



Către CA H. F. H. H.

AVIZAT
Ședința Senatului
din data 23.07.2026

Ședința Consiliului de administrație
din data

Nr.

16040/21.07.2026

Către:

Consiliul de Administrație al Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava
Senatul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava

AVIZAT
Ședința Consiliului de administrație
din data 21.07.2026

Ref. Avizarea Raportului privind identificarea nevoilor cercetătorilor din USV în contextul implementării HRS4R.

Vă înaintăm, spre avizare în cadrul Consiliului de Administrație și transmitere către Senatul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava, Raportul privind identificarea nevoilor cercetătorilor din USV în contextul implementării Strategiei de resurse umane pentru cercetători – HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers).

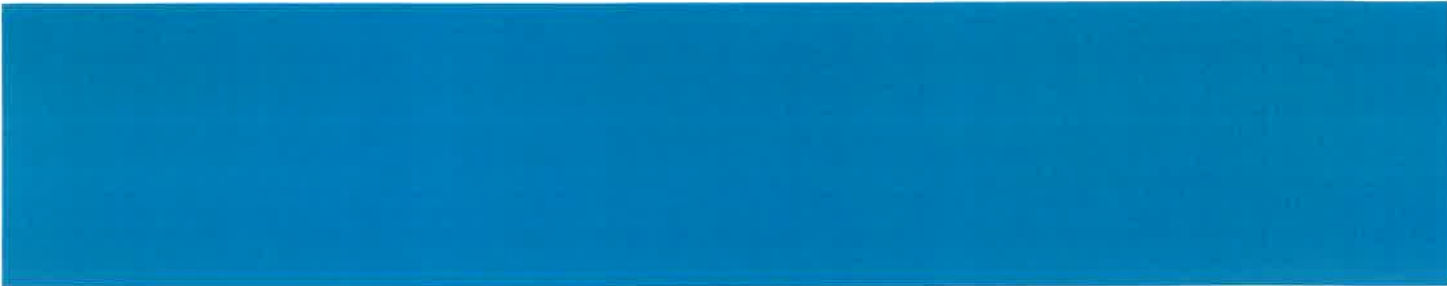
Raportul a fost elaborat pe baza consultării comunității de cercetători din cadrul universității și prezintă principalele nevoi identificate în domenii relevante pentru dezvoltarea profesională și desfășurarea activității de cercetare. Concluziile acestuia vor fundamenta stabilirea măsurilor și acțiunilor instituționale necesare alinierii practicilor USV la principiile Cartei europene a cercetătorilor și la cerințele procesului de implementare a HRS4R.

În acest context, vă rugăm să dispuneți includerea documentului pe ordinea de zi a ședințelor Consiliului de Administrație și Senatului USV, în vederea informării, respectiv a analizării și avizării acestuia.

Anexă: Raportul privind identificarea nevoilor cercetătorilor din USV în contextul implementării HRS4R.

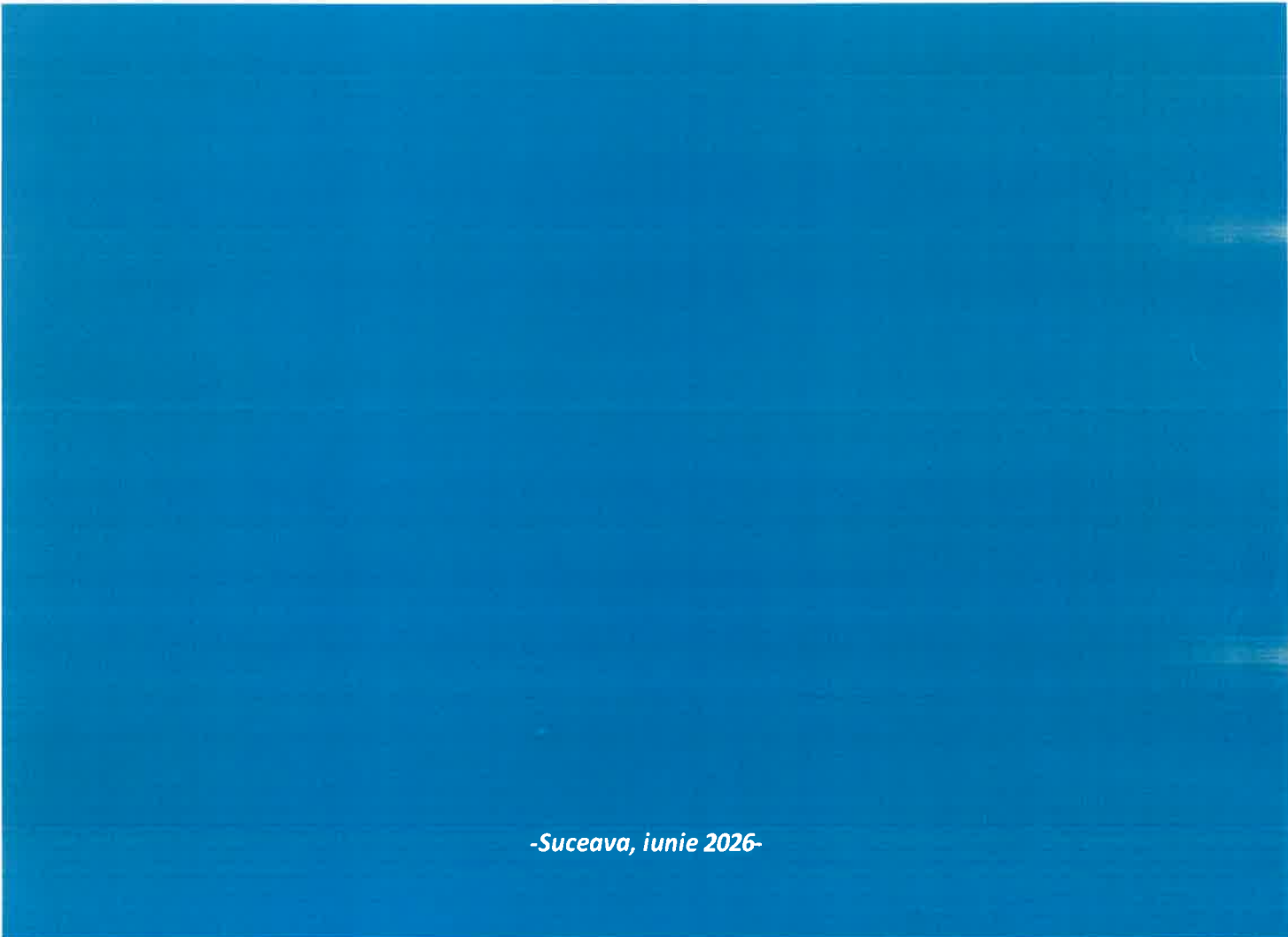
Cu considerație,

Prorector cu activitatea științifică,
Conf. univ. dr. Aurelian ROTARU



RAPORT PRIVIND IDENTIFICAREA NEVOILOR CERCETĂTORILOR USV ÎN CONTEXTUL IMPLEMENTĂRII HRS4R

-Suceava, iunie 2026-



Elaborat		Semnătura
Otilia CRAMARIUC	Reprezentant USV HRS4R în Rețeaua EURAXESS	
Raluca Ioana TANASĂ	Secretar grad III	
Verificat		
Aurelian ROTARU	Prorector cu activitatea științifică	
Avizat		
Gabriela PRELIPCEAN	Ordonator de Credite	

Cuprins

1. Introducere	3
2. Scop și obiective	3
3. Modul de administrare a chestionarului.....	3
4. Modul de diseminare	4
5. Populația țintă.....	4
6. Confidențialitatea și utilizarea datelor.....	4
7. Rezultatele chestionarului	5
Secțiunea 1 – Informații generale	5
Secțiunea 2 – Etică și Știință Deschisă	5
Secțiunea 3 – Recrutare și dezvoltarea carierei	6
Secțiunea 4 – Condiții de muncă	7
Secțiunea 5 – Sprijin pentru cercetare.....	8
Secțiunea 6 – Priorități și feedback.....	9
8. Concluzii.....	11
Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă	13
Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei	14
Condiții de muncă.....	14
Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor	14
Concluzie generală	15

1. Introducere

În contextul implementării Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători (HRS4R) la nivelul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava (USV), instituția derulează periodic procese de consultare a comunității academice, în vederea monitorizării gradului de aliniere la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

Aceste demersuri sunt esențiale pentru susținerea procesului de implementare a Planului de Acțiune HRS4R, care vizează îmbunătățirea calității mediului de cercetare, dezvoltarea carierei cercetătorilor și creșterea atractivității instituției la nivel european.

În acest context, a fost elaborat și aplicat un chestionar adresat cercetătorilor, cadrelor didactice și doctoranzilor, cu scopul de a evalua percepția acestora asupra modului în care sunt respectați cei patru piloni ai Cartei și Codului, respectiv:

- etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă;
- recrutare și dezvoltarea carierei;
- condiții de muncă;
- cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor.

Rezultatele obținute contribuie la identificarea nevoilor specifice ale acestor categorii și fundamentează măsurile incluse în Planul de Acțiune din cadrul HRS4R.

2. Scop și obiective

Scopul chestionarului a fost evaluarea modului în care principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită sunt implementate la nivelul USV, precum și identificarea nevoilor și provocărilor cu care se confruntă comunitatea de cercetare.

Obiectivele specifice au fost:

- evaluarea nivelului de cunoaștere și aplicare a principiilor de etică, integritate și open science;
- analiza percepției privind transparența proceselor de recrutare și evaluare;
- identificarea gradului de satisfacție privind condițiile de muncă și infrastructura de cercetare;
- evaluarea accesului la oportunități de dezvoltare a carierei, mentorat și sprijin instituțional;
- identificarea principalelor domenii care necesită îmbunătățiri în cadrul celor patru piloni HRS4R;
- colectarea de sugestii din partea respondenților pentru îmbunătățirea politicilor instituționale.

3. Modul de administrare a chestionarului

Chestionarul a fost elaborat și administrat utilizând platforma Google Forms, fiind disponibil online în perioada martie – aprilie 2026.

Instrumentul a fost conceput sub forma unui chestionar scurt, structurat pe secțiuni corespunzătoare celor patru piloni HRS4R, astfel încât să permită colectarea rapidă și eficientă a datelor. Completarea chestionarului a fost anonimă, iar durata estimată de completare a fost de aproximativ 3 minute.

4. Modul de diseminare

Chestionarul a fost diseminat prin intermediul canalelor instituționale ale universității, respectiv:

- transmitere prin e-mail către comunitatea academică;
- distribuire prin intermediul facultăților și școlilor doctorale;
- promovare prin canale interne de comunicare.

Procesul de diseminare a urmărit asigurarea unei participări cât mai largi și reprezentative a categoriilor vizate.

5. Populația țintă

Populația vizată a inclus principalele categorii implicate în activitatea de cercetare la nivelul USV:

- doctoranzi;
- cercetători (inclusiv postdoctoranzi);
- cadre didactice cu activitate de cercetare.

Aceste grupuri reprezintă componente esențiale ale ecosistemului de cercetare al universității și sunt direct vizate de măsurile incluse în strategia HRS4R.

6. Confidențialitatea și utilizarea datelor

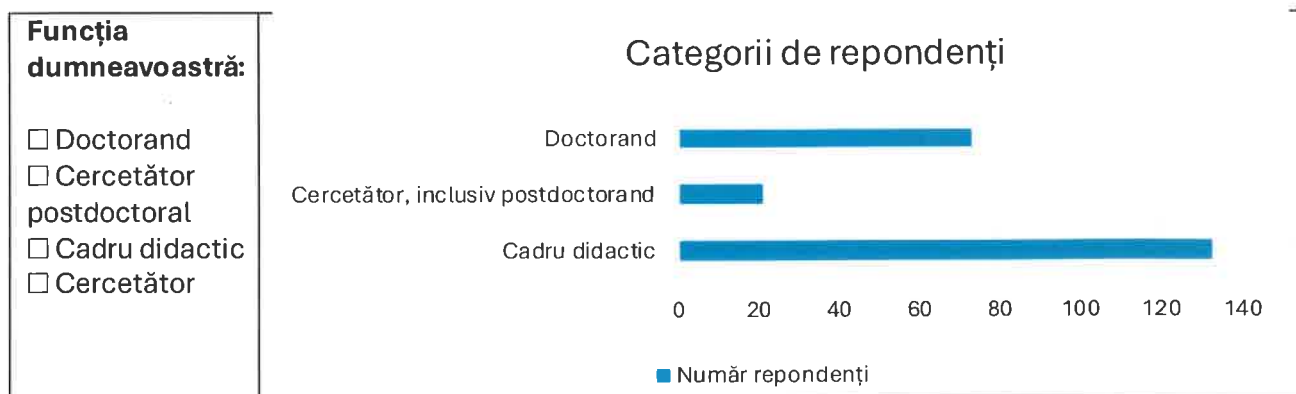
Chestionarul a fost conceput și administrat cu respectarea principiilor de confidențialitate și anonimă, astfel încât răspunsurile furnizate de participanți să nu permită identificarea acestora. Nu au fost colectate date cu caracter personal, iar informațiile obținute au fost utilizate exclusiv în scop statistic și analitic.

Datele colectate prin intermediul chestionarului sunt utilizate strict în contextul procesului de implementare a Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători (HRS4R) la nivelul Universității „Ștefan cel Mare” din Suceava. Scopul principal al analizei acestora este identificarea nevoilor, provocărilor și percepțiilor comunității academice – cercetători, cadre didactice și doctoranzi – în raport cu aplicarea celor patru piloni ai Cartei Europene a Cercetătorilor și ai Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

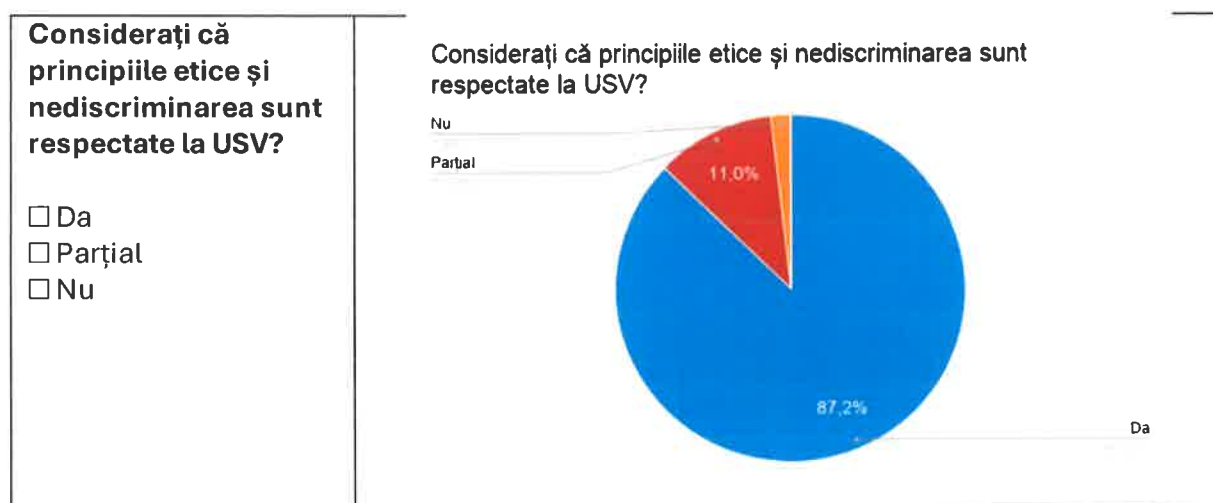
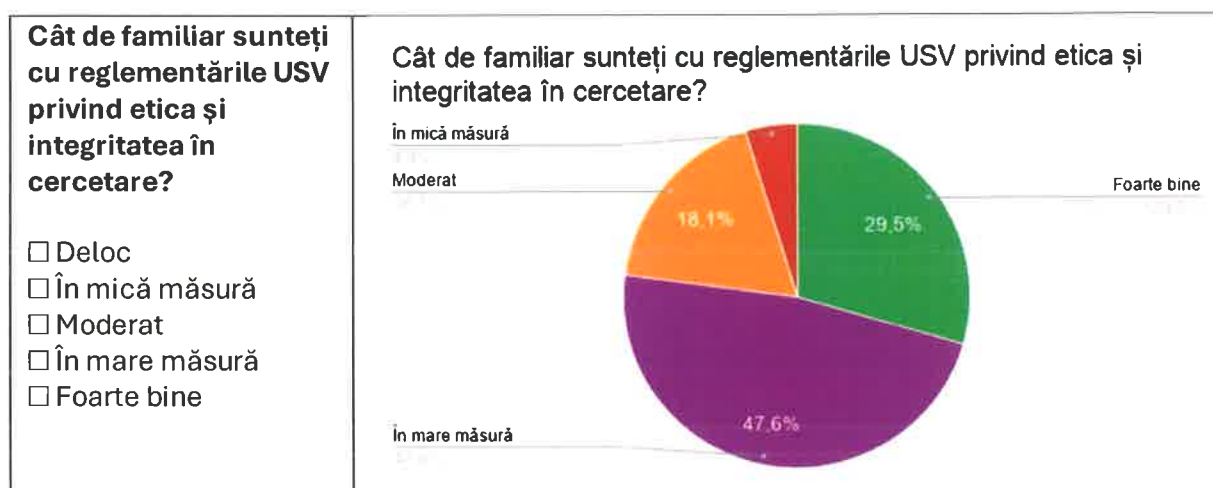
Rezultatele obținute sunt prezentate în mod agregat și contribuie la fundamentarea măsurilor instituționale incluse în Planul de Acțiune HRS4R, fără a fi utilizate în scopuri individuale, evaluative sau de sancționare.

7. Rezultatele chestionarului

Secțiunea 1 – Informații generale



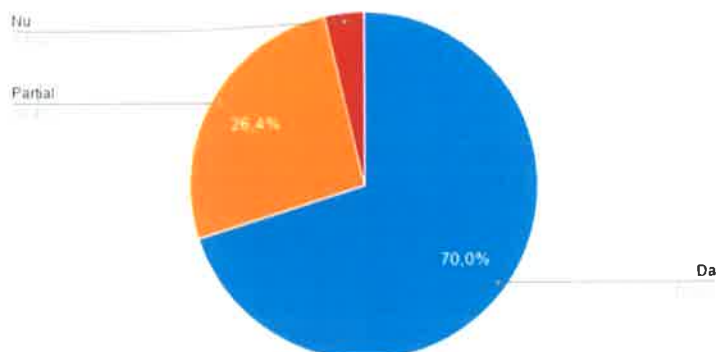
Secțiunea 2 – Etică și Știință Deschisă



Sunteți familiarizat(ă) cu practicile de Open Science / Open Access?

- ☐ Da
☐ Parțial
☐ Nu

Sunteți familiarizat(ă) cu practicile de Open Science/Open Access?

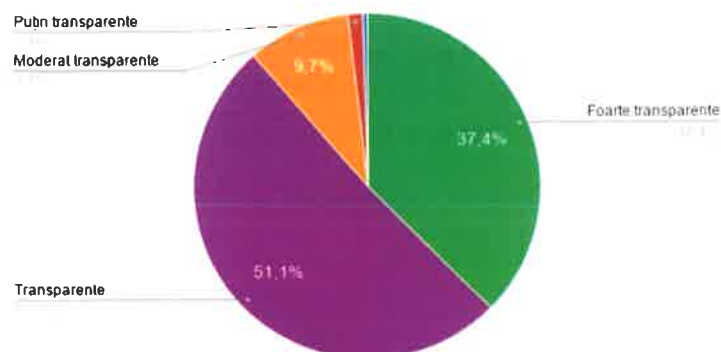


Secțiunea 3 – Recrutare și dezvoltarea carierei

Cât de transparente considerați procesele de recrutare și evaluare la USV?

- ☐ Deloc transparente
☐ Puțin transparente
☐ Moderat transparente
☐ Transparente
☐ Foarte transparente

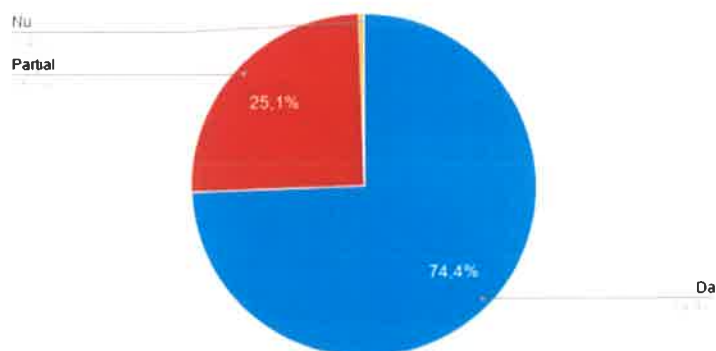
Cât de transparente considerați procesele de recrutare și evaluare la USV?



Considerați că USV oferă sprijin adecvat pentru dezvoltarea carierei?

- ☐ Da
☐ Parțial
☐ Nu

Considerați că USV oferă sprijin adecvat pentru dezvoltarea carierei?

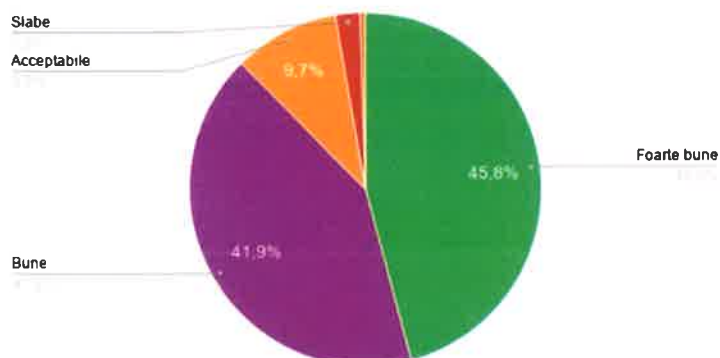


Secțiunea 4 – Condiții de muncă

Cum evaluați condițiile de muncă (infrastructură, instrumente digitale, suport)?

- ☐ Foarte slabe
- ☐ Slabe
- ☐ Acceptabile
- ☐ Bune
- ☐ Foarte bune

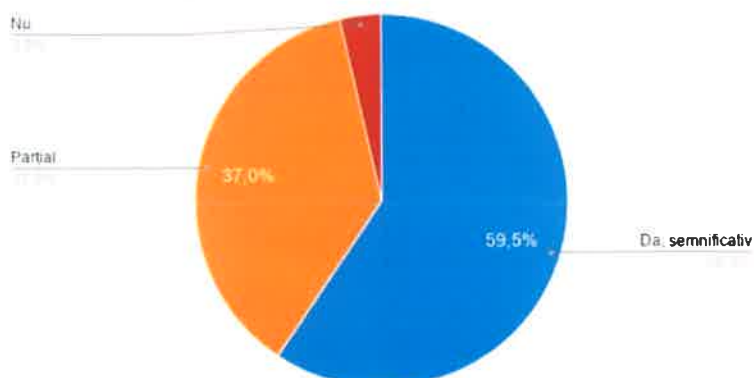
Cum evaluați condițiile de muncă (infrastructură, instrumente digitale, suport)?



Digitalizarea (investițiile în digitalizare la nivelul universității, ex. proiectul USV Digital, dar și alte inițiative) v-a îmbunătățit activitatea?

- ☐ Da, semnificativ
- ☐ Parțial
- ☐ Nu

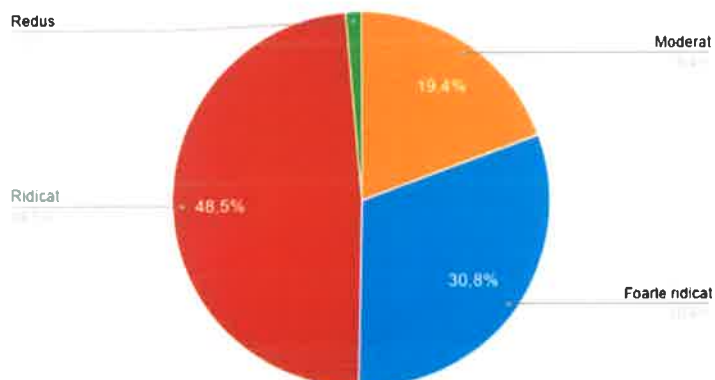
Digitalizarea (investițiile în digitalizare la nivelul universității, ex. proiectul USV Digital, dar și alte inițiative) v-a îmbunătățit activitatea?



Cum evaluați volumul de muncă administrativă?

- ☐ Foarte ridicat
- ☐ Ridicat
- ☐ Moderat
- ☐ Redus

Cum evaluați volumul de muncă administrativă?

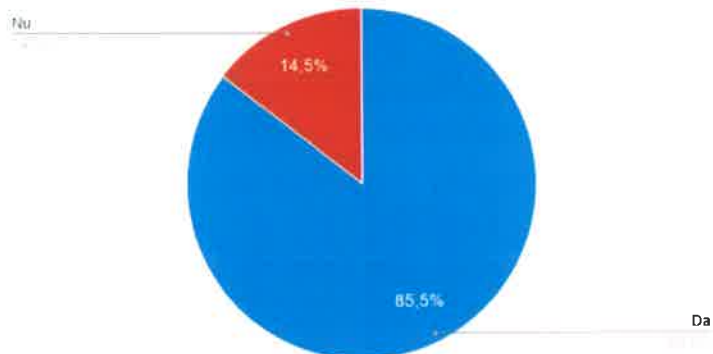


Secțiunea 5 – Sprijin pentru cercetare

Ați beneficiat de activități de formare, mentorat sau sprijin pentru carieră (ex. proiectul COACH USV sau alte inițiative de la nivelul universității)?

- ☐ Da
☐ Nu

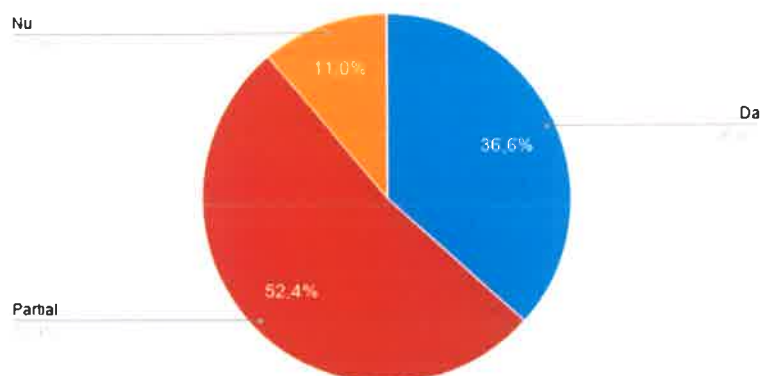
Ați beneficiat de activități de formare, mentorat sau sprijin pentru carieră (ex. proiectul COACH USV sau alte inițiative de la nivelul



Considerați că măsurile de sprijin financiar (publicații, conferințe, brevete) sunt suficiente?

- ☐ Da
☐ Parțial
☐ Nu

Considerați că măsurile de sprijin financiar (publicații, conferințe, brevete) sunt suficiente?

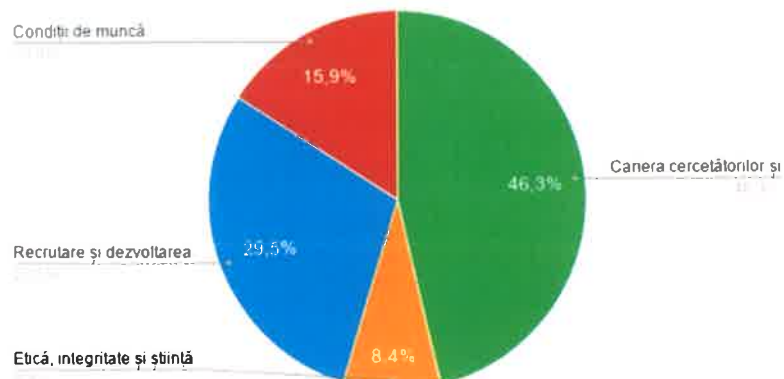


Secțiunea 6 – Priorități și feedback

Care considerați că este domeniul care necesită cele mai multe îmbunătățiri?

- ☐ Etică, integritate și știință deschisă
- ☐ Recrutare și dezvoltarea carierei
- ☐ Condiții de muncă
- ☐ Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor

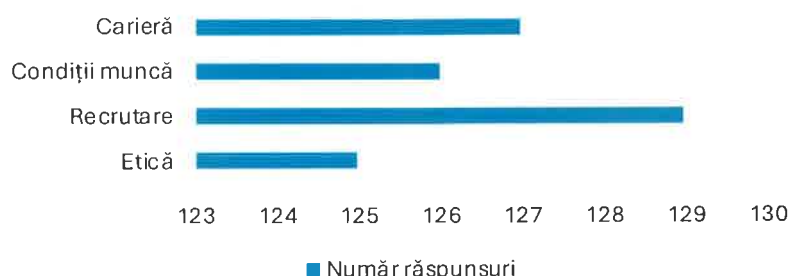
Care considerați că este domeniul care necesită cele mai multe îmbunătățiri?



Ce îmbunătățiri ați sugera pentru următoarele domenii?

- ☐ Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă
- ☐ Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei
- ☐ Condiții de muncă
- ☐ Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor

Număr răspunsuri pe fiecare domeniu



În vederea fundamentării măsurilor incluse în Planul de Acțiune HRS4R, chestionarul aplicat comunității academice a urmărit, pe lângă evaluarea percepțiilor, și colectarea de sugestii concrete privind îmbunătățirea condițiilor și practicilor instituționale în raport cu cei patru piloni ai Cartei Europene a Cercetătorilor și ai Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

Răspunsurile furnizate de cercetători, cadre didactice și doctoranzi evidențiază atât gradul de satisfacție față de anumite aspecte deja funcționale, cât și o serie de nevoi și direcții de optimizare la nivel instituțional. Sugestiile formulate reflectă experiențele directe ale respondenților și oferă o perspectivă relevantă asupra modului în care pot fi consolidate politicile și practicile existente.

Analiza acestora permite identificarea principalelor domenii care necesită intervenții, contribuind astfel la dezvoltarea unor măsuri coerente, adaptate nevoilor reale ale comunității de cercetare și aliniate la principiile HRS4R.

Tabelul de mai jos sintetizează principalele teme identificate din răspunsurile deschise și relevanța acestora pentru dezvoltarea instituțională în cadrul HRS4R.

Domeniu	Tema principală	Constatarele principale	Prioritate
etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă	• Informare și conștientizare	Necesitatea organizării de traininguri, workshop-uri și creșterea nivelului de informare privind etica și open science	Ridicată
	• Cadru instituțional	Lipsa ghidurilor practice, a procedurilor clare și nevoia de politici privind AI și open access	Ridicată
	• Transparență și cultură organizațională	Necesitatea creșterii transparenței, promovarea eticii relaționale și trecerea de la sancțiune la prevenție	Medie–ridicată
	• Sprijin pentru cercetare	Nevoia de finanțare și acces mai bun la resurse și publicare open access	Ridicată
	• Colaborare și internaționalizare	Necesitatea stimulării colaborării interdisciplinare și internaționale	Medie
Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei	• Criterii de evaluare	Lipsa echității între domenii și nevoia unei evaluări mai complexe (nu doar publicații)	Ridicată
	• Dezvoltare carieră	Necesitatea mentoratului, formării și oportunităților de avansare	Ridicată
	• Recrutare și transparență	Vizibilitate redusă a anunțurilor și nevoia de proceduri mai clare și accesibile	Medie
	• Birocrație	Volum mare de documente și procese administrative greoaie	Foarte ridicată
	• Motivație și retenție	Necesitatea unor stimulente financiare și a echilibrului muncă–viață	Ridicată
Condiții de muncă	• Infrastructură	Spații insuficiente sau neadecvate, probleme de confort (temperatură, aer, dotări)	Foarte ridicată
	• Digitalizare	Lipsa digitalizării proceselor și a sistemelor electronice eficiente	Ridicată
	• Birocrație și sarcini administrative	Volum mare de sarcini administrative care afectează activitatea de cercetare	Foarte ridicată
	• Acces la resurse	Finanțare insuficientă pentru consumabile, echipamente și conferințe	Ridicată
	• Mediu de lucru	Necesitatea îmbunătățirii condițiilor generale și a suportului instituțional	Medie–ridicată
Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor	• Finanțare	Sprijin financiar insuficient pentru publicații, conferințe și cercetare	Foarte ridicată
	• Tineri cercetători	Lipsa stabilității și a programelor dedicate (postdoc, retenție)	Foarte ridicată
	• Timp pentru cercetare	Dezechilibru între activitatea didactică, administrativă și cercetare	Foarte ridicată
	• Formare și competențe	Necesitatea trainingurilor (grant writing, metode, softuri)	Ridicată
	• Colaborare și vizibilitate	Nevoia de interdisciplinaritate și parteneriate internaționale	Medie

Analiza evidențiază un set de probleme sistemice cu prioritate foarte ridicată, concentrate în special în domeniile: condiții de muncă, cariera cercetătorilor și procese administrative.

Domeniu	Priorități critice (foarte ridicate)	Priorități ridicate
Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă		- Necesitatea organizării de traininguri, workshop-uri și creșterea nivelului de informare privind etica și open science - Lipsa ghidurilor practice, a procedurilor clare și nevoia de politici privind AI și open access - Nevoia de finanțare și acces mai bun la resurse și publicare open access
Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei	Volum mare de documente și procese administrative greoaie	- Lipsa echității între domenii și nevoia unei evaluări mai complexe (nu doar publicații) - Necesitatea mentoratului, formării și oportunităților de avansare - Necesitatea unor stimulente financiare și a echilibrului muncă-viață
Condiții de muncă	- Spații insuficiente sau neadecvate, probleme de confort (temperatură, aer, dotări) - Volum mare de sarcini administrative care afectează activitatea de cercetare	- Lipsa digitalizării proceselor și a sistemelor electronice eficiente - Finanțare insuficientă pentru consumabile, echipamente și conferințe
Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor	- Sprajin financiar insuficient pentru publicații, conferințe și cercetare - Lipsa stabilității și a programelor dedicate (postdoc, retenție) - Dezechilibru între activitatea didactică, administrativă și cercetare	Necesitatea trainingurilor (grant writing, metode, softuri)

Datele analizate indică existența unor probleme structurale majore în sistem, în special legate de birocrație, resurse insuficiente și dezechilibre în activitatea cercetătorilor, care afectează direct performanța și dezvoltarea cercetării. Aceste disfuncționalități nu sunt izolate, ci au un caracter sistemic și se regăsesc, în forme diferite, în toate domeniile analizate.

Un prim aspect transversal este reprezentat de nivelul ridicat al birocrației, care apare atât în procesele de recrutare și evaluare, cât și în activitatea curentă. Volumul mare de documente și complexitatea procedurilor administrative reduc semnificativ timpul disponibil pentru cercetare, transformând sarcinile administrative într-o povară constantă. În acest context, procesele administrative excesive se conturează ca una dintre principalele bariere sistemice pentru performanța în cercetare.

În paralel, subfinanțarea reprezintă o problemă persistentă, prezentă în toate dimensiunile activității de cercetare. Aceasta afectează atât participarea la conferințe și publicarea rezultatelor, cât și accesul la infrastructură, consumabile și resurse necesare desfășurării activității științifice. Limitările legate de finanțare și accesul redus la open access influențează nu doar producția științifică, ci și vizibilitatea acesteia, indicând faptul că lipsa resurselor adecvate afectează întregul ecosistem de cercetare.

Un alt element important este dezechilibrul între diferitele tipuri de activități desfășurate de cercetători. Presiunea cumulată a responsabilităților didactice și administrative conduce la o reducere semnificativă a timpului alocat cercetării propriu-zise. În consecință, activitatea de cercetare ajunge să fie sistematic subordonată altor responsabilități instituționale, ceea ce limitează potențialul de dezvoltare și inovare.

Nu în ultimul rând, se evidențiază o lipsă de stabilitate și de suport în dezvoltarea carierei, în special pentru tinerii cercetători. Absența programelor dedicate, a mecanismelor de mentorat și a unor trasee clare de dezvoltare profesională afectează atât progresul individual, cât și capacitatea instituțiilor de a reține resursa umană calificată. În acest sens, sistemul actual nu oferă suficiente mecanisme de susținere pentru dezvoltarea și retenția cercetătorilor.

În ansamblu, aceste constatări conturează un sistem în care barierele administrative, constrângerile financiare și lipsa unui cadru coerent de dezvoltare a carierei se cumulează, generând un impact semnificativ asupra performanței și sustenabilității cercetării. În concluzie dezechilibrele evidențiate de răspunsurile de întrebările deschise ale chestionarului trimit către următoarele direcții problematice și potențiale soluții de atenuare ale acestora:

Dezechilibre evidențiate	Concluzii	Potențiale soluții
Birocrația este o problemă critică recurentă - Apare atât în recrutare, cât și în condițiile de muncă - Afectează direct timpul alocat cercetării	Procesele administrative excesive reprezintă una dintre principalele bariere sistemice pentru performanța în cercetare.	- Simplificarea procedurilor și reducerea documentației - Digitalizarea proceselor administrative - Introducerea suportului administrativ dedicat cercetătorilor
Subfinanțarea este prezentă în toate dimensiunile cercetării - Publicații, conferințe, infrastructură, consumabile - Acces limitat la resurse și open access	Lipsa finanțării adecvate afectează întregul ecosistem de cercetare, de la producția științifică până la vizibilitate.	- Creșterea fondurilor interne pentru cercetare - Sprijin activ pentru atragerea de granturi - Bugete dedicate pentru publicații și conferințe (inclusiv open access)
Dezechilibrul între sarcini afectează activitatea de cercetare - Activitățile didactice și administrative ocupă majoritatea timpului, în detrimentul cercetării - Lipsa timpului dedicat cercetării	Activitatea de cercetare este sistematic subordonată altor responsabilități instituționale.	- Normare clară a timpului pentru cercetare - Reducerea sarcinilor administrative pentru cercetători - Repartizare echilibrată a activităților didactice
Lipsa de stabilitate și suport pentru carieră - Mai ales pentru tinerii cercetători - Lipsa programelor dedicate și a mentoratului	Sistemul nu susține suficient dezvoltarea și retenția resursei umane în cercetare.	- Programe dedicate pentru tineri cercetători (postdoc, tenure-track) - Sisteme de mentorat instituționalizate - Stimulente financiare și măsuri pentru retenție

8. Concluzii

Rezultatele analizei se bazează pe un eșantion de 227 de respondenți, format din 133 cadre didactice (majoritatea implicate și în activități de cercetare), 21 cercetători (inclusiv postdoctoranzi, dedicați exclusiv activității de cercetare) și 73 doctoranzi.

Raportat la dimensiunea comunității academice a USV, acest eșantion este unul relevant și reprezentativ, având în vedere că, potrivit Raportului privind starea universității aferent anului 2025, numărul total al personalului didactic și de cercetare este de 420 de persoane. În acest context, ponderea respondenților din rândul personalului didactic și de cercetare reprezintă 37%, ceea ce conferă un grad ridicat de credibilitate rezultatelor și permite formularea unor concluzii fundamentate.

În mod similar, includerea unui număr de 73 de doctoranzi, raportat la totalul de 215¹ doctoranzi admiși în perioada 2023–2025, contribuie la conturarea unei perspective relevante și asupra acestei categorii.

Prin urmare, răspunsurile colectate pot fi considerate semnificative pentru întreaga comunitate de cercetare, oferind insight-uri valoroase privind percepțiile, nevoile și provocările existente la nivel instituțional.

În ceea ce privește domeniile care necesită cele mai multe îmbunătățiri, rezultatele indică o concentrare clară în zona carierei cercetătorilor și dezvoltării talentelor, considerată prioritară de 46,3% dintre respondenți, urmată de domeniul recrutării și dezvoltării carierei, indicat de 29,5% dintre respondenți. Aceste rezultate confirmă tendințele evidențiate și în analiza răspunsurilor deschise, care subliniază importanța măsurilor de sprijin pentru dezvoltarea profesională, stabilitate și reducerea constrângerilor structurale asupra activității de cercetare.

Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă

Pentru Domeniul Etică, integritate, egalitate de gen și știință deschisă este de remarcat faptul că nu există probleme critice la nivelul comunității academice din USV. Peste 77% dintre respondenți declară că sunt familiarizați cu reglementările USV privind etica și integritatea în cercetare. Totodată 87% consideră că principiile etice și nediscriminarea sunt respectate la nivelul USV. 70% dintre respondenți mai apreciază că sunt familiarizați cu practicile Open Science/Open Access.

Analiza răspunsurilor la întrebările deschise indică faptul că acest domeniu nu este marcat de disfuncționalități critice, însă necesită o consolidare instituțională. Răspunsurile la întrebările deschise evidențiază în mod constant nevoia de creștere a nivelului de informare și conștientizare, prin organizarea de traininguri și workshop-uri dedicate eticii în cercetare și practicilor de open science.

În paralel, se remarcă o lipsă a instrumentelor operaționale (ghiduri practice, proceduri clare, politici privind AI și open access), ceea ce limitează aplicarea concretă a principiilor existente. De asemenea, respondenții subliniază importanța dezvoltării unei culturi organizaționale bazate pe transparență și prevenție, precum și necesitatea unui sprijin mai consistent pentru accesul deschis la rezultate și pentru colaborare internațională.

¹ Conform datelor din Rapoartele privind starea universității 2023-2025

În ansamblu, domeniul necesită mai degrabă măsuri de structurare și operaționalizare, decât intervenții corective majore.

Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei

Pentru domeniul Recrutare, evaluare și dezvoltarea carierei peste 88% dintre respondenți consideră că procesele de recrutare și evaluare sunt transparente și foarte transparente. Totodată peste 74% consideră că USV oferă sprijin adecvat pentru dezvoltarea carierei.

Acest domeniu este caracterizat de o combinație între probleme structurale și nevoi de dezvoltare. Răspunsurile evidențiază în mod clar faptul că birocrăția reprezintă principala disfuncționalitate, fiind percepută ca excesivă și afectând eficiența proceselor.

În același timp, respondenții semnalează lipsa echității în evaluare între domenii, precum și necesitatea unei abordări mai complexe, care să depășească criteriile exclusiv bazate pe publicații. De asemenea, apare constant nevoia de mentorat, formare și oportunități reale de avansare, alături de măsuri care să susțină motivația și retenția, inclusiv prin stimulente financiare și un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală.

Concluzia principală este că domeniul necesită atât simplificare administrativă, cât și o reconfigurare a sistemului de evaluare și dezvoltare a carierei.

Condiții de muncă

Condițiile de muncă la USV sunt considerate bune și foarte bune de peste 87% dintre respondenți. De asemenea, investițiile constante ale USV în digitalizare (cele mai multe prin fonduri atrase) au îmbunătățit semnificativ activitatea peste 60% dintre respondenți. Un aspect vulnerabil identificat de cei care au răspuns este legat de volumul de muncă administrativă în detrimentul activității de cercetare, acest aspect fiind considerat ridicat și foarte ridicat de 80% din personalul didactic, de cercetare și doctoranzii care au răspuns.

În acest domeniu, cele mai frecvente sugestii se referă la îmbunătățirea infrastructurii și a spațiilor de lucru, inclusiv a condițiilor ambientale și a spațiilor dedicate cercetării. Se evidențiază necesitatea unei digitalizări extinse a proceselor interne și a îmbunătățirii infrastructurii IT. Un aspect major îl constituie reducerea sarcinilor administrative și asigurarea unui echilibru mai bun între activitatea didactică, cercetare și viața personală. De asemenea, respondenții indică nevoia de acces mai bun la resurse și finanțare pentru activitățile de cercetare.

Cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor

În ceea ce privește aspectele legate de cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor peste 85% dintre respondenți au declarat că au beneficiat de formare, mentorat sau sprijin pentru carieră. La polul opus, doar 37% consideră că măsurile de sprijin financiar pentru publicații, conferințe, brevete sunt suficiente, ceea ce este un aspect asupra căruia sunt necesare acțiuni concrete.

Răspunsurile evidențiază în mod predominant necesitatea unui sprijin financiar mai consistent și predictibil pentru activitățile de cercetare (publicații, conferințe, proiecte). Se subliniază importanța dezvoltării unui sistem structurat de mentorat și sprijin pentru tinerii cercetători, precum și a creării unor oportunități clare de dezvoltare profesională și de stabilitate în carieră. Totodată, se remarcă necesitatea reducerii încărcării didactice și administrative pentru a permite implicarea în cercetare, precum și stimularea colaborării interdisciplinare și a parteneriatelor internaționale.

Concluzie generală

În ansamblu, rezultatele chestionarului, fundamentate pe un eșantion reprezentativ care acoperă peste jumătate din personalul didactic și de cercetare al USV, oferă o imagine credibilă și relevantă asupra stării actuale a mediului de cercetare din universitate. Analiza evidențiază un cadru instituțional funcțional în ceea ce privește etica și condițiile generale de muncă, confirmat de nivelurile ridicate de satisfacție și familiarizare ale respondenților, însă și o serie de provocări structurale persistente. Domeniile care necesită cele mai multe intervenții sunt, în mod clar, cariera cercetătorilor și dezvoltarea talentelor (46,3%) și recrutarea și dezvoltarea carierei (29,5%), ceea ce reflectă nevoia de consolidare a mecanismelor de sprijin financiar, stabilitate profesională și echitate în evaluare. În același timp, răspunsurile la întrebările deschise și datele cantitative converg în a evidenția probleme sistemice precum birocrăția excesivă, dezechilibrul între sarcinile didactice, administrative și cele de cercetare, precum și accesul insuficient la resurse. Astfel, deși există premise solide pentru dezvoltarea cercetării la nivel instituțional, se impune o orientare strategică către reducerea constrângerilor administrative, creșterea finanțării și susținerea coerentă a carierei cercetătorilor, în vederea consolidării performanței și atractivității mediului academic.