USV se preocupă în mod constant de protecția intelectuală și industrială a rezultatelor cercetării proprii fiind lider la nivel național atât în ceea ce privește numărul de cereri de brevete de invenție depuse la OSIM cât și în ceea ce privește brevetele obținute. Totodată există un interes real pentru activitățile de transfer tehnologic ale rezultatelor cercetării universitare către mediul economic prin dezvoltarea unor structuri dedicate în aceste sens: Centrul de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off, Centrul de Transfer Tehnologic în Industry 4.0 și Smart Destinations.

Un alt aspect favorabil este reprezentat de numeroasele oportunități pe care apartenența USV la consorții, clustere și asociații le poate aduce în contextul unei relații sustenabile cu mediul de afaceri, public și ONG de la nivel național și chiar european (Consortiul de 10 universități europene NEOLAiA, Clusterul Regional Inovativ de Bioeconomie Suceava-Botoșani, Clusterul Regional Inovativ EURONEST IT&C HUB, Asociația Cluj IT, Parcul Științific și Tehnologic EAST EUROPEAN BORDER Siret)

Rezolvarea conflictelor de natură etică revine Comisiei de Etică. Celelalte conflicte se pot rezolva la nivelul consiliilor departamentelor/facultăților sau, după caz, la nivelul Consiliului de Administrație al USV. Anumite aspecte privind drepturile și condițiile de muncă pot fi rezolvate și la nivelul sindicatului USV.

Puncte slabe

Dat fiind faptul că numeroase cadre didactice și cercetători sunt implicați în implementarea unor proiecte de cercetare (managementul și gestionarea infrastructurilor de cercetare) încărcarea acestora este foarte mare iar eforturile depuse de aceștia sunt substanțiale. De asemenea personalul didactic și de cercetare este deseori copleșit de cantitatea mare de documente birocratice pe care trebuie să o realizeze și este necesară degrevarea acestora pentru ca activitatea de predare și cea de cercetare să nu aibă de suferit. Totodată nivelul încă redus de folosire a tehnologiilor digitale și a aplicațiilor de inteligență artificială în activitățile de cercetare necesită reconfigurarea infrastructurii specifice și măsuri active de familiarizare cu noua tehnologie.

Nu există o reglementare clară a condițiilor de lucru la distanță pentru activitățile de CDI. De asemenea nu există la nivelul USV o politică și mecanisme de implementare pentru drepturile de proprietate intelectuală care ar trebui să prevadă inclusiv contracte standard între USV și personalul angajat privind rezultatele de cercetare de natură a implica DPI și contracte de muncă pentru reglementarea activităților asociate DPI.

Un alt aspect relevant este reprezentat de valorificarea insuficientă atât a portofoliului de brevete de invenție al USV, cât și a oportunităților existente pentru transferul tehnologic al rezultatelor cercetării universitare către mediul economic.

Este necesară elaborarea unei proceduri de co-autorat la nivelul USV care să precizeze modalitatea de stabilire a contribuției efective a fiecărui partener la obținerea unui rezultat al



cercetării și a contribuției efective în calitate de co-autor al lucrărilor științifice. Totodată este necesară recalibrarea la nivelul organizării și funcționării unor structuri de CDI ale USV: Consiliul Științific al USV, Centrele de cercetare ale USV, Institutul de Studii Avansate.

USV este conștientă de necesitatea ca mediul de cercetare universitar să devină din ce în ce mai ofertant pentru cercetătorii externi și cei străini în vederea atragerii de resurse umane de cercetare înalt calificate și creșterea calității activităților de cercetare realizate la nivelul instituției.

Formare și dezvoltare profesională continuă

Puncte tari

USV a înființat în anul 2023 singurul Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV). Centrul oferă activități de orientare în cariera de cercetător de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni. Totodată centrul desfășoară acțiuni de promovare a cercetării și atragerea tinerilor în cariera de cercetare. De asemenea USV are propriul Centru de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) care oferă servicii suport tuturor studenților universității, inclusiv studenților doctoranzi (traininguri pentru dezvoltarea competențelor transversale, consiliere psihologică, orientare în carieră). Există un Regulament de organizare și desfășurare de studii universitare de doctorat. USV susține dezvoltarea carierei tinerilor prin participare la competiții de cercetare, dezvoltarea profesională în domeniul științific vizat, plata taxelor de participare la conferințe, plata taxelor pentru publicarea articolelor, acordarea de mobilități, alte facilități.

USV a implementat în ultimii ani multiple proiecte cu finanțare națională sau internațională dedicate orientării în cariera de cercetător, promovării cercetării și atragerii tinerilor în cariera de cercetător, precum și dezvoltării rețelor de cercetare naționale și internaționale. Spre exemplu, USV coordonează proiectul „Dezvoltare prin educație antreprenorială și cercetare inovativă doctorală și postdoctorală” cu o finanțare din fonduri europene de 6,1 milioane de lei pentru perioada 2019-2023, prin care 96 de doctoranzi și cercetători post-doctoranzi urmează un program de formare antreprenorială, care include și experiență practică personalizată, cursuri de formare a competențelor și sesiuni de mentorat și consiliere. Mai multe detalii la: <http://decide.usv.ro/>. Totodată, USV este partener în cadrul proiectului „Program pentru creșterea performanței și inovării în cercetarea doctorală și postdoctorală de excelență”, finanțat din fonduri europene pentru 2022 - 2023 în coordonarea Universității „Dunărea de Jos” din Galați prin care alți 115 doctoranzi și post-doctoranzi urmăresc obiective similare.

USV derulează protocoale bilaterale cu 155 de instituții din 50 de țări și colaborări multilaterale de tip consorțiu, precum Consorțiul NEOLAiA (Universitatea din Bielefeld (Germania), Universitatea din Tours (Franța), Universitatea din Ostrava (Cehia), USV, Universitatea Sialuiai (Lituania), Universitatea Orebro (Suedia), Universitatea Salerno (Italia), Universitatea Jaen



(Spain)), Consorțiul Collegium Carpathicum (Universitatea din Varșovia (Polonia), Universitatea „Vasyl Stefanyk” din Ivano-Frankivsk (Ucraina), USV, Universitatea din Prešov (Slovacia), Universitatea Catolică Pázmány Péter (Ungaria), Universitatea Est-Europeană din Przemysł (Polonia) și Universitatea din Ostrava (Cehia)), USV fiind totodată și membru activ în diverse asociații internaționale de universități, precum Asociația Europeană a Universităților (EUA) și Agenția Universitară a Francofoniei (AUF). Colaborările de cercetare cu universități de prestigiu din străinătate se manifestă în diverse forme, de la schimburi de bune practici în cercetare, stagii de cercetare și organizarea de manifestări științifice comune, până la atragerea de finanțări internaționale pentru derularea proiectelor comune de cercetare. Totodată USV oferă prin proiectul ANELIS PLUS acces la o bază de date științifică internațională valoroasă pentru cercetătorii săi.

În ceea ce privește studiul realizat asupra nevoilor de consiliere ale doctoranzilor USV: un procent majoritar se declară mulțumit și foarte mulțumit (82%) de mediul academic al universității noastre și de resursele de cercetare la care au acces, precum și la oportunitățile create pentru colaborare și publicare necesare în munca doctorală (70%); accesul la mentorat în cadrul școlii doctorale a universității noastre este evidențiat de aproape 70% dintre respondenți.

Puncte slabe

Este necesară elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional. Deși pentru studenți și doctoranzi sunt oferite servicii de consiliere în carieră, USV nu a extins această practică la nivelul tuturor categoriilor de personal academic, aceste responsabilități fiind asumate neuniform de directori de departamente sau alți cercetători seniori. Este necesară organizarea în mod sistematic a unor activități de formare continuă, personalizate în raport cu nivelul de carieră și nevoile individuale ale personalului academic și administrativ.

Cu excepția studiilor doctorale (unde există o comisie de supervizare), pentru cercetătorii aflați la primele două niveluri de carieră nu sunt desemnate în mod oficial persoane (cercetători seniori) care să desfășoare activități de supervizare.

Un alt aspect care afectează dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și cercetătorilor este reprezentat de lipsa instruirii și o informare încă precară în ceea ce privește oportunitățile de finanțare pentru cercetare la nivelul USV.

Conform datelor culese în urma studiului asupra nevoilor de consiliere ale doctoranzilor USV: peste 60% dintre cei intervievați consideră că au nevoie de formare/consiliere în ceea ce privește culegerea și analiza datelor; aproximativ 60% dintre doctoranzii consideră că problemele cu care se confruntă în ceea ce ce privește controlul stresului și anxietății, managementul timpului, dar și obținerea unui echilibru între muncă și viața personală, ar necesita accesul la resurse de formare și consiliere care să adreseze aceste aspecte; 75% dintre respondenți nu au informații despre modalitățile de a obține un proiect de cercetare, iar 43% au un nivel scăzut al competențelor pentru managementul financiar al unui astfel de proiect.

5. ANALIZA DECALAJELOR ÎNREGISTRATE LA NIVELUL USV SUB ASPECTUL CELOR 40 DE PRINCIPII ALE CARTEI EUROPENE A CERCETĂTORULUI ȘI CODULUI DE CONDUITĂ PENTRU RECRUTAREA CERCETĂTORILOR (C&C)

Status	Implementare	GAP/Analiza decalajelor	Initiative până în prezent/noi propuneri
1	Libertatea de a cerceta	+/-	
<p>GAP/Analiza decalajelor: Personal didactic și de cercetare are libertatea de a desfășura activități de cercetare, de a elabora și de a depune proiecte de cercetare, de a alege competițiile la care participă. Totuși 75% dintre respondenții la studiul asupra nevoilor de orientare în cariera de cercetători (doctoranzi ai USV) nu au informații despre modalitățile de a obține un proiect de cercetare, iar 43% au un nivel scăzut al competențelor pentru managementul financiar al unui astfel de proiect. Acest aspect se datorează faptului că managementul și practicile specifice activității de cercetare nu sunt reunite într-un cadru unitar și nu au o diseminare largă care să permită îndrumarea tinerilor cercetători pentru a se acomoda încă de la începutul carierei cu înțelegerea și abordarea corectă a libertății de cercetare.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derularea de cursuri/traininguri în ceea ce privește obținerea proiectelor de cercetare (aplicarea și derularea acestor proiecte), managementul financiar al acestor proiecte • Tranziția către cercetarea deschisă și accesul deschis la rezultatele obținute din fonduri publice, prin implementarea politicilor de tip <i>Open Science</i>, <i>Open Data</i> adoptate la nivel național și european, cu respectarea principiului „cât mai deschis posibil, dar cât de închis este necesar” luând astfel în considerare și drepturile de proprietate intelectuală, protecția datelor cu caracter personal și interese comerciale legitime 			
2	Principii etice	+/-	
<p>GAP/Analiza decalajelor: Cercetătorii USV respectă principiile etice recunoscute în practica activității de cercetare în conformitate cu Carta Universității și Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei profesionale în elaborarea tezelor de doctorat. Aplicarea acestora este supervizată de Comisia de Etică Universitară. Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat ar trebui actualizată/armonizată în acord cu principiile Cartei și Codului de Conduită a Cercetătorilor. Se observă de asemenea și necesitatea de a îmbunătăți comunicarea în sensul conștientizării și înțelegerii principiilor C&C.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea Codului de etică al USV, parte a CARTEI USV în vederea alinierii la principiile Cartei și Codului de Conduită a Cercetătorilor • Actualizarea Strategiei de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat în vederea actualizării/armonizării în acord cu principiile Cartei și Codului de Conduită a Cercetătorilor • Promovarea unui comportament etic și a respectului față de lege în colaborare cu European Law Student Association (ELSA) și Centrul de cercetări în etică aplicată 			

3	Responsabilitatea profesională	+/-
GAP/Analiza decalajelor:		
<p>Fenomenele de plagiat și autoplăgiat sunt strict interzise prin Carta Universității. La nivelul USV se folosește un software specializat în vederea identificării plagiatului în redactarea lucrărilor de licență, masterat și doctorat. Informațiile privind respectarea principiilor proprietății intelectuale și a modului de utilizare a datelor și rezultatelor de cercetare ar trebui să fie reunite într-un document comun care să fie public și la care să aibă acces cercetătorii USV.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualizarea Strategiei de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat în vederea actualizării/armonizării în acord cu principiile Cartei și Codului de Conduită a Cercetătorilor Crearea instituției Ombudsman la nivelul USV Realizarea unui regulament privind drepturile de proprietate intelectuală Crearea de mecanisme și strategii instituționale pentru încurajarea activităților eficiente de formare și pentru a sprijini dezvoltarea carierei de cercetare Întărirea sprijinului oferit cercetătorilor pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie 		
4	Atitudinea profesională	+/-
GAP/Analiza decalajelor:		
<p>Obiectivele strategice în ceea ce privește resursa umană a USV (personal academic și de cercetare) sunt stabilite atât în Carta Universității cât și în Planul Strategic pentru perioada 2020-2024. În ceea ce privește implementarea proiectelor de cercetare, la nivelul USV a fost identificată nevoia informării continue a cercetătorilor cu privire la responsabilitatea acestora în implementarea unui astfel de proiect și a modului de valorificare a rezultatelor cercetării în folosul societății/economiei. Conform unui studiu despre nevoile de consiliere ale doctoranzilor USV a reieșit faptul că sprijinul din partea coordonatorului de doctorat este considerat optim de peste 80% dintre respondenți, iar accesul la mentorat în cadrul școlii doctorale este evidențiat de aproape 70% dintre aceștia. Totuși procentele sunt în scădere când vine vorba de activitatea în cadrul colectivului de cercetare, în special în ceea ce privește încurajările și sprijinul din partea colegilor cercetători.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> Îmbunătățirea proceselor de comunicare internă și de diseminare a informațiilor la nivelul școlii doctorale și nu numai; Creare unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetătorii interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un puternic caracter inovativ și multidisciplinar 		
5	Obligațiile contractuale și legale	+/-
GAP/Analiza decalajelor:		
<p>Drepturile și obligațiile fiecărui cadru didactic/cercetător al USV sunt precizate în Contractul individual de Muncă, Contractul Colectiv de Muncă, Contractul Intern al USV. Totuși nu există un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligațiile cercetătorului/finanțatorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> Crearea unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare. 		

6	Responsabilitatea profesională	+/-
<p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <p>În ceea ce privește accesul la proiectele cu finanțare externă studenții doctoranzi ai universității au semnalat că nu au informații despre modalitățile de a obține un astfel de proiect și nici competențele pentru managementul financiar ale unui astfel de proiect. Acest aspect a fost identificat și în ceea ce privește celelalte categorii de cercetători ale universității. Totodată nu trebuie să se piardă din vedere și faptul că rezultatele cercetării dezvoltate la nivelul universității și care sunt brevetate ar trebui să poată fi transferate mediului economic. Acest fapt presupune o conexiune puternică cu mediul economic, accesul la rețele din afara mediului universitar, aspect care, deși se întâmplă la un anumit nivel este încă insuficient dezvoltat și nu permite transferul tehnologic al rezultatelor cercetării universitare.</p> <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Derularea de cursuri/traininguri în ceea ce privește obținerea proiectelor de cercetare, precum și managementul financiar al acestor proiecte • Întărirea sprijinului oferit cercetătorilor pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie prin contribuția centrelor de transfer tehnologic ale universității și a rețelei de colaborări cu industria prin parcuri științifice, agenții economici din cadrul asociațiilor și clusterelor din care universitatea face parte 		
7	Bunele practici în cercetare	+/-
<p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nu există o platformă informatică care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților • La nivelul studenților doctoranzi s-au identificat aspecte legate de: necesitatea de consiliere în ceea ce privește gestionarea personală eficientă a provocărilor pe care le presupune activitatea doctorală, necesitatea de sprijin din partea cercetătorilor seniori, nivelul încă redus de cunoaștere a metodelor de culegere și analiză a datelor de cercetare <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unei platforme informatice care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților • Crearea unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetători interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute, și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un caracter puternic inovativ și multidisciplinar • USV deține singurul Centru de orientare și Consiliere în cariera de cercetător de la nivelul Regiunii Nord Est, Centrul COACH USV și în acest sens se va preocupa de oferirea de consiliere doctoranzilor în ceea ce privește efectele pe care activitatea doctorală le poate avea asupra vieții personale, precum și aspecte ca managementul timpului, rezistența la stres, dezvoltarea motivației și perseverenței. Acest centru va oferi consiliere personalizată, coaching și mentorat tuturor categoriilor de cercetători ai USV și ai celorlalte universități din regiune. Centrul va fi integrat în rețeaua europeană European Research Area (ERA) Talent Platform • Derularea de cursuri de formare în ceea ce privește culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV 		
8	Diseminarea și exploatarea rezultatelor	+/-

	<p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rezultatele de cercetare ale universității încă nu sunt valorificate la nivel satisfăcător în sensul transferului tehnologic a acestora către mediul industrial • Vizibilitatea redusă pentru publicul larg în ceea ce privește activitatea de cercetare a universității și rezultatele de cercetare dezvoltate • Colaborarea încă redusă cu edituri de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS, cât și accesul la edituri și reviste cu impact internațional • Nivelul încă redus de implicare a universității în cadrul asociațiilor și rețelelor academice din care face parte <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizarea unei strategii care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare • Realizarea unei platforme informatice care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților • Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim <i>open-access</i> a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective • Intensificarea activității USV în cadrul asociațiilor și rețelelor academice internaționale și aderarea la noi asociații / rețele relevante pentru activitatea universității; sprijinirea cadrelor didactice și cercetătorilor în obținerea calității de membru și asumarea unor poziții de lider în asociații profesionale naționale și internaționale
<p>9</p>	<p>Angajamentul față de societate +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rezultatele de cercetare ale universității încă nu sunt valorificate la nivel satisfăcător în sensul transferului tehnologic a acestora către mediul industrial • Vizibilitatea redusă pentru publicul larg în ceea ce privește activitatea de cercetare a universității și rezultatele de cercetare dezvoltate <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizarea unei strategii care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare • Realizarea unei platforme informatice care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților
<p>10</p>	<p>Nediscriminare +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectele legate de nediscriminare sunt reglementate prin Carta universității, Planul egalității de gen, Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice și nedidactice, Regulamentul Intern al USV <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferirea de sprijin categoriilor de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copii) prin relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de maximum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare • Susținerea activităților de integrare în comunitate a studenților proveniți din afara granițelor României • Elaborarea unei strategii și implementarea unui plan etapizat USV incluziv de transformare a campusurilor USV în campusuri incluzive și de asigurare de oportunități egale de studiu pentru persoanele cu cerințe educaționale speciale

11	<p>Sistemele de evaluare +/-</p> <p><u>GAP/Analiza decalajelor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Evaluarea cercetătorilor la nivelul USV este reglementată prin respectarea legislației Naționale (Codul Muncii, Legea 199/2023) prin următoarele documente instituționale: Carta USV, Regulamentul Intern, Procedura internă de evaluare a personalului <p><u>Sugestii de îmbunătățire:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Actualizarea documentelor instituționale în ceea ce privește criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice în vederea corelării cu principiile Cartei și Codului, cu obiectivele activităților de cercetare-dezvoltare și inovare Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională
<p>Recrutare și selecție - please be aware that the items listed here correspond with the Charter and Code. In addition, your organization also needs to complete the checklist on Open, Transparent and Merit-based Recruitment included in a separate section, which focuses on the operationalization of these principles.</p>	
12	<p>Recrutarea +/-</p> <p><u>GAP/Analiza decalajelor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Recrutarea la nivelul USV se face în conformitate cu legislația în vigoare (Codul Muncii, Legea 199/2023) în baza unor documente specifice: Carta USV, Regulamentul intern, Strategia de egalitate de șanse, Regulamentul privind ocuparea posturilor didactice vacante, Regulamentul privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sau temporar vacante pe perioadă determinată, Procedura operațională de organizare a concursului de ocupare a posturilor didactice auxiliare și nedidactice Publicarea locurilor de muncă vacante se face în prezent pe site-ul instituției Necesitatea de actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători <p><u>Sugestii de îmbunătățire:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dezvoltarea propriei politici și a unei proceduri OTM-R - propusă a fi realizată în primii 2 ani ai Action Planului Derularea de cursuri specifice în ceea ce privește OTM-R pentru cei implicați în procesul de instruire și selecție de la nivelul USV Includerea în normele instituționale de control a calitatii (ex. Codul de asigurare a calității) a unor prevederi speciale în ceea ce privește politica OTM-R Actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători Publicarea pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune, imediat după obținerea logo-ului HRS4R
13	<p>Codul de conduită pentru recrutare +/-</p> <p><u>GAP/Analiza decalajelor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Necesitatea revizuirii standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare Publicarea locurilor de muncă vacante se face în prezent pe site-ul instituției

	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea de actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atragerea de noi cadre didactice și cercetători cu o activitate performantă de cercetare, prin revizuirea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare, precum și acordarea, prin competiție, de granturi interne de cercetare • Actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători • Publicarea pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune, imediat după obținerea logo-ului HRS4R
14	<p>Codul de conduită pentru selecție +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea revizuirii standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atragerea de noi cadre didactice și cercetători cu o activitate performantă de cercetare, prin revizuirea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare, precum și acordarea, prin competiție, de granturi interne de cercetare • Includerea pentru comisiile de interviu a unor prevederi în ceea ce privește echilibrul între sexe (gender-balance) acolo unde domeniul permite
15	<p>Transparența +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicarea locurilor de muncă vacante se face în prezent pe site-ul instituției <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Publicarea pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune, imediat după obținerea logo-ului HRS4R • Includerea unor prevederi în ceea ce privește candidații după susținerea interviului de tipul: <ul style="list-style-type: none"> - Informarea în scris pentru toți candidații referitor rezultat interviu - Oferirea de feedback adecvat în scris pentru toți candidații • Prevederi de același fel și în ceea ce privește tratarea, soluționarea și informarea asupra rezultatele contestațiilor
16	<p>Aprecierea meritului +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În metodologia USV privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sunt utilizate criterii de evaluare cantitative în acord cu legislația la nivel național, precum și criterii calitative care vizează calitățile profesionale și personale ale candidaților.

	<ul style="list-style-type: none"> • Criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice ar trebui adaptate/actualizate și corelate cu obiectivele activităților de cercetare-dezvoltare și inovare referitoare la impactul socio-economic, sustenabilitate, valorificare și acces deschis la rezultatele acestora. <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea documentele instituționale care vizează criteriile de evaluare ale cercetătorilor/cadrelor didactice în vederea adaptării acestora la prevederile Cartei și Codului
17	<p>Variații în cronologia CV-urilor +</p> <p>Variațiile din activitatea profesională a candidaților nu sunt penalizate, aceștia probând informațiile din CV cu documente justificative (contracte de muncă, adeverințe de vechime, Practica curentă: decizii etc.)</p>
18	<p>Recunoașterea experienței de mobilitate +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deși există proceduri și inițiative privind accesul la mobilități, acestea nu sunt armonizate într-un cadru comun la nivelul USV care să permită personalului să acceseze în sistem electronic oportunitățile de mobilitate. <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilitatea de accesare în sistem electronic a oportunităților de mobilitate • Susținerea dezvoltării carierei didactice și de cercetare a personalului USV prin accesul la mobilități academice • Asigurarea unor condiții optime pentru mobilitățile studențești, prin creșterea numărului de parteneriate ERASMUS
19	<p>Recunoașterea calificărilor +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pentru recrutarea personalului angajat pe perioadă determinată pe proiecte de cercetare, angajatorul aplică proceduri interne, specifice tipului de program/proiect, care introduc condiții și criterii de recrutare stabilite în ghidurile de finanțare a acelor proiecte/programe. Prin aceste contracte temporare/proiect sunt angajați cercetători, personal auxiliar necesar activităților de cercetare sau pentru activități de management specifice proiectului/programului • Necesitatea revizuirii standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare • Necesitatea unor măsuri de motivare a cercetătorilor cu performanțe deosebite <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atragerea de noi cadre didactice și cercetători cu o activitate performantă de cercetare, prin revizuirea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare, precum și acordarea, prin competiție, de granturi interne de cercetare • Inițierea Galei Tinerilor Cercetători, în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea CDI, în urma unei evaluări mixte realizate de profesori și angajatori
20	<p>Vechimea +</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p>

<ul style="list-style-type: none"> • USV are o abordare flexibilă privind experiența și vârsta pentru accesul la un post. Nu există discriminări pe criteriul de vârstă. Personalul pensionat poate candida la concursurile de angajare, cu contracte pe perioadă determinată, cu respectarea prevederilor legale. Vârsta de pensionare pentru cadrele didactice permanente este de 65 de ani, cu posibilitatea de a continua activitatea, dacă persoana respectivă îndeplinește criteriile prevăzute pe domeniul de competență (cf. criteriilor CNATDCU). <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuarea activității didactice după atingerea vârstei de pensionare pentru cadrele didactice performante 	+/-
21 Numirea post-doctorală	
GAP/Analiza decalajelor:	
<ul style="list-style-type: none"> • Angajarea post-doctoranzilor la USV, ca la orice altă Universitate din România, poate fi făcută pe baza unui contract de muncă pe perioadă determinată pe un proiect de cercetare. Dacă post-doctorandul aplică pentru un post didactic/cercetare va deveni cadru didactic al USV (asistent, conferențiar etc.) sau cercetător și va beneficia de drepturile și obligațiile postului conform reglementărilor în vigoare. În funcție de tipul contractului de muncă post-doctoranzii vor beneficia de prevederile reglementărilor în vigoare din USV pentru personalul didactic și de cercetare permanent sau temporar. 	
Sugestii de îmbunătățire:	
<ul style="list-style-type: none"> • Dezvoltarea programelor post-doctorale atât prin atragerea de proiecte cu finanțare nerambursabilă, cât și independent de acestea, pentru asigurarea unei predictibilități privind continuarea activității de cercetare a doctoranzilor performanți din USV și din alte instituții • implicarea studenților masteranzi, doctoranzi și post-doctoranzi în activități suport pentru cadrele didactice, în procesul de predare și evaluare, și pentru studenți, în procesul de învățare, precum și prin înființarea unui program de burse 	
Condiții de lucru și securitate socială	
22 Recunoașterea profesiei	
Bune practice:	
<ul style="list-style-type: none"> • Toți cercetătorii care urmează o carieră în acest domeniu sunt recunoscuți de către USV și sunt tratați în consecință. Ei reprezintă o parte esențială a resurselor umane ale USV și o componentă cheie a strategiei instituțiilor de a dezvolta activități specifice și furniza rezultate ale cercetării la nivel mondial. Această recunoaștere trebuie să înceapă încă de la începutul carierei – nivel postuniversitar – și ar trebui să includă toate nivelele, indiferent de clasificarea realizată la nivel național (e.g. angajat, absolvent, masterand, doctorand, postdoctorand). • USV se preocupă constant de asigurarea celor mai bune condiții pentru cercetătorii săi atât în ceea ce privește accesul la infrastructură de cercetare de ultimă generație, cât și în ceea ce privește sprijinul financiar pentru publicarea de lucrări științifice, mobilități și stagii de cercetare și inovare la instituții de prestigiu 	
Sugestii de îmbunătățire:	
<ul style="list-style-type: none"> • Inițierea Galei Tinerilor Cercetători în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea de CDI • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV • Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective • Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV 	

	<p>căștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea de oportunități în colaborare cu universitățile din rețelele internaționale din care USV face parte: Alianța de Universități europene NEOLAIA, Asociația Europeană a universităților (EUA), Agenția Universitară a Francofoniei (AUF)
23	Mediul cercetării
	+/-
	<u>GAP/Analiza decalajelor:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • necesitatea luării unor măsuri de creștere a atractivității mediului de cercetare al USV și de motivare și valorizare a cadrelor didactice și cercetătorilor • implicarea încă redusă a studenților de la toate ciclurile de studii în activitatea de CDI • necesitatea de extindere a spațiilor destinate laboratoarelor CDI și activității doctoranzilor și post-doctoranzilor • Valorificarea insuficientă a oportunităților de transfer tehnologic oferite de asocierile la structuri care se concentrează în jurul ideii de colaborare între medii academice și mediul economic
	<u>Sugestii de îmbunătățire:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • Inițierea Galei Tinerilor Cercetători în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea de CDI • Creșterea gradului de implicare în activități de CDI a studenților de la toate ciclurile de studii în activități de cercetare, dezvoltare și inovare, inclusiv prin acordarea de burse, premii, granturi interne • Motivarea elaborării și depunerii de proiecte CDI în competiții naționale și internaționale, inclusiv prin acordarea de granturi interne de cercetare • Dezvoltarea programelor post-doctorale • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV • Dezvoltarea a minimum 20 de laboratoare de cercetare noi sau modernizate, dotate cu echipamente avansate și software de ultimă generație • Continuarea politicii de susținere financiară a publicării de lucrări științifice, a stagiilor de practică • Tranziția către cercetare deschisă și implementarea politicilor de tip Open Science, Open Data adaptate la nivel național și european • Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective • Susținerea activităților CDI desfășurate, prin intermediul USV, în parteneriat cu agenți economici sau în cadrul noilor infrastructuri destinate inovării și transferului de cunoștințe și tehnologii, precum <i>Parcul Științific și Tehnologic Siret</i>, <i>Laboratorul de cercetare interdisciplinară pentru analiza calității, siguranței și identificarea falsificării alimentelor în cadrul Clusterului Regional Inovativ de Bioeconomie Suceava-Botoșani</i>; dezvoltarea structurilor USV și formarea resurselor umane dedicate acestor colaborări, precum <i>Centrul de transfer tehnologic în Industrie 4.0 și Smart Destinations</i> (autorizat MCID), <i>Laboratorul de compatibilitate electromagnetă</i> (acreditat RENAR), <i>Centrul pentru transfer tehnologic și companii spin-off</i>
24	Condiții de lucru
	+/-
	<u>GAP/Analiza decalajelor:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> • necesitatea actualizării unor documente ce reglementează condițiile de muncă la nivelul USV cum ar fi Regulamentul Intern • necesitatea de a acorda atenție situațiilor speciale de întrerupere de cel puțin 1 an a carierei de cercetare (ex. concedii medicale, creștere copii) • necesitatea de degrevare a cadrelor didactice/cercetătorilor de anumite sarcini administrative

<ul style="list-style-type: none"> • folosirea încă redusă a tehnologiei digitale în activitatea desfășurată la USV • Dezvoltarea infrastructurii USV <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oferirea de sprijin categoriilor de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copii) prin relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de maximum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare • Degrevarea cadrelor didactice/cercetătorilor de anumite sarcini administrative prin simplificarea și debirocratizarea administrative • Digitalizarea tuturor proceselor USV și de gestiune a documentelor și școlărității prin finalizarea implementării proiectului USV Digital • Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale personalului USV prin extinderea și modernizarea spațiilor dedicate activităților didactice, CDI și administrative, dotarea cu echipamente și software de ultimă generație, susținerea personalizării spațiului individual de muncă, transformarea spațiilor comune în spații mai plăcute și mai prietenoase, creșterea gradului de siguranță la locul de muncă, flexibilizarea programului de lucru, îmbunătățirea relațiilor și comunicării colegiale 	<p>25 Stabilitatea și continuitatea de angajare +</p> <p>Bune practici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prin Carta USV, Regulamentul Intern, Contractele de muncă încheiate la nivelul instituției USV încearcă să asigure stabilitate și continuitate la angajare pentru toți angajații săi. Totodată USV se asigură în mod constant că angajații săi au condiții optime de muncă și cercetare, iar cadrul de angajare este unul predictibil și stabil. • Angajații pe durată determinată nu sunt tratați diferit față de angajații permanenți aflați pe poziții similare și nu sunt premise abuzurile de nici un fel. • USV urmărește să îmbunătățească accesului la instruire a angajaților cu contracte de durată determinată și este necesar să se asigure că aceștia sunt la curent cu anunțurile privind existența posturilor permanente. <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oportunitatea de orientare în cariera de cercetător prin servicii de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV • Transparență în ceea ce privește posturile vacante la nivelul USV (publicarea pe site-ul propriu al USV dar și pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune)
<p>26 Finanțarea și salariile +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Angajații și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că cercetătorii beneficiază de condiții corecte și atractive de finanțare și/sau de salarii, respectând prevederi adecvate și echitabile privind securitatea socială (inclusiv beneficii în caz de boală sau pentru cercetătorii care sunt părinți, drepturile la pensie și beneficiile de șomaj) în acord cu legislația națională și cu cea sectorială, vizând contractul colectiv de muncă în domeniul cercetării. Acest principiu se referă la toți cercetătorii, indiferent de stadiul carierei, inclusiv la cercetătorii aflați la debutul carierei, proporțional cu statutul lor juridic, cu performanța și cu nivelul de calificare și/sau cu responsabilitățile acestora. • Necesitatea de aplicare a unui sistem de salarizare diferențiat pentru cadrele didactice și cercetători pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV, gradul de implicare, realizări excepționale 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea de informare și transparență în ceea ce privește oportunitățile de finanțare pentru activitatea de cercetare, precum și necesitatea de sprijin în ceea ce privește întocmirea documentațiilor de finanțare și implementarea acestor proiecte <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională • Dezvoltarea unui pachet de beneficii pentru angajații USV prin negocierea de facilități acordate de magazine și firme prestatoare de servicii, inclusiv servicii de sănătate • Informarea continuă a cadrelor didactice și cercetătorilor USV în legătură cu oportunitățile de finanțare pentru aspectele economice necesare elaborării cererilor de finanțare, asigurarea de sprijin logistic în implementarea proiectelor câștigate prin <i>Serviciul de management programe și proiecte</i> și alte servicii administrative implicate
27	<p>Echilibrul între sexe +</p> <p>Bune practici:</p> <ul style="list-style-type: none"> • USV are propriul Plan de Egalitate de Gen prin care își propune să asigure egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă la nivelul instituției și să promoveze noi perspective și o cultură organizațională mai incluzivă • Din punct de vedere al distribuției de gen, analizând întreg personalul angajat în USV cu normă întreagă, cuprinzând alături de personalul didactic și personalul didactic auxiliar și nedidactic, ponderea angajaților de gen feminin atinge 57% din total personal angajat. Se poate susține de asemenea, conform aceleiași analize, că distribuția pe gen în pozițiile de conducere ale USV este una echilibrată, ponderea femeilor în poziții de conducere fiind de 47% semnificativ superioară celei înregistrate la nivel național (37%) și european (34%) • Regulamentul Intern al USV reglementează regulile privind respectarea principiului nediscriminării inclusiv în ceea ce privește egalitatea de gen <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualizarea Regulamentului intern al USV, includerea pentru comisiile de interviu a unor prevederi în ceea ce privește echilibrul între sexe (gender balance) acolo unde domeniul permite
28	<p>Dezvoltarea carierei +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • USV a înființat în anul 2023 singurul Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV). Acest centru va oferi Centrul activități de orientare în cariera de cercetător de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni • S-a observat necesitatea de a oferi training cercetătorilor în ceea ce privește întocmirea documentațiilor de finanțare și implementarea proiectelor de cercetare. Totodată este necesară o mai bună transparență și informare în ceea ce privește oportunitățile de finanțare în domeniul CDI • USV sprijină cercetătorii în dezvoltarea carierei atât prin infrastructura de cercetare în continuă dezvoltare, cât și prin sprijinul în ceea ce privește publicarea de articole, mobilități, participarea la stagii de practică, brevetarea rezultatelor cercetării universitare • Activitatea de transfer tehnologic a rezultatelor cercetării universitare către industrie este încă scăzută, ceea ce conduce la concluzia necesității unei mai bune ancorări a cercetătorilor la mediul economic prin implicarea activă în organizațiile de tipul parcurilor științifice și clusterelor din care universitatea face parte
	<p>Sugestii de îmbunătățire:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Derularea de cursuri/traininguri în ceea ce privește obținerea proiectelor de cercetare, precum și managementul financiar al acestor proiecte • Întărirea sprijinului oferit cercetătorilor pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie prin contribuția centrelor de transfer tehnologic ale universității și a rețelei de colaborări cu industria prin parcuri științifice, agenții economici din cadrul asociațiilor și clusterelor din care universitatea face parte • Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim <i>open-access</i> a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective • Dezvoltarea programelor post-doctorale atât prin atragerea de proiecte cu finanțare nerambursabilă, cât și independent de acestea • Revitalizarea centrelor de cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV • Susținerea financiară a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional, a mobilităților și a stagiilor de cercetare și inovare la instituții de prestigiu • Continuarea politicii de susținere a activității excepționale de inventică și brevetare a invențiilor din USV și stimularea transferului tehnologic al acestora către mediul economic • Oportunitatea de orientare în cariera de cercetător prin servicii de tipul consilieri, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, post-doctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV
<p>29</p>	<p style="text-align: center;">Punerea în valoare a mobilității +</p> <p><u>Bune practici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • USV promovează programe și proiecte pentru a încuraja și susține mobilitățile internaționale ale cercetătorilor și cadrelor didactice • Există un Regulament de organizare și desfășurare de studii universitare de doctorat. USV susține dezvoltarea carierei tinerilor prin participare la competiții de cercetare, dezvoltarea profesională în domeniul științific vizat, plata taxelor de participare la conferințe, plata taxelor pentru publicarea articolelor, acordarea de mobilități, alte facilități <p><u>Sugestii de îmbunătățire:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Susținerea dezvoltării carierei didactice și de cercetare a personalului USV, inclusiv prin facilitarea accesului la mobilități academice • Asigurarea unor condiții optime pentru mobilitățile studentești, prin creșterea numărului de parteneriate ERASMUS, diversificarea ofertei de programe și atragerea de finanțări și proiecte din cadrul Programului ERASMUS+, al altor programe naționale și internaționale specifice • Consolidarea școlilor doctorale prin susținerea abilitării cadrelor didactice USV și atragerea de conducători de doctorat din țară și străinătate, sprijin financiar pentru mobilități academice și diseminarea rezultatelor cercetării
<p>30</p>	<p style="text-align: center;">Accesul la servicii de orientare a carierei +</p> <p><u>Bune practici:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • USV a înființat în anul 2023 singurul Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV). Centrul oferă activități de orientare în cariera de cercetător de tipul consilieri, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni. Totodată centrul desfășoară acțiuni de promovare a cercetării și atragerea tinerilor în cariera de cercetare • USV are propriul Centru de Consiliere și Orientare în Carieră (CCOC) care oferă servicii suport tuturor studenților universității, inclusiv studenților doctoranzi (traininguri

	<p>pentru dezvoltarea competențelor transversale, consiliere psihologică, orientare în carieră)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Studenții doctoranzi ai universității s-au declarat mulțumiți de activitatea de mentorat de care au beneficiat pe parcursul studiilor doctorale <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implicarea cercetătorilor experimențați în consilierea și mentoratul cercetătorilor aflați la început de drum - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV) 	
31	<p>Drepturile de proprietate intelectuală +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • necesitatea de valorificare a portofoliului de brevete al USV și al capitalului de imagine instituțională prin deținerea poziției de leader la nivel național în ceea ce privește numărul de cereri de brevet și brevete înregistrate la OSIM în perioada 2012-2022 • necesitatea de îmbunătățire a activității de transfer tehnologic realizate la nivelul universității prin centrele de transfer tehnologic universitare • necesitatea de includere în documentele instituționale a unor prevederi referitoare la reglementarea aspectelor ce vizează drepturile de proprietate intelectuală <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuarea politicilor de susținere a activității excepționale de inventică și brevetare a invențiilor din USV și stimularea transferului tehnologic al acestora către mediul economic regional, național și internațional, prin atragerea/formarea de specialiști în managementul inovării, transferul tehnologic, brokeraj de tehnologii, dreptul de proprietate intelectuală și industrială, promovarea ofertei tehnologice și de servicii a USV și organizarea de evenimente specifice cu mediul economic național și internațional • Întărirea sprijinului oferit cercetătorilor pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie prin contribuția centrelor de transfer tehnologic ale universității și a rețelei de colaborări cu industria prin parcuri științifice, agenții economici din cadrul asociațiilor și clusterelor din care universitatea face parte • Includerea în documentele instituționale a unor prevederi referitoare la reglementarea aspectelor ce vizează drepturile de proprietate intelectuală 	
32	<p>Co-autoratul +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În USV, cercetătorii sunt recunoscuți ca autori independenți și coautori în conformitate cu practica internațională în domeniu • Necesitatea actualizării documentelor instituționale sau crearea unor noi instrumente care să vizeze procedura de co-autorat la nivelul USV <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crearea unui regulament privind drepturile de proprietate intelectuală și a unei proceduri de co-autorat • Realizarea unui Ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare 	
33	<p>Instruirea +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • USV are o preocupare constantă pentru dezvoltarea competențelor didactice ale personalului academic. Prin Departamentul pentru pregătirea personalului didactic, este asigurată pregătirea pedagogică inițială și obligatorie a cadrelor didactice aflate la primele niveluri de carieră 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitate elaborării unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional și a unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obiogațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Necesitatea de organizare în mod sistematic a unor activități de formare continuă personalizate în raport cu nivelul de carieră și nevoile individuale ale personalului academic și administrativ • Se constată o încărcare a personalului didactic și a cercetătorilor cu activități administrative ceea ce poate afecta calitatea muncii prestate de aceștia • Nivelul încă redus de folosire a tehnologiilor digitale și a aplicațiilor de inteligență artificială în activitatea de CDI a universității <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional și a unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obiogațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Îmbunătățirea serviciilor de asistență în carieră a cercetătorilor din USV, derularea de programe de formare continuă a cercetătorilor din USV - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV) • Degrevarea cadrelor didactice implicate în activități de cercetare, dezvoltare și inovare de anumite sarcini administrative • Digitalizarea tuturor proceselor USV și de gestiune a documentelor și școlarității prin finalizarea implementării proiectului USV Digital
34	<p>Plângerile și recursurile +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La nivelul USV autoritatea care se ocupă de soluționarea plângerilor/apelurilor cercetătorilor este Comisia de Etică Universitară • Nu există instituția de Ombudsman la nivelul USV <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat a USV ar trebui actualizată prin alinierea la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători • Crearea instituției Ombudsman la nivelul USV
35	<p>Participarea la organele de decizie +/-</p> <p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cercetătorii (cadrele didactice) sunt reprezentați în organele de consiliere și de luare a deciziilor, unde pot apăra și promova nu numai interese personale, ci și pe cele colective (de exemplu, în Senatul universității și în Consiliile facultăților). Există un prorector și prodecani cu responsabilități de cercetare. Consiliile de conducere a departamentelor/facultăților și prodecanii responsabili cu cercetarea au responsabilități în evaluarea individuală anuală. Personalul academic permanent alege reprezentanții în consiliile departamentelor și facultăților și în Senatul universității. Sindicatele participă în interesul membrilor lor la negocierile salariale și ale aspectelor privind condițiile oferite de mediul de lucru. • USV trebuie să fructifice mai bine oportunitățile pe care le are prin apartenența la rețele și alianțe naționale și internaționale cum ar fi: Alianța de Universități europene NEOLAIA, Asociația Europeană a universităților (EUA), Agenția Universitară a Francofoniei (AUF) <p>Sugestii de îmbunătățire:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Implementarea programelor pilot de internaționalizare a educației conform contractului de Alianță universitară europeană NEOLAIA și crearea unui centru dedicat activității acestei alianțe strategice și extinderii exemplare de bună practică în cadrul altor parteneriate internaționale ale USV
Instruirea și dezvoltarea profesională	
Implementare	
GAP/Analiza decalajelor	
Initiative până în prezent/noi propuneri	
36	Relația cu directorii de teză/stagiu
	+
Bune practici:	
<ul style="list-style-type: none"> Fiecare student doctorand beneficiază de supervizare și îndrumare din partea coordonatorului și a comisiei de îndrumare USV a înființat în anul 2023 singurul Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV). Centrul oferă activități de orientare în cariera de cercetător de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni. Totodată centrul desfășoară acțiuni de promovare a cercetării și atragerea tinerilor în cariera de cercetare Accesul la mentorat în cadrul școlilor doctorale a fost apreciat de peste 70% dintre respondenții sondajului de opinie desfășurat în rândul studenților doctoranzi 	
Sugestii de îmbunătățire:	
<p>Continuarea bunelor practice prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidarea școlilor doctorale prin susținerea abilitării cadrelor didactice USV și atragerea de conducători de doctorat din țară și străinătate, acreditarea a cel puțin 2 noi domenii de doctorat, extinderea, armonizarea și diversificarea programelor de pregătire universitară avansată, implicarea de cadre didactice de la universități din străinătate în cadrul comisiilor de îndrumare și a celor de susținere, stimularea doctoratelor în co-tutelă Dezvoltarea Institutului de Studii Avansate ale USV ca forum catalizator ar cooperării interdisciplinare și internaționale din USV în domeniul CDI Crearea unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetători interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute, și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un caracter puternic inovativ și multidisciplinar 	
37	Supervizarea și sarcinile de gestiune
	+/-
GAP/Analiza decalajelor:	
<ul style="list-style-type: none"> Necesitate elaborării unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional Cu excepția studiilor doctorale (unde există o comisie de supervizare), pentru cercetătorii aflați la primele două niveluri de carieră nu sunt desemnate în mod oficial persoane (cercetători seniori) care să desfășoare activități de supervizare. Cercetătorii experimentați / seniori ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multilateral ca supervizori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiecte, manageri sau comunicatori științifici. Ei trebuie să îndeplinească aceste sarcini la cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce privește rolul lor de îndrumători sau mentori ai cercetătorilor, cercetătorii seniori ar trebui să dezvolte o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii tineri/novici, pentru a stabili condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și pentru dezvoltarea ulterioară de succes a carierei acestora. Necesitatea de a oferi servicii de consiliere în carieră tuturor categoriilor de cercetători pe teme ca: elaborarea unei documentații de finanțare, managementul financiar al unui proiect de cercetare, alte aspecte 	
Sugestii de îmbunătățire:	
<ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional Implicarea cercetătorilor experimentați în consilierea și mentoratul cercetătorilor aflați la început de drum - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din 	

	<p>Regiunea Nord Est (COACH USV)</p> <ul style="list-style-type: none"> Oferirea de servicii de consiliere în carieră tuturor categoriilor de cercetători pe teme ca: elaborarea unei documentații de finanțare, managementul financiar al unui proiect de cercetare, alte aspecte
<p>38</p>	<p>Dezvoltarea profesională continuă +/-</p> <p><u>GAP/Analiza decalajelor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Necesitate elaborării unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional și a unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obiogațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare Necesitatea de organizare în mod sistematic a unor activități de formare continuă personalizate în raport cu nivelul de carieră și nevoile individuale ale personalului academic și administrativ Necesitatea de valorificare a potențialului oferit de faptul că USV are singurul centru de consiliere în cariera de cercetător din Regiunea Nord-Est a României (COACH USV) Nivelul încă redus de elaborare de proiecte de cercetare raportat la numărul de cercetători și la potențialul oferit de infrastructura de cercetare universitară Necesitate unui sistem de stimulente în vederea motivării cercetătorilor și a studenților în vederea continuării activității de cercetare <p><u>Sugestii de îmbunătățire:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional și a unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obiogațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare Îmbunătățirea serviciilor de asistență în carieră a cercetătorilor din USV, derularea de programe de formare continuă a cercetătorilor din USV - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV) Stimularea elaborării de proiecte CDI competitive Motivarea studenților pentru studiu prin programul substantial de burse, sprijin financiar și facilități oferite studenților, cu monitorizarea impactului asupra îmbunătățirii performanțelor universitare Dezvoltarea programelor post-doctorale atât prin atragerea de proiecte cu finanțare nerambursabilă cât și independente pentru asigurarea predictibilității privind continuarea activității de cercetare a doctoranzilor performanți din USV și alte instituții
<p>39</p>	<p>Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă +/-</p> <p><u>GAP/Analiza decalajelor:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Identificarea unor nevoi de instruire specifice la nivelul grupului de studenți doctoranzi ai universității Necesitatea dezvoltării unor programe orientate către dezvoltarea competențelor specifice creativității științifice, invenției și protecției proprietății intelectuale Necesitatea de acces neîngrădit on-line la resurse științifice cum ar fi reviste, publicații internaționale, baze de date

	<ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea susținerii financiare a publicării lucrărilor științifice și stagiilor de cercetare <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creșterea gradului de implicare în activități CDI ale studenților de la toate ciclurile de studii în activități de cercetare, dezvoltare și inovare, inclusiv prin acordarea de credite ECTS, burse și premii, obligativitatea includerii în echipele de proiect pentru granturile interne, precum și prin implementarea proiectelor • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV • Dezvoltarea <i>Centrului de orientare, asociere și consiliere în cariera de cercetător pentru Regiunea de dezvoltare Nord-Est a României</i> (COACH USV) și integrarea în rețeaua europeană European Research Area (ERA) Talent Platform • Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELUS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective • Continuarea politicii de susținere financiară a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional și de cărți la edituri de prestigiu internațional • Susținerea stagiilor de cercetare și inovare la instituții de prestigiu din țară și străinătate și la companii cu o intensă activitate CDI, prin atragerea de proiecte, venituri instituționale proprii sau finanțări directe acordate de mediul privat
40	Supervizarea
	<p>GAP/Analiza decalajelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea de a oferi servicii de consiliere în carieră tuturor categoriilor de personal academic și cercetători • Necesitatea de a desemna cercetători seniori care să desfășoare activitate de supervizare pentru cercetătorii aflați la începutul carierei <p>Sugestii de îmbunătățire:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea serviciilor de asistență în carieră a cercetătorilor din USV, derularea de programe de formare continuă a cercetătorilor din USV - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV) • Dezvoltarea Institutului de Studii Avansate ale USV ca forum catalizator ar cooperării interdisciplinare și internaționale din USV în domeniul CDI • Implicarea cercetătorilor experimentați în consilierea și mentoratul cercetătorilor aflați la început de drum - Centru Regional de orientare în cariera de cercetător din Regiunea Nord Est (COACH USV) • Oferirea de servicii de consiliere în carieră tuturor categoriilor de cercetători pe teme ca: elaborarea unei documentații de finanțare, managementul financiar al unui proiect de cercetare, alte aspecte

6. PROCESUL DE IMPLEMENTARE AL HRS4R

Prezentarea generală a procesului de implementare

Procesul de aliniere a USV la cele 40 de principii ale Cartei Europene a cercetătorilor și Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor a început cu consultarea comunității academice a universității. În acest sens a fost realizată o analiză a mediului de cercetare al universității pe 3 paliere, respectiv:

- O analiză a decalajelor/problemelor cu care se confruntă cercetătorii și cadrele didactice ale universității din perspectiva celor 40 de principii ale C&C (analiză realizată pe baza întâlnirilor față în față cu aceștia, având în vedere participarea cercetătorilor și cadrelor didactice de la toate cele 11 facultăți ale USV)
- O analiză a decalajelor/ problemelor cu care se confruntă doctoranzii celor două școli doctorale ale universității (analiză realizată în urma interpretării chestionarului on line aplicat asupra studenților doctoranzi și realizării unui raport privind studiul asupra nevoilor de orientare în cariera de cercetător ale doctoranzilor de la USV, atașat)
- O analiză a documentelor instituționale prin prisma modului în care acestea răspund sau nu aspectelor negative identificate, dar și al modului în care acestea se aliniază la cele 40 de principii ale C&C

În acest sens a fost realizat Planul de Acțiune în vederea obținerii acreditării HRS4R care cuprinde o serie de acțiuni reunite în cele 4 categorii urmărite în cadrul C&C, respectiv:

- Aspecte etice și profesionale
- Recrutare și selecție
- Condiții de muncă și securitate socială
- Training și dezvoltare

Astfel, au fost propuse acțiuni care se referă la 3 aspecte esențiale, respectiv:

- Actualizarea documentelor instituționale ale USV în vederea alinierii la principiile C&C și atingerii aspectelor formulate ca fiind problematice de categoriile interogate
- Crearea unor noi instrumente instituționale specifice (ghiduri, regulamente, proceduri, platforme, servicii) care să completeze cadrul de aliniere la principiile C&C și să ofere claritate, transparență și sprijin mediului academic universitar
- Inițierea sau continuarea unor acțiuni/bune practici care să consolideze perspectivele în cariera cercetătorilor USV în contextul deschiderii europene a USV

Odată identificate acțiunile aferente Planului de Acțiune al USV au fost alocate servicii/comisii din cadrul USV care au prerogativele pentru a duce la îndeplinire acțiunile prevăzute și a fost alocat un cadru de timp orientativ pentru implementarea acestora.

Implementarea Planului de acțiune inițial se va realiza într-o perioadă de 24 de luni de la primirea certificării HRS4R ca urmare a încheierii fazei inițiale a întregului proces HRS4R. În primele 12 luni se va realiza actualizarea documentelor instituționale care necesită actualizare, evidențiate ca indicatori de realizare în cadrul Planului de Acțiune și va fi demarată elaborarea instrumentelor instituționale noi, evidențiate de asemenea ca indicatori. Pe parcursul ultimelor 12 luni se va începe implementarea măsurilor propuse în documentele instituționale noi și actualizate, se va urmări obținerea unui feedback de la categoriile interogate inițial și se vor realiza îmbunătățiri acolo unde este cazul. Totodată vor fi inițiate/continuate acțiunile și bunele practici cuprinse în Planul de Acțiune și vor fi formulate și asupra acestora sugestii de îmbunătățire din partea categoriilor vizate.

Pe parcursul implementării Planului de Acțiune, periodic vor fi realizate rapoarte care să evidențieze progresele înregistrate în îndeplinirea indicatorilor aferenți, eventualele întârzieri, acțiuni corective, alte aspecte. După doi ani de la lansarea Planului de Acțiune va fi efectuată o revizuire internă a Strategiei HRS4R. Astfel, pe baza nivelului de îndeplinire a indicatorilor Planului de Acțiune inițial și a acțiunilor corective identificate ca fiind necesare, va fi revizuit Planul de Acțiune inițial în vederea alinierii la aspectele semnalate. Planul de Acțiune revizuit va fi discutat și avizat de Comitetul de implementare și va fi prezentat structurilor decizionale de la nivelul USV pentru validarea finală.

Întregul proces de implementare a Planului de Acțiune se va realiza cu sprijinul Comitetului de implementare HRS4R, sub supravegherea Rectorului USV.

Cum va fi supravegheat periodic comitetul de implementare sau grupul de coordonare referitor la progresele înregistrate ?

Comitetul de implementare HRS4R va analiza periodic rapoartele privind progresele implementării Planului de Acțiune care conțin indicatorii de realizare, eventualele întârzieri, potențiale aspecte neconforme, acțiuni corective propuse. Aceste rapoarte de progres vor fi prezentate de Comitet Senatului USV în vederea aprobării acțiunilor corective propuse în vederea implementării cu succes a Planului de Acțiune.

Întregul proces de implementare a Planului de Acțiune se va realiza cu sprijinul Comitetului de implementare HRS4R, sub supravegherea Rectorului USV.

Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare, principalii stakeholderi în procesul de implementare?

Comitetul de implementare și fiecare Grup de lucru vor include și reprezentanți relevanți ai părților interesate (conducerea, organele de decizie, cercetătorii și personalul administrativ din USV). Comitetul va superviza monitorizarea și evaluarea procesului de implementare din Planul de acțiune.

Fiecare Grup de lucru este responsabil de implementarea fiecărei acțiuni pentru toate etapele definite în Planul de acțiune. La rândul său, Grupul de lucru va fi responsabil pentru monitorizarea implementării progreselor înregistrate și raportarea lor către Comitetul de coordonare.

Comunitatea academică/ de cercetare din USV va fi implicată în procesul de implementare a Planului de acțiune în următoarele moduri:

- Reprezentanți ai comunității academice/ de cercetare a USV sunt parte a Comitetului de implementare și a grupurilor de lucru, în acest sens reprezentând un mijloc eficient de diseminare a aspectelor ce țin de Planul de Acțiune, dar și de oferire a unui feedback constructiv referitor la modul de implementare și eventuale îmbunătățiri
- Comunitatea de cercetare va avea o influență majoră asupra procesului de implementare prin intermediul organismelor existente (cum ar fi Senatul USV) în conformitate cu legislația națională și Statutul USV
- Procesul de implementare va presupune și acțiuni de evaluare sub formă de sondaje periodice în rândul comunității de cercetare în baza cărora se vor realiza rapoarte care să evidențieze progresele înregistrate în îndeplinirea indicatorilor aferenți, eventualele întârzieri, acțiuni corective, alte aspecte.

Cum procedați în vederea alinierii politicilor organizaționale la HRS4R?

Acțiunile propuse și indicatorii asumați în Planul de Acțiune HRS4R al USV vor constitui principalul punct de plecare pentru actualizarea/crearea de noi documente instituționale care vizează resursa umană de cercetare a universității, fiind incluse și în Planul Managerial al Rectorului USV, cu implicații directe asupra principalelor direcții operaționale specifice unei universități: educația, cercetarea, inovarea și transferul tehnologic. Această abordare multicriterială care să interconecteze inteligent formarea capitalului uman cu cercetarea fundamentală înalt calitativă și cu valorificarea cercetării cu impact la nivel societal și economic va contribui la consolidarea reputației, sporirea performanței și a influenței la nivel național și internațional a universității noastre.

Cum vă asigurați că acțiunile propuse sunt puse în aplicare?

Analiza decalajelor și Planul de Acțiune au fost aprobate de Senatul USV. În consecință, Planul de acțiune propus este susținut de instituție la nivelul maxim reprezentativ pentru a fi pus în aplicare.

Comitetul de implementare și Grupurile de lucru vor cuprinde membrii/reprezentanți relevanți ai universității, facultăților, serviciilor, ca entități care sunt mandatate pentru implementarea acțiunilor.

Procesul de implementare a Planului de Acțiune va presupune consultarea periodică a părților interesate relevante (Senatul USV, cercetători, sindicate etc.).

Membrii grupului experților comunității de cercetare, care au sprijinit inițial și realizarea analizei decalajelor, vor fi invitați să contribuie la revizuirea periodică a Planului de Acțiune. Pe baza Rapoartelor periodice asupra implementării Planului de Acțiune se vor identifica potențialele întârzieri în atingerea indicatorilor și vor fi propuse acțiuni corective a căror îndeplinire va fi monitorizată prin intermediul Comitetului de implementare HRS4R.

Cum veti monitoriza progresul?

Pentru monitorizarea și punerea în aplicare a acțiunilor din Planul de Acțiune este necesară întreprinderea următoarelor măsuri:

- Identificarea entităților cărora le sunt atribuiți indicatorii de realizare ai Planului de Acțiune. Chiar dacă pentru îndeplinirea acestor indicatori concurează mai multe entități (servicii/comisii) de la nivelul USV totuși fiecare indicator intră sub răspunderea unei astfel de entități
- Sondaje de opinie la nivelul Grupurilor de lucru în vederea întocmirii Rapoartelor periodice asupra acțiunilor întreprinse deja, contribuind la revizuirea periodică a Planului de Acțiune
- Întâlniri trimestriale ale Comitetului de implementare HRS4R în vederea monitorizării gradului de îndeplinire a indicatorilor, eventuale neconcordanțe, potențiale întârzieri, stabilirii unor acțiuni de corectare/remediere a problemelor identificate
- Informarea periodică a structurilor de conducere a USV

Prin aceste acțiuni de monitorizare a progresului în implementarea Planului de Acțiune se vor putea identifica în timp util eventuale neconcordanțe/probleme apărute, vor putea fi identificate acțiuni corective eficiente astfel încât riscurile asociate monitorizării să fie reduse la minim, iar indicatorii Planului de Acțiune să poată fi atinși în condiții optime.



Cum veti măsura progresul (indicatorii) în vederea următoarei evaluări?

Fiecărei acțiuni principale din Planul de Acțiune îi corespunde un set de indicatori stabiliți individual pentru toate acțiunile secundare planificate. Aceste seturi de indicatori vor face obiectul evaluării periodice a Comitetului de implementare. Întâlnirile trimestriale a membrilor acestui comitet va face posibilă evaluarea nivelului de îndeplinire a indicatorilor. În funcție de situația identificată la nivelul fiecăruia dintre acești indicatori (îndeplinit, parțial îndeplinit, îndeplinit cu observații/recomandări, complet îndeplinit) se vor lua cele mai bune decizii pentru remedierea problemelor întâmpinate.

7. ENTITĂȚI RESPONSABILE CU IMPLEMENTAREA HRS4R A USV

În vederea implementării principiile Cartei și Codului pentru cercetători la nivelul USV a fost necesară crearea unei structuri de coordonare care să dețină cunoștințe și să fie investită cu autoritate în ceea ce privește implementarea modificărilor aferente acestui demers (actualizare documente instituționale, crearea unor noi instrumente, acțiuni specifice, bune practici).

Totodată, întregul proces de analiză a potențialelor decalaje de la nivelul USV raportate la principiile Carte și Codului a fost realizat cu sprijinul unor Grupuri de lucru, grupuri ca se vor implica și în procesul de implementare a schimbărilor aferente HRS4R.

COMITET IMPLEMENTARE HRS4R

Cum a fost numit Comitetul de implementare a HRS4R

Comitetul a fost constituit ținându-se cont de toate structurile din organigrama USV care au legătura cu activitatea de cercetare a universității, respectiv:

- Activitatea de cercetare științifică este sub coordonarea Prorectoratului cu Activitatea Științifică
- Aspectele ce țin de resursele umane ale USV intră în atribuțiile Serviciului Resurse Umane
- Aspectele ce țin de resursele financiare ale USV intră în atribuțiile Serviciului Financiar-Contabil
- Aspectele ce țin de asigurarea calității intră în atribuțiile Comisiei pentru Evaluarea și Asigurarea Calității
- Aspectele ce țin de activitatea doctoranzilor USV intră în atribuțiile Consiliului Studiilor Universitare de Doctorat
- Aspectele de ordin juridic intră în atribuțiile Serviciului Juridic al USV
- Aspectele ce țin de transferul rezultatelor cercetării universitare către mediul industrial intră în atribuțiile Centrului de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off al USV
- Aspecte ce țin de accesul la linii de finanțare naționale și europene și care intră în atribuțiile Serviciului de Management Programe și Proiecte

Comitetul va fi sub supravegherea directă a rectorului USV și se va asigura de ducerea la îndeplinire a demersurilor necesare în vederea alinierii USV la principiile Cartei și Codului, respectiv de:

- Actualizarea documentelor instituționale care reglementează aspectele semnalate în GAP analyse referitoare la cele 40 de principii ale Cartei și Codului
- Crearea de noi instrumente (ghiduri, proceduri, regulamente) pentru reglementarea aspectelor semnalate în GAP analyse și care nu fac obiectul procedurilor și reglementărilor actuale ale USV

- Crearea de noi mecanisme de remediere a aspectelor semnalate în GAP analyse (dezvoltarea unei platforme informatice care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în bazele de date existente la nivel USV, posibilitatea de accesare în sistem electronic a oportunităților de mobilitate, crearea unei platforme electronice la nivel USV sau a unui depozit de date care să conțină la un loc rezultatele și informațiile din activitatea de cercetare a universității)
- Implementarea Planului de Acțiune la nivelul USV și urmărirea alinierii la cele 40 de principii în vederea îmbunătățirii calității carierei cercetătorilor și lărgirii oportunităților de carieră pentru cercetătorii universității și nu numai

Componența Comitetului de implementare a HRS4R la nivelul USV este următoarea:

Nume	Funcția	Departamentul
Aurelian Rotaru	Prorector cu activitatea științifică	Prorectorat
Cristina Elena Turcu	Președinte Consiliul Științific	Consiliul Științific al Universității
Laura Bouriaud	Director	Consiliul Studiilor Universitare de Doctorat
Geanina Măciucă	Director economic	Serviciul Financiar-Contabil
Anișoara Moldovicean	Șef serviciu	Serviciul Resurse Umane
Corneliu Octavian Turcu	Coordonator	Serviciul de Management Programe și Proiecte
Costel Mironeasa	Coordonator	Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității
Paul Pașcu	Coordonator	Centrul de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off
Iolanda Rusu	Consilier juridic	Serviciul juridic
Otilia Cramariuc	Referent	Centrul de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off

GRUPURI DE LUCRU

Cum a fost desemnat Grupul de lucru responsabil pentru implementarea HRS4R

Grupul de lucru responsabil pentru implementarea HRS4R este constituit din reprezentanți ai comitetului consultative administrative al USV, cadre didactice, cercetători (R1-R4), doctoranzi



Cadrele didactice și cercetătorii provin din toate cele 11 facultăți ale USV. La constituirea grupurilor de lucru s-au avut în vedere următoarele:

- Implicarea reprezentanților structurilor cu rol decizional din USV în vederea dobândirii legitimității actualizării documentelor instituționale pentru adaptarea reglementărilor interne universitare la principiile cartei și codului
- Implicarea nediscriminatorie a reprezentanților de la nivelul celor 11 facultăți cu respectarea principiului egalității de gen
- Cunoașterea documentelor instituționale ale universității care au legătură cu activitatea de cercetare
- Implicarea cercetătorilor (personal academic) din toate etapele carierei (R1-R4)
- Disponibilitatea membrilor grupurilor de lucru de a se informa cu privire la modul în care principiile HRS4R au fost implementate la nivelul altor instituții similare din țară și străinătate, disponibilitatea de a învăța din bunele practici și de a le aplica la nivelul USV
- Cunoașterea legislației naționale și a reglementărilor instituționale în domeniul cercetării și educației, cu accent pe resursele umane

Grupul de lucru format din reprezentanți ai Comitetului consultativ administrativ	Formatul consultă	Rezultate
	Întâlnire față în față	<p>Comitetul Consultativ administrativ este reprezentat de Departamentele Administrative ale USV direct sau indirect implicate în aspecte privind resursa umană din USV (Serviciul resurse umane, Serviciul Financiar Contabil, Serviciul juridic). Fiecare dintre membrii desemnați ai acestor servicii a primit responsabilități pentru efectuarea unei analize a stării inițiale a principiilor C&C și respectarea politicii OTM-R, în zona sa de competență. Acest grup a efectuat analiză a celor 40 de principii și politicii OTM-R pentru evaluarea stării curente a îndeplinirii acestora la nivelul USV. Pe baza acestei analize au fost identificate principalele domenii de îmbunătățit pentru îndeplinirea acestora redactându-se un prim document care conține aceste aspect.</p> <p>Au fost astfel identificate principalele documente instituționale care vor trebui să sufere modificări în vederea alinierii la cele 40 de principii ale cartei și codului de conduită pentru cercetători și OTM-R, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carta USV • Regulamentul Intern al USV • Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sau temporar vacante • Regulament pentru ocuparea posturilor didactice vacante • Regulamentul de organizare și desfășurare a programelor de studii universitare de doctorat • Regulamentul privind organizarea și funcționarea Centrului de consiliere și orientare în carieră • Codul de asigurare a calității • Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat în USV (inclusive crearea instituției Ombudsman la nivelul USV) • Alte documente

Grupul de lucru al personalului academic și de cercetare	Interviuri față în față	<p>Grupul personalului academic și de cercetare, format din 11 experți științifici desemnați de la nivelul fiecărei facultăți a fost instruit în ceea ce privește procedura HRS4R (etapele, documentele ce trebuie întocmite). Misiunea principală a acestui grup a fost de obținere a feedback-ului de la comunitatea științifică din care fac parte (facultatea pe care o reprezintă).</p> <p>În acest sens au fost identificate următoarele aspecte care necesită îmbunătățiri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nu se cunosc suficient implicațiile și obligațiile cercetătorului cu privire la rezultatele de cercetare obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Necesitatea de informare și transparență în ceea ce privește oportunitățile de finanțare pentru activitatea de cercetare, precum și necesitatea de sprijin în ceea ce privește întocmirea documentațiilor de finanțare și implementarea acestor proiecte • Necesitatea de training în ceea ce privește obținerea proiectelor de cercetare, implementarea acestora • Necesitatea unui sprijin în vederea transferului tehnologic al rezultatelor cercetării obținute la nivel universitar către industrie • Vizibilitatea redusă pentru publicul larg în ceea ce privește activitatea de cercetare a universității și rezultatele de cercetare dezvoltate • Colaborarea încă redusă cu edituri de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS, cât și accesul la edituri și reviste cu impact internațional • Nivelul încă redus de implicare a universității în cadrul asociațiilor și rețelelor academice din care face parte • Necesitatea de actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători • Necesitatea revizuirii standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare • Publicarea locurilor de muncă vacante se face în prezent pe site-ul instituției • Criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice ar trebui adaptate/actualizate și corelate cu obiectivele activităților de cercetare-dezvoltare și inovare referitoare la impactul socio-economic, sustenabilitate, valorificare și acces deschis la rezultatele acestora. • Necesitatea unor măsuri de motivare a cercetătorilor cu performanțe deosebite • necesitatea de acordare atenție situațiilor speciale de întrerupere de cel puțin 1 an a carierei de cercetare (ex. concedii medicale, creștere copil) • necesitate de valorificare a portofoliului de brevete al USV și al capitalului de imagine instituțională prin deținerea poziției de leader la nivel național în ceea ce privește numărul de cereri de brevet și brevete înregistrate la OSIM în perioada 2012-2022 • Necesitatea actualizării documentelor instituționale sau crearea unor noi instrumente care să vizeze procedura de co-autoriat la nivelul USV • Se constată o încărcare a personalului didactic și a cercetătorilor cu activități administrative ceea ce poate afecta calitatea muncii prestate de aceștia • Necesitate elaborării unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional și a unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligațiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Cu excepția studiilor doctorale (unde există o comisie de supervizare), pentru cercetătorii aflați la primele două niveluri de carieră nu sunt desemnate în mod oficial persoane (cercetători seniori) care să desfășoare activități de supervizare. Cercetătorii experimențați / seniori ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multilateral ca supervizori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiecte, manageri sau comunicatori științifici
--	-------------------------	--

<ul style="list-style-type: none"> • Necesitatea de organizare în mod sistematic a unor activități de formare continuă personalizate în raport cu nivelul de carieră și nevoile individuale ale personalului academic și administrativ • Nivelul încă redus de elaborare de proiecte de cercetare raportat la numărul de cercetători și la potențialul oferit de infrastructura de cercetare universitară • Necesitate unui sistem de stimulente în vederea motivării cercetătorilor și a studenților în vederea continuării activității de cercetare • Necesitatea dezvoltării unor programe orientate către dezvoltarea competențelor specifice creativității științifice, invenției și protecției proprietății intelectuale • Necesitatea de acces neîngrădit on-line la resurse științifice cum ar fi reviste, publicații internaționale, baze de date 	<p>Prin urmare s-a propus realizarea la nivelul instituției a următoarelor documente care să reglementeze aspectele specifice semnalate la nivelul comunității de cercetare a universității:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategia și implementarea unui plan etapizat USV incluziv de transformare a campusurilor USV în campusuri inclusive și de asigurare de oportunități egale de studiu pentru persoanele cu cerințe educaționale speciale, prin implicarea Facultății de Științe ale Educației și a Centrului de Orientare și Consiliere în Carieră • Strategia care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare • Propria politică și procedură OTM-R propusă a fi realizată în primii 2 ani ai Planului de Acțiune • Regulamentul privind drepturile de proprietate intelectuală • Ghidul intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare • Realizarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional • Crearea unei proceduri de co-autorat la nivelul USV
---	--

Această analiză face parte dintr-un studiu mai amplu care se adresează doctoranzilor din Regiunea de NE a României și are ca obiectiv investigarea nevoilor de orientare și consiliere în cariera de cercetător. Rezultatele studiului vor fi luate în considerare în formarea și consilierea doctoranzilor în cadrul Centrului de orientare, asociere și consiliere în cariera de cercetător pentru Regiunea Nord-Est a României, dezvoltat la Universitatea „Ștefan cel Mare” din Suceava. Studiul este realizat prin proiectului *Crearea și dezvoltarea Centrului de orientare, asociere și consiliere în cariera de cercetător pentru Regiunea de dezvoltare Nord-Est a României în cadrul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava – COACH USV*, finanțat prin Planul Național de Redresare și Reziliență PNRR-III-C9-2022-I10.

Interpretarea rezultatelor chestionarului aplicat în anul 2023 asupra celor 67 de studenți doctoranzi ai USV reflectă următoarea situație:

Opinii cu caracter general ale doctoranzilor cu privire la provocările activității în cadrul școlii doctorale:

- Peste 70% simt că au făcut alegerea corectă înscriindu-se la doctorat atât prin prisma menținerii interesului, cât și în ceea ce privește ogindirea propriilor așteptări în activitatea doctorală pe care o desfășoară. Cu toate acestea pentru 25% presiunea pe care o resimt în perioada desfășurării cercetării doctorale este de natură să le afecteze relația cu cei apropiați
- 22% declară că s-au gândit să renunțe la studiile de doctorat, motivele fiind legate atât de constrângeri personale (lipsa resurselor de timp și bani, burn-out), aspecte contextuale (greutatea cu care se publică lucrări în reviste cu factor de impact) sau probleme interpersonale (comunicare deficitară)
- Un aspect pozitiv este că printre obiectivele de carieră pe care și le-au exprimat cei care au răspuns chestionarului, se numără și aspecte care țin de dezvoltare sustenabilă și adresarea problemelor comunitare: contribuția la dezvoltare și inovare tehnologică, aprofundare, dezvoltare și perfecționare, cercetarea continuă, schimbarea imaginii școlii în comunitate. Nu mai puțin importante sunt însă și barierele pe care doctoranzii la resimt în atingerea acestor obiective, bariere care se manifestă sub forma unor condiționări financiare, de timp, de vârstă, birocrație, acces limitat la proiecte europene, încălcarea la locul de muncă

Perspectiva asupra condițiilor de desfășurare a activității în cadrul școlii doctorale:

- Un aspect pozitiv este faptul că 94% dintre studenții doctoranzi ai universității noastre au claritate în ceea ce privește parcursul doctoral la care s-au angajat, fapt confirmat și de procentele mari (peste 70%) ale celor care cunosc bine și foarte bine atât metodele de culegere cât și cele de analiză a datelor în domeniul de doctorat ales
- Un procent majoritar se declară mulțumit și foarte mulțumit (82%) de mediul academic al universității noastre și de resursele de cercetare la care au acces, precum și la oportunitățile create pentru colaborare și publicare necesare în munca doctorală (70%)
- Sprijinul din partea coordonatorului de doctorat pare să fie considerat optim de peste 80% dintre doctoranzii instituției noastre care au răspuns chestionarului, atât sub aspectul încurajării și atenției de care beneficiază din partea acestuia, a aprecierii pentru munca doctorală, precum și sub aspectul comunicării eficiente în ceea ce privește contracararea oricăror aspecte care ar putea afecta desfășurarea în cele mai bune condiții a activității doctorale. Acest procent este în scădere când vine vorba de relația cu grupul de cercetare/doctoranzi din care fac parte respondenții, în sensul că numai aproximativ jumătate consideră că expertiza lor este valorizată/apreciată la nivelul grupului, cel mai scăzut procent înregistrându-se în ceea ce privește încurajările și sprijinul din partea celorlalți colegi cercetători
- Accesul la mentorat în cadrul școlii doctorale a universității noastre este evidențiat de aproape 70% dintre respondenți

Grupul de lucru al studenților doctoranzi ai USV

Chestionar on line

	<p>Formarea și dezvoltarea profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peste 60% dintre cei intervievați consideră că au nevoie de formare/consiliere în ceea ce privește culegerea și analiza datelor • Aproximativ 60% dintre doctoranzii care au răspuns la chestionar consideră că problemele cu care se confruntă în ceea ce privește controlul stresului și anxietății, dar și obținerea unui echilibru între muncă și viața personală, ar necesita accesul la resurse de formare și consiliere care să adreseze aceste aspecte • 67% dintre doctoranzi consideră că adresarea aspectelor ce țin de managementul timpului ar trebui să facă obiectul sesiunilor de consiliere din perioada studiilor de doctorat • 60% se declară interesați de consiliere considerându-se deficitară în dezvoltarea propriei motivații și perseverențe în contextul activității doctorale desfășurate <p>Managementul cercetării și conduita profesională, cunoștințe privind scrierea de proiecte, management financiar, etica cercetării:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unul din aspectele important de evidențiat în contextul dezideratului de aliniere universitară la reglementările cartei și codului de conduită pentru cercetători este faptul că 85% dintre doctoranzii care au răspuns chestionarului cunosc principiile etice ale cercetării. Cu toate acestea numai 57% au obținut avizul comisiei de etică în cercetare din universitate pentru cercetările pe care le realizează • 75% dintre respondenți nu au informații despre modalitățile de a obține un proiect de cercetare, iar 43% au un nivel scăzut al competențelor pentru managementul financiar al unui astfel de proiect • 76% consideră că dețin un nivel mediu și ridicat în ceea ce privește scrierea unui proiect de cercetare în cadrul unei competiții de proiecte <p>Rezultatele analizei realizate la nivelul grupului de doctoranzi ai instituției noastre a indicat următoarele zone de intervenție pentru a crește convergența cu principiile cartei și codului de conduită pentru cercetători, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Îmbunătățirea proceselor de comunicare internă și de diseminare a informațiilor la nivelul școlii doctorale și nu numai • Derularea de cursuri de formare în ceea ce privește culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale • Derularea de cursuri/traininguri în ceea ce privește obținerea proiectelor de cercetare (aplicarea și derularea acestor proiecte), managementul financiar al acestor proiecte • Oferirea de consiliere doctoranzilor în ceea ce privește efectele pe care activitatea doctorală le poate avea asupra vieții personale, precum și aspecte ca managementul timpului, rezistența la stres, dezvoltarea motivației și perseverenței • Crearea unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetători interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute, și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un caracter puternic inovativ și multidisciplinare • Crearea de mecanisme și strategii instituționale pentru încurajarea activităților eficiente de formare și pentru a sprijini dezvoltarea carierei de cercetare • Întărirea sprijinului oferit cercetătorilor pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie
--	--

8. PLANUL DE ACȚIUNE

Acțiunea propusă	Principii	Termen	Responsabili	Indicatori
ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE				
Întărirea angajamentului instituțional privind principiile de etică a profesiei de cercetător	2,3, 5,6,7,8,9 11	S2, 2025	Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Resurse Umane Serviciul juridic	<ul style="list-style-type: none"> ✓ CARTA USV actualizată ✓ Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat actualizată ✓ Crearea instituției Ombudsman la nivelul USV ✓ Un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare realizat ✓ O platformă informatică care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților ✓ O strategie care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare realizată ✓ Documentele instituționale în ceea ce privește criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice în vederea corelării cu principiul Cartei și Codului actualizate (ex. Regulament evaluarea performanței personalului didactic)
Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor în activitatea de cercetare	1,3,4,6,7,8,10,11	S2, 2026	Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Consiliul Studiilor Universitare de Doctorat	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rapoarte de evaluare a necesității și a tipului de sprijin ✓ Cursuri/traininguri în domenii diverse (scriere și implementarea proiectelor, culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale) ✓ Politici de tip Open Science, Open Data implementată ✓ Atragerea și co-finanțarea proiectelor de acces on-line la colecții de reviste cu impact ridicat în comunitatea internațională, baze de date științifice

			<p>Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Juridic Serviciul Financiar-Contabil Serviciul de Management Programe și Proiecte</p>	<p>internaționale, instrumente de analiză a performanței cercetării prin intermediul Asociației ANELIS PLUS</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un regulament privind drepturile de proprietate intelectuală realizat ✓ Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV ✓ Intensificarea activității USV în cadrul asociațiilor și rețelelor academice internaționale și aderarea la noi asociații / rețele relevante pentru activitatea universității în vederea facilitării transferului tehnologic a rezultatelor cercetării către industrie ✓ Crearea unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetători interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute, și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un caracter puternic inovativ și multidisciplinar ✓ Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională ✓ Relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de minimum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare pentru categoriile de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copil) ✓ Elaborarea unei strategii și implementarea unui plan etapizat USV inclusiv de transformare a campusurilor USV în campusuri inclusive și de asigurare de oportunități egale de studiu pentru persoanele cu cerințe educaționale speciale ✓ Asigurare servicii de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV ✓ Promovarea unui comportament etic și a respectului față de lege în colaborare cu European Law Student Association (ELSA) și Centrul de cercetări în etică aplicată
<h2>ASPECTE DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE</h2>				

<p>Întărirea angajamentului instituțional privind principiile cuprinse în Open, Transparent and Merit-based Recruitment</p>	<p>12,13, 14, 15,16 17, 20</p>	<p>S2, 2025</p>	<p>Proector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Serviciul Resurse Umane Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul juridic</p>	<p>✓ <i>Politica și procedura OTM-R a USV realizată</i> ✓ <i>Derularea de cursuri specifice în ceea ce privește OTM-R pentru cei implicați în procesul de instruire și selecție de la nivelul USV</i> ✓ <i>Includerea în normele instituționale de control a calitatii (ex. Codul de asigurare a calității) a unor prevederi speciale în ceea ce privește politica OTM-R</i> ✓ <i>Publicarea pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune, imediat după obținerea logo-ului HRS4R</i> ✓ <i>Documente ce vizează recrutarea cercetătorilor și a cadrelor didactice actualizate:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sau temporar vacante</i> • <i>Regulament pentru ocuparea posturilor didactice vacante</i> • <i>Alte documente ce cuprind reglementări din domeniul recrutării cercetătorilor și a personalului didactic</i>
<p>Atragerea de noi cadre didactice și cercetători cu activitate performantă de cercetare</p>	<p>13,14, 18, 19,21</p>	<p>S1, 2026</p>	<p>Proector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Resurse Umane Serviciul juridic Serviciul de Management Programe și Proiecte</p>	<p>✓ <i>Standardele minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare revizuite</i> ✓ <i>Inițierea Galei Tinerilor Cercetători, în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea CDI, în urma unei evaluări mixte realizate de profesori și angajatori</i> ✓ <i>Dezvoltarea programelor post-doctorale atât prin atragerea de proiecte cu finanțare nerambursabilă, cât și independent de acestea, pentru asigurarea unei predictibilități privind continuarea activității de cercetare a doctoranzilor performanți din USV și din alte instituții</i> ✓ <i>Posibilitatea de accesare în sistem electronic a oportunităților de mobilitate</i></p>
ASPECTE CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ				
<p>Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor și cadrelor didactice în ceea ce privește condițiile de muncă și securitate socială</p>	<p>22, 23, 24, 25, 27, 28, 29, 30 32, 33</p>	<p>S1, 2026</p>	<p>Proector cu activitatea științifică Comisia Consiliul Științific al Universității pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Resurse Umane</p>	<p>✓ <i>Actualizarea Regulamentului Intern al USV, includerea de prevederi referitoare la condițiile de lucru la distanță, drepturile de proprietate intelectuală</i> ✓ <i>Un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare</i> ✓ <i>O politică de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare elaborată</i></p>

<p>Îmbunătățirea aspectelor care țin de recunoașterea și motivarea la locul de muncă și în activitatea de cercetare</p>	<p>22,23,26</p>	<p>S1, 2026</p>	<p>Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Resurse Umane Serviciul Financiar-Contabil Serviciul juridic</p>	<p>✓ Degrevarea cadrelor didactice/cercetătorilor de anumite sarcini administrative prin simplificarea și debirocratizarea administrative</p> <p>✓ Digitalizarea tuturor proceselor USV și de gestiune a documentelor și școlarității prin finalizarea implementării proiectului USV Digital</p> <p>✓ Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV</p> <p>✓ Dezvoltarea a minimum 20 de laboratoare de cercetare noi sau modernizate, dotate cu echipamente avansate și software de ultimă generație</p> <p>✓ Continuare politicii de susținere financiară a publicării de lucrări științifice, a stagiilor de practică</p> <p>✓ Asigurare servicii de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV</p> <p>✓ Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective</p> <p>✓ Relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de minimum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare pentru categoriile de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copil)</p>
	<p>22,23,26</p>	<p>S1, 2026</p>	<p>Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Serviciul Resurse Umane Serviciul Financiar-Contabil Serviciul juridic</p>	<p>✓ Inițierea Galei Tinerilor Cercetători, în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea CDI, în urma unei evaluări mixte realizate de profesori și angajatori</p> <p>✓ Motivarea elaborării și depunerii de proiecte CDI în competiții naționale și internaționale, inclusiv prin acordarea de granturi interne de cercetare</p> <p>✓ Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională</p>

			<p>Serviciul de Management Programe și Proiecte</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dezvoltarea unui pachet de beneficii pentru angajații USV prin negocierea de facilități acordate de magazine și firme prestatoare de servicii, inclusiv servicii de sănătate ✓ Creșterea gradului de implicare în activități de CDI ale studenților de la toate ciclurile de studii în activități de cercetare, dezvoltare și inovare, inclusiv prin acordarea de burse, premii, granturi interne
<p>Crearea tuturor premiselor pentru respectarea proprietății intelectuale și dezvoltarea activităților de transfer tehnologic la nivelul USV</p>	<p>23,28,31,32,34</p>	<p>S2, 2026</p>	<p>Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității Centrul de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off Serviciul juridic</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Un Regulament privind drepturile de proprietate intelectuală creat ✓ O procedură de co-autoriat creată la nivelul USV ✓ Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat a USV actualizată și crearea instituției Ombudsman la nivelul USV ✓ Susținere activității de brevetare a invențiilor din USV ✓ Susținerea transferului de cunoștințe și tehnologii, precum Parcul Științific și Tehnologic Siret, Laboratorul de cercetare interdisciplinară pentru analiza calității, siguranței și identificarea falsificării alimentelor în cadrul Clusterului Regional Inovativ de Bioeconomie Suceava-Botoșani; dezvoltarea structurilor USV și formarea resurselor umane dedicate acestor colaborări, precum Centrul de transfer tehnologic în Industrie 4.0 și Smart Destinations (autorizat MCID), Laboratorul de compatibilitate electromagnetă (acreditat RENAR), Centrul pentru transfer tehnologic și companii spin-off
<p>Internaționalizarea activităților de cercetare ale USV</p>	<p>22,23,28,29,35</p>	<p>S1, 2026</p>	<p>Prorector cu activitatea științifică Consiliul Științific al Universității Consiliul Studiilor Universitare de Doctorat Serviciul Financiar- Contabil Serviciul juridic</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acțiuni de colaborare cu universitățile din rețelele internaționale din care USV face parte: Alianța de Universități europene NEOLAIA, Asociația Europeană a universităților (EUA), Agenția Universitară a Francofoniei (AUF) ✓ Crearea unui centru dedicat Alianței strategice NEOLAIA și extinderii exemplorilor de bună practică în cadrul altor parteneriate internaționale ale USV ✓ Implementarea politicilor de tip Open Science, Open Data adoptate la nivel național și european ✓ Susținerea financiară a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional, a mobilităților și a stagiilor de cercetare și inovare la instituții de prestigiu ✓ Asigurarea unor condiții optime pentru mobilitățile studențești, prin creșterea numărului de parteneriate ERASMUS, diversificarea ofertei de programe și

		atragera de finanțări și proiecte din cadrul Programului ERASMUS+, al altor programe naționale și internaționale specifice	
ASPECTE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ			
Crearea tuturor premizelor pentru dezvoltarea în condiții optime a carierei didactice a cercetătorilor USV	36, 37, 38, 39, 40	52, 2026	<p>✓ Prorector cu activitatea științifică</p> <p>✓ Consiliul Științific al Universității</p> <p>✓ Consiliul Studiilor</p> <p>✓ Universitare de Doctorat</p> <p>✓ Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității</p> <p>✓ Serviciul juridic</p> <p>✓ Centrul de Transfer Tehnologic și Companii Spin-off</p> <p>✓ Serviciul de Management Programe și Proiecte</p>
			<p>✓ O politică de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare elaborată</p> <p>✓ Consolidarea școlilor doctorale prin susținerea abilitării cadrelor didactice USV și atragerea de conducători de doctorat din țară și străinătate</p> <p>✓ Acreditarea a cel puțin 2 noi domenii de doctorat</p> <p>✓ Dezvoltarea Institutului de Studii Avansate ale USV ca forum catalizator ar cooperării interdisciplinare și internaționale din USV în domeniul CDI</p> <p>✓ Îmbunătățirea serviciilor de asistență în carieră a cercetătorilor din USV prin singurul centru de orientare în cariera de cercetător a Regiunii Nord-Est (COACH USV)</p> <p>✓ Cursuri/traininguri în domenii diverse (scriere și implementarea proiectelor, culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale)</p> <p>✓ Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV</p>
Susținerea financiară a cercetătorilor în aspecte care țin de dezvoltarea profesională	39	51, 2026	<p>✓ Prorector cu activitatea științifică</p> <p>✓ Consiliul Științific al Universității</p> <p>✓ Serviciul Resurse Umane</p> <p>✓ Consiliul Studiilor</p> <p>✓ Universitare de Doctorat</p> <p>✓ Serviciul Financiar-Contabil</p>
			<p>✓ O politică de susținere financiară a publicării de lucrări științifice implementată</p> <p>✓ Stagii de cercetare și inovare pentru cercetători susținute din resursele USV</p>

Prezentarea detaliată a Planului de Acțiune:

	ACȚIUNE	INDICATORI
ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE		
1. Întărirea angajamentului instituțional privind principiile de etică a profesiei de cercetător		
1.1	Actualizarea Codului de Etică și deontologie profesională parte a CARTEI USV	CARTA USV actualizată
1.2	Actualizarea Strategiei de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat în vederea actualizării/armonizării în acord cu principiile Cartei și Codului de Conduită a Cercetătorilor	<ul style="list-style-type: none"> • Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat și de verificare a respectării eticii și deontologiei universitare în elaborarea tezelor de doctorat actualizată • Crearea instituției Ombudsman la nivelul USV
1.3	Crearea unui ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare	Un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare realizat

1.4	Crearea unei platforme electronice la nivel USV sau a unui depozit de date care să conțină la un loc rezultatele și informațiile din activitatea de cercetare a universității	O platformă informatică care să permită completarea automată de rapoarte cu rezultatele cercetării indexate în baze de date internaționale sau în baze de date existente la nivel USV, precum și promovarea în timp real a rezultatelor CDI pe paginile web ale universităților și facultăților
1.5	Realizarea unei strategii care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare	O strategie care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării universitare realizată
1.6	Actualizarea documentelor instituționale în ceea ce privește criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice în vederea corelării cu principiul Cartei și Codului, cu obiectivele activităților de cercetare-dezvoltare și inovare	Documentele instituționale în ceea ce privește criteriile de evaluare a cercetătorilor/cadrelor didactice în vederea corelării cu principiile Cartei și Codului actualizate (ex. Regulament evaluarea performanței personalului didactic)
2.	Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor în activitatea de cercetare	
2.1	Evaluarea tipului de sprijin și furnizarea de cursuri/ training-uri în aspectele care necesită sprijin (consiliere personalizată, coaching mentorat)	<ul style="list-style-type: none"> • Rapoarte de evaluare a necesității și a tipului de sprijin • Cursuri/traininguri în domenii diverse (scriere și implementarea proiectelor, culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale
2.2	Tranziția către cercetarea deschisă și accesul deschis la rezultatele obținute din fonduri publice, prin implementarea politicilor de tip Open Science, Open Data adoptate la nivel național și european, cu respectarea principiului „cât mai deschis posibil, dar cât de închis este necesar”	Politica de tip Open Science, Open Data implementată
2.3	Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor	Atragerea și co-finanțarea proiectelor de acces on-line la colecții de reviste cu impact ridicat în comunitatea internațională, baze de date științifice internaționale, instrumente de analiză a performanței cercetării prin intermediul Asociației ANELIS PLUS

	<p>științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective</p>	
<p>2.4 Implementarea unor bune practici în cercetare</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Un regulament privind drepturile de proprietate intelectuală realizat • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV • Intensificarea activității USV în cadrul asociațiilor și rețelelor academice internaționale și aderarea la noi asociații / rețele relevante pentru activitatea universității în vederea facilitării transferului tehnologic a rezultatelor cercetării către industrie • Crearea unor grupuri de cercetare care să adune laolaltă cercetători interesați de tematici asemănătoare sau complementare în vederea valorificării superioare a rezultatelor cercetării deja obținute, și crearea unor noi rezultate ale cercetării cu un caracter puternic inovativ și multidisciplinar • Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională • Relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de minimum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare pentru categoriile de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copii) • Elaborarea unei strategii și implementarea unui plan etapizat USV inclusiv de transformare a campusurilor USV în campusuri inclusive și de asigurare de oportunități egale de studiu pentru persoanele cu cerințe educaționale speciale • Asigurare servicii de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV • Promovarea unui comportament etic și a respectului față de lege în colaborare cu European Law Student Association (ELSA) și Centrul de cercetări în etică aplicată

ASPECTE DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE

3.	Întărirea angajamentului instituțional privind principiile cuprinse în Open, Transparent and Merit-based Recruitment	<ul style="list-style-type: none"> • Politică și procedura OTM-R a USV realizată • Derularea de cursuri specifice în ceea ce privește OTM-R pentru cei implicați în procesul de instruire și selecție de la nivelul USV • Includerea în normele instituționale de control a calitatii (ex. Codul de asigurare a calității) a unor prevederi speciale în ceea ce privește politica OTM-R • Publicarea pe platforma EURAXESS a locurilor de muncă vacante încă din primul an al Planului de Acțiune, imediat după obținerea logo-ului HRS4R
3.1	Dezvoltarea propriei politici și a unei proceduri OTM-R	<p>Documente ce vizează recrutarea cercetătorilor și a cadrelor didactice actualizate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regulamentul pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante sau temporar vacante • Regulament pentru ocuparea posturilor didactice vacante • Alte documente ce cuprind reglementări din domeniul recrutării cercetătorilor și personalului didactic
3.2	Actualizare a documentelor ce vizează recrutarea cercetătorilor și a personalului didactic în vederea alinierii la prevederile Cartei și Codului de conduită pentru Cercetători	<p>4 Atragerea de noi cadre didactice și cercetători cu activitate performantă de cercetare</p>
4.1	Revizuirea standardelor minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare	<p>Standardele minimale necesare și obligatorii pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare revizuite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inițierea Galei Tinerilor Cercetători, în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea CDI, în urma unei evaluări mixte realizate de profesori și angajatori • Dezvoltarea programelor post-doctorale atât prin atragerea de proiecte cu finanțare nerambursabilă, cât și independent de acestea, pentru asigurarea unei predictibilități privind continuarea activității de cercetare a doctoranzilor performanți din USV și din alte instituții • Posibilitatea de accesare în sistem electronic a oportunităților de mobilitate
4.2	Evidențierea și atragerea cercetătorilor cu performanțe deosebite	
ASPECTE CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ		
5	Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor și cadrelor didactice în ceea ce privește condițiile de muncă și securitate socială	

5.1	Dezvoltarea unor instrumente în vederea alinierii la condițiile de muncă și securitate socială aferente Cartei și Codului	<ul style="list-style-type: none"> Actualizarea Regulamentului Intern al USV, includerea de prevederi referitoare la condițiile de lucru la distanță, drepturile de proprietate intelectuală Un ghid intern privind reglementările interne referitoare la implicațiile/obligățiile cercetătorului cu privire la rezultatele obținute în contextul diferitelor tipuri de contracte de finanțare și de servicii pentru activitățile de cercetare și inovare O politică de dezvoltare a carierii didactice și de cercetare elaborată
5.2	Acțiuni de sprijinire a activității de cercetare a USV	<ul style="list-style-type: none"> Degrevarea cadrelor didactice/cercetătorilor de anumite sarcini administrative prin simplificarea și debirocratizarea administrative Digitalizarea tuturor proceselor USV și de gestiune a documentelor și școlarității prin finalizarea implementării proiectului USV Digital Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV Dezvoltarea a minimum 20 de laboratoare de cercetare noi sau modernizate, dotate cu echipamente avansate și software de ultimă generație Continuare politicii de susținere financiară a publicării de lucrări științifice, a stagiilor de practică Asigurare servicii de tipul consiliere, coaching și mentorat destinate studenților din ciclul de licență, masterat și doctorat, postdoctoranzilor și cercetătorilor de la nivelul întregii regiuni – Centrul COACH USV Utilizarea acordurilor transformative încheiate cu edituri colaboratoare de prestigiu în cadrul proiectului ANELIS PLUS pentru plata taxelor de publicare în regim open-access a lucrărilor științifice acceptate pentru publicare la revistele editurilor respective Relansarea carierei de cercetare și reducerea normei didactice la norma minima stabilită în regulamentul propriu al USV pentru o perioadă de minimum 2 ani universitari și acordarea, prin competiție de granturi interne de cercetare pentru categoriile de cercetători care au avut întreruperi de cel puțin 1 an (ex. concedii medicale, creștere copii)
6	Îmbunătățirea aspectelor care țin de recunoașterea și motivarea la locul de muncă și în activitatea de cercetare	

6.1	Recunoașterea cercetătorilor cu performanțe deosebite	Inițierea Galei Tinerilor Cercetători, în cadrul căreia să fie evidențiate și premiate cadrele didactice și cercetătorii tineri cu performanțe deosebite în activitatea CDI, în urma unei evaluări mixte realizate de profesori și angajatori
6.2	Motivarea în ceea ce privește elaborarea și depunerea de proiecte CDI	Motivarea elaborării și depunerii de proiecte CDI în competiții naționale și internaționale, inclusiv prin acordarea de granturi interne de cercetare
6.3	Aplicarea altor măsuri de motivare a cercetătorilor și a cadrelor didactice	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicarea unui sistem de salarizare diferențiată a cadrelor didactice și cercetătorilor pe bază de performanță, în funcție de evaluările anuale, granturile interne USV câștigate prin competiție, realizările excepționale și gradul de implicare a acestora în dezvoltarea instituțională • Dezvoltarea unui pachet de beneficii pentru angajații USV prin negocierea de facilități acordate de magazine și firme prestatoare de servicii, inclusiv servicii de sănătate • Creșterea gradului de implicare în activități de CDI ale studenților de la toate ciclurile de studii în activități de cercetare, dezvoltare și inovare, inclusiv prin acordarea de burse, premii, granturi interne
7	Crearea tuturor premiselor pentru respectarea proprietății intelectuale și dezvoltarea activităților de transfer tehnologic la nivelul USV	
7.1	Crearea propriului Regulament privind drepturile de proprietate intelectuală	<ul style="list-style-type: none"> • Un Regulament privind drepturile de proprietate intelectuală creat • O procedură de co-autorat creată la nivelul USV • Strategia de prevenire și combatere a fenomenului de plagiat a USV actualizată și crearea instituției Ombudsman la nivelul USV
7.2	Continuarea politicilor de susținere a activității de brevetare și a transferului de cunoștințe și tehnologii	<ul style="list-style-type: none"> • Susținere activității de brevetare a invențiilor din USV • Susținerea transferului de cunoștințe și tehnologii, precum Parcul Științific și Tehnologic Siret, Laboratorul de cercetare interdisciplinară pentru analiza calității, siguranței și identificarea falsificării alimentelor în cadrul Clusterului Regional Inovativ de Bioeconomie Suceava-Botoșani; dezvoltarea structurilor USV și formarea resurselor umane dedicate acestor colaborări, precum Centrul de transfer tehnologic în Industrie 4.0 și Smart Destinations (autorizat MICID), Laboratorul de compatibilitate electromagnetică (acreditat RENAR), Centrul pentru transfer tehnologic și companii spin-off
8	Internaționalizarea activităților de cercetare ale USV	

8.1	Crearea de oportunități în colaborare cu universitățile din rețelele internaționale	<ul style="list-style-type: none"> • Acțiuni de colaborare cu universitățile din rețelele internaționale din care USV face parte: Alianța de Universități europene NEOLAIA, Asociația Europeană a universităților (EUA), Agenția Universitară a Francofoniei (AUF) • Crearea unui centru dedicat Alianței strategice NEOLAIA și extinderii exemplarelor de bună practică în cadrul altor parteneriate internaționale ale USV
8.2	Tranziția către cercetare deschisă	Implementarea politicilor de tip Open Science, Open Data adaptate la nivel național și european
8.3	Susținerea financiară a activităților de internaționalizare ale USV	<ul style="list-style-type: none"> • Susținerea financiară a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional, a mobilităților și a stagiilor de cercetare și inovare la instituții de prestigiu • Asigurarea unor condiții optime pentru mobilitățile studențești, prin creșterea numărului de parteneriate ERASMUS, diversificarea ofertei de programe și atragerea de finanțări și proiecte din cadrul Programului ERASMUS+, al altor programe naționale și internaționale specifice
ASPECTE DE FORMARE ȘI DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ		
9	Crearea tuturor premizelor pentru dezvoltarea în condiții optime a carierei didactice a cercetătorilor USV	
9.1	Elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare care să prezinte sistematic și unitar toate practicile existente la nivel instituțional	O politică de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare elaborată
9.2	Valorificarea oportunităților de training și dezvoltare oferite de structurile specifice ale USV	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidarea școlilor doctorale prin susținerea abilitării cadrelor didactice USV și atragerea de conducători de doctorat din țară și străinătate • Acreditarea a cel puțin 2 noi domenii de doctorat • Dezvoltarea Institutului de Studii Avansate al USV ca forum catalizator al cooperării interdisciplinare și internaționale din USV în domeniul CDI • Îmbunătățirea serviciilor de asistență în carieră a cercetătorilor din USV prin singurul centru de orientare în cariera de cercetător a Regiunii Nord-Est (COACH USV) • Cursuri/traininguri în domenii diverse (scriere și implementarea proiectelor, culegerea și analiza datelor de cercetare în cadrul școlii doctorale)

		<ul style="list-style-type: none"> • Revitalizarea Centrelor de Cercetare existente în cadrul USV și dezvoltarea a cel puțin 5 noi centre de cercetare în direcții înființate recent la USV
10	Susținerea financiară a cercetătorilor în aspecte care țin de dezvoltarea profesională	
10.1	<p>Continuarea politicii de susținere financiară a publicării de lucrări științifice în reviste cu impact internațional și de cărți la edituri de prestigiu internațional</p> <p>Susținerea stagiilor de cercetare și inovare la instituții de prestigiu din țară și străinătate și la companii cu o intensă activitate CDI</p>	<p>O politică de susținere financiară a publicării de lucrări științifice implementată</p> <p>Stagii de cercetare și inovare pentru cercetători susținuți din resursele USV</p>
10.2		

ANEXE

1.	Hotărârea Senatului Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava nr. 7 din data 23 februarie 2023 de adoptare a principiilor Cartei și Codului de Conduită pentru Cercetători
2.	Raportul privind studiul asupra nevoilor de orientare în cariera de cercetător ale doctoranzilor de la USV
3.	Open, Transparent and Merit-based Recruitment Check-list – OTM-R