

TEMPLATE 4: PLANUL DE ACȚIUNE

Case number: 2019RO400569

Numele Organizației:

Universitatea POLITEHNICA din București

Datele de contact ale organizației: Tudor PRISECARU, Prorector cercetare științifică UPB; Dana Violeta GHEORGHE – Director, E-mail: dana.gheorghe@upb.ro; Telefon: +40 21-402 96 92, Fax: + 40 21-310 77 55, Splaiul Independenței nr. 313, București – RO-060042, ROMÂNIA

DATA DEPUNERII : 28 APRILIE 2020

Lista abrevierilor:

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior - ARACIS
Carta și Codul European pentru Cercetători- C&C
Centrul de antreprenoriat - UPBizz
Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din UPB - CCOC
Cercetare, Dezvoltare și Inovare - CDI
Comitetul de Etică și Integritate Academică - CEIA
Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare - CNADTCU
Consiliul pentru Studiile Universitare de Doctorat - CSUD
Direcția Financiar-Contabilă – DFC
Direcția Fonduri Europene – DFE
Direcția Informatizare și Resurse Umane - DIRU
Direcția pentru Managementul Activității de Cercetare Științifică - DMACS
Direcția Relații Internaționale - DRI
Drepturi de proprietate intelectuală - IPR
Facultatea de Antreprenoriat, Ingineria și Managementul Afacerilor - FAIMA
Facultatea de Electronică, Telecomunicații și Tehnologia Informației - ETTI
Instituția Organizatoare de Studii Universitare de Doctorat - IOSUD
Programul de Schimburi de Studii Central European - CEEPUS
Programul Operațional Capital Uman - POCU
Resurse Umane - RU
Serviciul de Inovare și Transfer Tehnologic – SITT
Strategia de resurse umane pentru cercetători (Human Resources Strategy for Researchers) - HRS4R
Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării - UEFISCDI
Uniunea Europeană - UE
Universitatea POLITEHNICA din București - UPB
Web of Science – WoS

1. INFORMAȚII DESPRE ORGANIZAȚIE

Vă rugăm să furnizați un număr limitat de cifre cheie pentru organizația dvs. Cifrele marcate cu * sunt obligatorii

PERSONAL ȘI STUDENȚI*	Normă întreagă
Total cercetători = personal, bursieri, studenți doctoranzi implicați în cercetare, fie cu normă întreagă, fie cu fracțiune de normă	1 298 + 2 168 PhDs
Numărul celor de altă naționalitate	3 + 78
Câți sunt finanțați din exterior (raportat la organizația gazdă)	-
Câte femei	549 + 843
Câți se află în etapa R3 sau R4 = Cercetători experimentați, deținând statutul de CS1/CS2 sau profesor/conferențiar	640
Câți se află în etapa R2 = în majoritatea organizațiilor este etapa corespunzătoare nivelului postdoctoral	521
Câți se află în etapa R1 = în majoritatea organizațiilor este etapa corespunzătoare nivelului de studenți doctoranzi/doctori	133
Numărul total de studenți (dacă este relevant)	29 556
Numărul total al personalului (incluzând managementul, personalul administrativ, profesorii și personalul de cercetare)	2 806
*Anul universitar 2019-2020	
FONDURILE ALOCATE CERCETĂRII (cifrele pentru cel mai recent an fiscal)	€
Bugetul anual total al organizației**	697 747 209 RON / 147 042 740 EURO***
Finanțare guvernamentală anuală directă pentru organizație (alocata pentru cercetare)	89 636 255 RON / 18 889 879 EURO
Finanțare anuală competitivă din fonduri publice (alocata pentru cercetare, obținută în competiție cu alte organizații - inclusiv din fonduri europene)	85 252 703 RON / 17 963 821 EURO
Finanțare anuală din surse private, neguvernamentale, alocate pentru cercetare	1 784 282 RON / 376 019 EURO
** Cf. execuție buget 2019 *** 1 EURO = 4,7452 lei / media anuală 2019 cf. BNR	
PROFILUL ORGANIZAȚIEI (o descriere foarte scurtă a organizației, max. 100 de cuvinte)	
<p>La începutul acestei noi perioade de dezvoltare strategică, 2020-2024, Universitatea POLITEHNICA din București (UPB) se află într-o poziție de start promițătoare. La nivel național este universitatea tehnică aflată pe primul loc ca existență și trăinicie, mărime, poziții ocupate în clasamente globale pe discipline academice și domenii științifice, cu exerciții financiare anuale prospere, dar și cu o rată ridicată a angajabilității absolvenților.</p> <p>UPB s-a clasificat în categoria universităților de cercetare avansată și educație, fiind singura universitate din România care se află în toate domeniile de ierarhizare în prima categorie (A) pentru toate programele de studii. În anul 2015, în urma evaluării Agenției Române pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior (ARACIS), UPB a obținut reconfirmarea acreditării, cu grad înalt de încredere.</p>	

Conform unei raportări din 2020 a performanțelor în cercetare ale universităților din România, realizată de [Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării](#) (UEFISCDI), utilizând analizele la nivel de țară publicate de Web of Science (WoS) în 2020, pe baza datelor înregistrate în perioada 2016-2018, se evidențiază că UPB ocupă prima poziție privind numărul publicațiilor indexate.

Loc* Romania	Denumire institutie	Publicatii indexate	Pondere din Romania (%)
1	POLYTECHNIC UNIVERSITY OF BUCHAREST	6312	11.163
2	ROMANIAN ACADEMY OF SCIENCES	4420	7.817
3	BABES BOLYAI UNIVERSITY FROM CLUJ	4154	7.347



Sursa: Web of Science: <http://apps.webofknowledge.com> (13.02.2020)

Viziune

UPB se constituie într-un vector important la nivel regional și național/internațional, care contribuie la rezolvarea provocărilor majore prin educarea noilor generații de ingineri responsabili social și prin extinderea frontierelor științelor ingineresti.

Misiune

Misiunea asumată de UPB este de a atinge *exceleța* durabilă în cercetare și educație în domeniul ingineriei, științelor aplicate, mediului de afaceri și antreprenoriatului, cu *impact* în beneficiul societății și asupra *vizibilității internaționale*.

UPB își asumă conceptul de universitate inovatoare în formarea capitalului uman, în valorizarea cunoașterii științifice și constituirea unor parteneriate puternice la nivel național și internațional.

UPB își propune să creeze noul profil de universitate tehnică și antreprenorială, ce promovează forme de pregătire adaptate cerințelor societății cunoașterii, supuse unei concurențe din ce în ce mai puternice în Uniunea Europeană (UE) și la nivel internațional. Prin misiunea asumată, UPB își propune formarea inginerului capabil să se adapteze cerințelor economiei de piață și noilor tehnologii, care să aibă competențe ridicate tehnice, economice și manageriale și care să promoveze principiile de dezvoltare durabilă și de protejare a mediului înconjurător.

2. PUNCTE TARI ȘI PUNCTE SLABE ÎN PRACTICA CURENTĂ

Vă rugăm să oferiți o imagine de ansamblu a organizației în ceea ce privește punctele tari și punctele slabe din practica curentă, încadrate în cele patru rubrici tematice ale Cartei și Codului, pentru organizația dvs.

Titlul tematic din Carta & Cod	PUNCTE TARI și PUNCTE SLABE
Aspecte etice și profesionale	<p>Puncte tari:</p> <p>UPB a adoptat și implementat Carta universității, care cuprinde și Codul de etică și deontologie profesională universitară.</p> <p>Prin Hotărârea nr. 11/20.02.2019 a Consiliului de Administrație, UPB a aderat la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.</p> <p>În cadrul UPB, un organism consultativ intern supervizează implementarea principiilor de etică, respectiv Comisia de Etică și Integritate Academică (CEIA).</p> <p>În cadrul UPB funcționează două compartimente care oferă suport și informații despre mecanismele de finanțare pe proiecte, și anume: Direcția Fonduri Europene (DFE) și Direcția pentru Managementul Activității de Cercetare Științifică (DMACS).</p> <p>Serviciul de Inovare și Transfer Tehnologic (SITT) oferă sprijin tuturor cercetătorilor din UPB pentru asigurarea drepturilor de proprietate intelectuală (IPR) și valorificarea rezultatelor cercetării.</p> <p>Direcția financiar-contabilă verifică conformitatea și corectitudinea cheltuielilor la fiecare etapă de implementare a proiectelor de cercetare, iar compartimentul de audit verifică dacă acestea s-au realizat pentru a implementa activitățile conform cu obiectivele și rezultatele etapei;</p> <p>UPB organizează sesiuni de instruire în domeniul eticii în cercetare și integrității academice, adresate masteranzilor, doctoranzilor și tinerilor cercetători;</p> <p>Prin finanțări pentru dezvoltarea instituțională, UPB stimulează participarea cercetătorilor la diverse evenimente științifice (de ex., conferințe, ateliere de lucru etc.) și publicarea de articole științifice în regim Open Access;</p> <p>Direcția de Comercializare, cu serviciile de marketing, branding și televiziunea proprie Sigma, Serviciul de relații publice/Biroul de comunicare, Direcția de relații internaționale (DRI) asigură popularizarea activităților și rezultatelor științifice de la nivelul UPB și al facultăților;</p> <p>La nivelul UPB, 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</p>

	<p>Certificatelor Universitare (CNADTCU) și a unor criterii interne stabilite la nivelul UPB/departament.</p> <p>Puncte slabe:</p> <p>Tinerii cercetători nu beneficiază de ghiduri, disponibile online, care să ajute la conștientizarea/înțelegerea principiilor de etică/ practicilor de aplicare a acestora și a principiilor Cartei și Codului (C&C);</p> <p>Este necesară integrarea procedurilor interne la nivelul centrelor de cercetare și al altor compartimente din cadrul UPB, cu privire la managementul de proiect, într-o procedură internă unitară care să prevadă și posibilitatea monitorizării evoluției unui proiect începând de la idee până la finalizarea acestuia;</p> <p>Este necesară organizarea la nivelul UPB, în mod regulat, a unor sesiuni informative privind diverse tipuri de programe și apeluri de proiecte lansate în cadrul acestora, detaliind aspecte specifice de natură financiară a proiectelor de cercetare, sau seminarii introductive și cursuri pe tema bunelor practici în domeniul cercetării, adresate cercetătorilor debutanți;</p> <p>Universitatea nu oferă cercetătorilor un sistem de backup și stocare a informațiilor/datelor;</p> <p>În UPB nu au fost elaborat încă un regulament intern privind protecția drepturilor de proprietate intelectuală, respectiv o politică și o strategie care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării;</p> <p>Nu există o platformă electronică la nivelul UPB sau un depozit de date care să conțină rezultatele și informațiile din activitățile de cercetare; cercetătorii din UPB completează anual diverse formulare de evaluare, în cadrul cărora pot exista incongruențe / redundanțe ale datelor de raportare.</p>
Recrutare și selecție	<p>Puncte tari:</p> <p>Ocuparea posturilor didactice și de cercetare pe perioadă nedeterminată se realizează prin concurs public, organizat de UPB în conformitate cu prevederile legislației naționale și cu reglementările interne;</p> <p>Pentru posturile vacante în cadrul anumitor contracte de finanțare, al unor proiecte derulate prin UPB, recrutarea se face prin mecanisme publice transparente, inclusiv prin publicarea pe site-urile de specialitate solicitate în acele proiecte (inclusiv Euraxess);</p> <p>Conform reglementărilor interne și legislației la nivel național, sunt asigurate condițiile de selecție și recrutare în conformitate cu prevederile din C&C.</p> <p>UPB aplică Metodologia privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante care prevede condiții/criterii diferențiate de recrutare și selecție, în funcție de nivelul calificării academice a postului vacant;</p> <p>Pentru funcțiile contractuale didactice auxiliare și nedidactice, anunțurile de concurs stipulează clar condițiile de experiență în muncă</p>

	<p>și vechime în domeniu, precum și pe cele de studii și specializări;</p> <p>UPB are o abordare flexibilă privind experiența și vârsta, nu există discriminări pe criteriul de vârstă. Personalul pensionat poate candida la concursurile de angajare, cu contracte pe perioadă determinată, cu respectarea prevederilor legale;</p> <p>UPB are o abordare deschisă, fără restricții legate de gen, etnie sau orientare sexuală. Orice persoană poate candida pe pozițiile scoase la concurs. În UPB există o abordare de gen echilibrată, inclusiv la funcții de conducere.</p> <p>Puncte slabe:</p> <p>Nu toate posturile vacante la nivelul UPB sunt comunicate pe platforme care să asigure vizibilitate la nivel internațional (e.g. Euraxess). Totodată, nu se solicită membrilor comisiilor de selecție să aibă o instruire prealabilă recunoscută în domeniul recrutării resurselor umane;</p> <p>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. De asemenea, ar trebui recunoscute unele calificări cerute de actuala etapă de dezvoltare a cercetării, cum ar fi: ofițer protecție date, manager de mentenanță și sustenabilitate a infrastructurilor de cercetare, curator și pentru date de cercetare.</p>
<p>Condiții de muncă și securitate socială</p>	<p>Puncte tari:</p> <p>Recunoașterea activității de cercetare se face inclusiv prin cuantificarea acestei activități în norma didactică de bază (în medie 17% din norma de bază), în programele de masterat (33%) și în programele de doctorat (90%). Prin proiectele de cercetare se stimulează activitatea de cercetare aplicând regulile de finanțare precizate în ghidurile apelurilor de proiecte și în acord cu normele interne din UPB. La nivel național, cercetătorii au facilități fiscale pentru activitățile de cercetare și dezvoltare prestate pe proiecte;</p> <p>Programele naționale, dar și finanțarea internă din UPB, permit dezvoltarea profesională a doctoranzilor și a post-doctoranzilor prin granturi dedicate activităților de cercetare, inclusiv prin accesul la noile infrastructuri de cercetare construite din Fonduri Structurale și din fonduri proprii ale universității. Universitatea este membru ANELIS (un portal care asigură accesul național electronic la literatura științifică și de cercetare) și cofinanțează accesul la publicațiile științifice cu 90.000 Euro anual, având un număr de accesări de 38.000 din UPB și 175.000 din exterior (date valabile în 2018);</p> <p>Activitatea de cercetare din cadrul proiectelor finanțate din surse externe UPB este susținută de universitate prin avansuri acordate din sursele proprii ale universității;</p> <p>În UPB se aprobă cererile pentru acordarea unui an sabatic sau pentru prestarea muncii la domiciliu, prin Decizia Consiliul de Administrație (CA) al UPB. Pentru asigurarea unui echilibru între viața profesională și</p>

	<p>cea personală, angajații UPB au următoarele beneficii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • grădiniță și școală pentru copiii personalului din UPB; • vouchere de vacanță; • facilități bancare prin contractele UPB cu băncile; • platforma Moodle, considerată și ca posibilitate de lucru la distanță; • cazare pentru cercetători în locațiile de rezidență ale UPB; • contractele cu Microsoft ale UPB dau dreptul personalului UPB să instaleze 5 licențe Office și 5 licențe Windows (valabil și pentru studenți); <p>În UPB există diferite tipuri de contracte de muncă:</p> <p>Contracte pe perioadă nedeterminată:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pentru personalul didactic care ocupă funcțiile de profesor/conferențiar (100% din totalul funcțiilor) • pentru personalul didactic care ocupă funcțiile de șef de lucrări / lector (98% din totalul funcțiilor) • pentru personalul didactic care ocupă funcțiile de asistent (38% din totalul funcțiilor) <p>Contractele pentru personalul didactic auxiliar (cercetători, tehnicieni pentru cercetare) sunt similare cu contractele personalului angajat în instituțiile publice și cu cele ale personalului administrativ și sunt în general contracte de muncă pe perioadă nedeterminată.</p> <p>Contractele pe perioadă determinată se încheie în cadrul proiectelor de cercetare, iar pentru personalul cu norma de bază în UPB acestea au un număr de ore limitat, de max. 80 h/lună. Candidații care au absolvit un Master pot să obțină un post academic (asistent) pe perioadă determinată, pot fi admiși la doctorat (cu bursă sau cu susținere proprie) și pot să accedă la un post de asistent pe perioadă nedeterminată (prin concurs) dacă au obținut doctoratul;</p> <p>Pe baza evaluărilor anuale ale personalului didactic se fac diferențieri în normele didactice de încadrare. Gradația de merit se stabilește la nivel de facultate (pe bază de concurs de dosare), iar numărul gradațiilor de merit pentru fiecare facultate se stabilește la nivel de universitate. Se acordă sporuri pentru condiții periculoase și condiții grele de muncă (laboratoare). Se acordă spor de doctorat;</p> <p>UPB are în derulare programe interne de stimulare a carierei tinerilor cercetători (GEX2016, GEX2017, GNAC2018, PubArt, VizStar, Inginer în Europa);</p> <p>SITT oferă consultanță privind protecția proprietății intelectuale pentru personalul academic și de cercetare din UPB, precum și sprijin pentru colaborarea cu mediul socio-economic și susține ofertarea de noi tehnologii, bazate pe rezultatele de cercetare, dezvoltare și inovare (CDI), la nivel regional, național și internațional;</p> <p>În UPB, cercetătorii sunt recunoscuți ca autori independenți și coautori în conformitate cu practica internațională în domeniu. Contribuțiile studenților / doctoranzilor sunt recunoscute în ceea ce privește</p>
--	--

	<p>drepturile lor ca inventatori într-un brevet;</p> <p>Rezolvarea aspectelor 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 nivelului UPB. Anumite aspecte privind drepturile și condițiile de muncă pot fi rezolvate și la nivelul sindicatului UPB;</p> <p>Cercetătorii sunt reprezentați în organele de consiliere și de luare a deciziilor, unde își pot apăra și promova nu numai interese personale, ci și pe cele colective. Personalul academic permanent alege reprezentanți în consiliile departamentelor, facultăților și la nivelului UPB;</p> <p>Sindicatul participă, în interesul membrilor lor, la negocierile salariale și atunci când se discută despre condițiile de muncă din universitate.</p> <p>Puncte slabe:</p> <p>La activitatea didactică și de cercetare se adaugă și alte activități, cum ar fi cele de management de proiect și de gestionare a infrastructurilor / echipamentelor de cercetare, ceea ce ar putea conduce la o creștere a eforturilor depuse de cadrele didactice și cercetători.</p> <p>Este necesară elaborarea unui cadru pentru dezvoltarea și sustenabilitatea infrastructurilor de cercetare (Roadmap-ul UPB al infrastructurilor de cercetare și inovare), care să prevadă modalitățile prin care se vor susține costurile curente de exploatare și de actualizare a performanțelor acestora.</p> <p>Nu există o reglementare clară a condițiilor de lucru la distanță pentru activitățile de CDI, inclusiv pentru doctoranzii și cercetătorii cu normă parțială de lucru (program flexibil).</p> <p>Nu există la nivelului UPB o politică și mecanisme de implementare pentru drepturile de proprietate intelectuală – DPI, care ar trebui să prevadă inclusiv contractele standard între UPB și personalul angajat privind rezultatele de cercetare de natură a implica DPI și contracte de muncă pentru reglementarea activităților asociate DPI;</p> <p>Este necesară elaborarea unei proceduri de co-autorat la nivelului UPB care să precizeze modalitatea de stabilire a contribuției efective a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare și a contribuției efective în calitate de co-autor al lucrărilor științifice, pentru ca fiecare să beneficieze de dreptul de a fi recunoscut și/sau listat și citat pe măsura contribuției efective, stabilită corect.</p>
Formare și dezvoltare profesională continuă	<p>Puncte tari:</p> <p>Există un Regulament privind organizarea și desfășurarea studiilor universitare de doctorat în UPB;</p> <p>UPB susține dezvoltarea carierei tinerilor cercetători prin finanțarea unor competiții de granturi la nivel instituțional (de tip GEX 2017-2018) și național (GNAC 2018-2019) prin care se finanțează și participarea la conferințe din domeniul de cercetare al proiectului (dezvoltare profesională în domeniul științific vizat) și plata taxelor de publicare;</p> <p>Participarea la conferințe este finanțată din proiecte sau din fondurile UPB și se încurajează acordarea de mobilități ERASMUS+ personalului</p>

	<p>UPB pentru predare/formare profesională;</p> <p>UPB asigură financiar participarea cadrelor didactice/cercetătorilor la activități de formare continuă organizate la nivel național și internațional;</p> <p>Fiecare cercetător/cadru didactic elaborează un plan de carieră la intrarea în universitate și în momentele de trecere de la un nivel de carieră la altul; planul de carieră este inclus și în cadrul procedurii de abilitare;</p> <p>UPB oferă celor care își doresc să dezvolte o carieră în învățământul superior acces gratuit la cursul de formare psihopedagogică inițială în vederea certificării pentru cariera didactică (nivel I și II);</p> <p>UPB are peste 500 de acorduri bilaterale active cu instituții de învățământ superior, fapt care creează un cadru favorabil pentru stimularea mobilității cadrelor didactice și a studenților;</p> <p>UPB este membră a rețelei de mobilitate academică pentru studenți și profesori CEEPUS - Programul Central European de Schimb pentru Studii Universitare, aspect care favorizează mobilitățile și schimburile de experiență la nivelul cadrelor didactice;</p> <p>UPB este membră a peste 20 de organizații internaționale care desfășoară activități de management academic (e.g. CESAER, EUA, T.I.M.E. Association, EURASHE; SEFI), element care susține accesul la informații privind cariera didactică și de cercetare și conferă posibilitatea de a dezvolta programe de cooperare pentru activitatea didactică și de cercetare;</p> <p>UPB utilizează o platformă de management al învățării, Moodle, destinată atât cursurilor din cadrul programelor de licență, masterat și doctorat, cât și formării profesionale continue.</p> <p>Puncte slabe:</p> <p>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, UPB 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;</p> <p>Este necesară organizarea în mod sistematic a unor sesiuni de informare cu privire la oportunitățile de mobilitate internațională;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>UPB nu oferă asistență pedagogică pentru organizarea activităților didactice, mai ales pentru cadrele didactice debutante.</p>
--	--

3. ACȚIUNI

Planul de acțiune și Strategia HRS4R trebuie publicate pe site-ul web al organizației, într-o secțiune ușor accesibilă.

Vă rugăm să furnizați link-ul web dedicat Strategiei de RU din cadrul organizației:

*URL: <https://upb.ro/hr-award-hrs4r/>

Vă rugăm să completați o listă sumară a tuturor acțiunilor individuale care trebuie întreprinse conform Strategiei HRS4R pentru organizația dvs. pentru a putea remedia punctele slabe și a consolida punctele tari identificate în Analiza Decalajelor:

Acțiunea propusă	Principiul/principiile	Termen	Responsabili	Indicatori															
<i>Text liber – maxim 100 de cuvinte</i>	<i>Preluat din analiza GAP (Analiza decalajelor)</i>																		
T1: Aspecte etice și profesionale, mediul de lucru al cercetătorilor																			
Întărirea angajamentului instituțional privind principiile de etică a profesiei de cercetător																			
1. Creșterea conștientizării și înțelegerii principiilor Codului de etică și deontologiei profesionale universitare și a principiilor C&C la nivelul comunității UPB.	1, 2, 3, 6, 10, 23, 32, 34, 36	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								Responsabili: Andreea Hodrea, Irina Cerbulescu, CEIA Coordonator: Președinte Senat Documente și website: Elaborare ghid de îndrumare în aplicarea Codului de etică și deontologie profesională universitară și a principiilor C&C. Realizare portal de bune practici de etică Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> nr.de accesări ghid/trimestru/ an, nr.de accesări portal/lună/ trimestru/an
2020																			
2021																			
Creșterea sprijinului cercetătorilor în activitățile de cercetare (aspecte profesionale și mediu de lucru)																			
2. Dezvoltarea unui ghid de bune practici în cercetare	3, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 16, 18, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 36, 37, 38, 39, 40	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								Responsabili: Dana Gheorghe (echipa A1 CRESCDI) Coordonator: Prorector cercetare Participanți: DMACS DFE DFC Website: Procesul de cercetare - pașii de parcurs (Research process: step by step) Indicator: <ul style="list-style-type: none"> nr. de accesări / lună/trim/an
2020																			
2021																			
3. Dezvoltarea unui mecanism unitar de management al proiectelor	4, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 19, 20, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 33,	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								Responsabili: Dana Gheorghe Ciprian Dobre DMACS Acțiune: Realizare modul informatic pentru managementul de proiect,								
2020																			

/programelor derulate la nivel UPB	36, 37, 39, 40	<table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	2021		<p>Coordonator: Prorector cercetare</p> <p>Participanți: DFE Direcția Financiar-Contabila (DFC) Direcția Informatizare și resurse umane (DIRU)</p>	<p>integrat în sistemul informatic de gestiune al UPB și interconectat cu depozitul pentru cercetare UPB - CRESCDI</p> <p>Document: Adaptare și completare proceduri de management proiect/programe</p> <p>Website: Managementul de proiect: pașii de urmat (Project Management: step by step)</p> <p>Indicator: • nr.accesări lună/trimestru/ an</p>				
2021										
4. Dezvoltarea roadmap-ului infrastructurilor de cercetare și inovare la nivelul UPB	1, 3, 8, 18, 22, 23, 24, 31, 32, 36	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	2020		2021		<p>Responsabil: Gabriel Dima</p> <p>Coordonator: Prorector cercetare</p> <p>Participanți: SITT Reprezentanți facultăți / departamente DFC</p>	<p>Documente și website: Roadmap infrastructuri la nivel UPB conținând: - proceduri de selecție bottom - up pentru dezvoltare/ actualizare infrastructuri/ echipamente CDI; - metodologie de acces, costuri și responsabilități; - indicatori pentru contorizare acces (de ex.: procentul de utilizare pe unitate de acces (percentage of access units) sau /și detaliere per Internal users Research users Private users</p>		
2020										
2021										
5. Dezvoltarea depozitului de cercetare al UPB (Open Science) – (UPB research repository)	3, 4, 33	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td> </td></tr> </table>	2020		2021		2022		<p>Responsabili: Ciprian Dobre (echipa A2-CRESCDI) Dana Gheorghe</p> <p>Coordonatori: Prorector cercetare Prorector finanțare și gestiune resurse</p> <p>Participanți: Responsabili desemnați la nivel de departamente/ facultăți</p>	<p>Acțiuni: Realizare depozit cercetare cu informații, rezultate, date de cercetare la nivelul UPB;</p> <p>Indexare depozit UPB în Registry of Open Access Repositories.</p>
2020										
2021										
2022										

6. Actualizarea și întreținerea depozitului de cercetare al UPB	3, 4, 33	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2022</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								2022								<p>Responsabili: Ciprian Dobre (Echipa A2-CRESCDI) Dana Gheorghe</p> <p>Coordonator: Prorector cercetare</p> <p>Participanți: Responsabili desemnați la nivel de departamente/facultăți</p>	<p>Acțiuni: Realizare backup depozit și aplicare prevederi GDPR pentru acces la informații, rezultate, date de cercetare</p> <p>Constituire echipă pentru asigurarea funcționării și întreținerii depozitului</p> <p>Indicatori:</p> <ul style="list-style-type: none"> nr. mediu de accesări/lună nr. de noi înregistrări pe an/trim/lună
2020																												
2021																												
2022																												
7. Simplificarea și fluidizarea raportărilor de evaluare (fișa de autoevaluare/rapoarte evaluare)	3, 4, 33	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								<p>Responsabili: Ciprian Dobre Echipa A2-CRESCDI</p> <p>Coordonator: Prorector cercetare</p>	<p>Acțiune: Generare automată rapoarte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - completarea automată a Fișei de autoevaluare cu datele/informațiile din depozitul CRESCDI (UPB research repository-CRESCDI) -completare automată raportări (statistice, evaluarea performanței instituționale, etc.) 								
2020																												
2021																												
T2: Transfer de cunoștințe, diseminare, IPR																												
O mai bună valorificare a rezultatelor cercetării																												
8. Creșterea capacității instituționale a UPB de valorificare a rezultatelor CDI. Sprijin pentru cercetători în comercializarea unei idei	1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 38, 39	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2022</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								2022								<p>Responsabil: Alexandru Marin</p> <p>Coordonator: Prorector cercetare</p> <p>Participanți: Decani facultăți / Directori departamente, DMACS</p>	<p>Document: Plan de valorificare rezultate CDI pentru perioada 2020-2022</p> <p>Indicatori cheie de performanță pentru valorificare rezultate CDI</p> <p>Raport anual de implementare plan valorificare rezultate CDI</p> <p>Website UPB: Comercializarea unei idei: pașii de urmat</p>
2020																												
2021																												
2022																												
9. Integrarea unor indicatori de performanță privind valorificarea rezultatelor de cercetare în structura raportării anuale	1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 38, 39	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">2020</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2021</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">2022</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	2020								2021								2022								<p>Responsabil: Alexandru Marin</p> <p>Coordonator: Prorector CDI</p> <p>Participanți: DMACS Serviciul juridic DFC</p>	<p>Document: Actualizare fișă autoevaluare, raport de evaluare cu acei indicatori de performanță de valorificare rezultate acceptați la nivelul UPB (de ex: fonduri atrase din vânzare brevete, fonduri private atrase din</p>
2020																												
2021																												
2022																												

				<i>contracte directe și servicii de cercetare, etc)</i>						
10. Creșterea promovării și a interesului cadrelor didactice și cercetătorilor din UPB în utilizarea depozitului de cercetare- CRESCDI	1, 2, 3, 4, 23, 24, 31, 32, 38, 39	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td>■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■	2021	■ ■ ■	2022	■ ■ ■	Responsabili: Ciprian Dobre Alexandru Marin Coordonatori: Prorector CDI Participanți: Director CSUD UPB Facultati / Dept. DMACS SITT	Web site: Depozit CRESCDI Ațiuni: Sesiuni de training pentru utilizare depozit de cercetare UPB Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> Nr. sesiuni de training Nr.de participanți
2020										
■ ■ ■										
2021										
■ ■ ■										
2022										
■ ■ ■										
11. Consolidarea participării UPB la rețele colaborative de tip clustere, parcuri științifice, hub-uri, platforme pe baza unor parteneriate inclusiv de tip public-privat. Participarea activă la dezvoltarea regiunii București-Ilfov.	1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 11, 23, 24, 26, 28, 29, 31, 32, 38, 39	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■ ■	2021	■ ■ ■ ■ ■ ■	2022	■ ■ ■ ■ ■ ■	Responsabil: Alexandru Marin Coordonator: Prorector CDI Participanți: Facultati / Dept. DMACS, SITT	Ațiuni: Nominalizare persoane reprezentative în organismele de conducere pentru valorificarea concretă a oportunităților care pot fi fructificate în interesul UPB. Website: Dezvoltare secțiune dedicată structurilor colaborative Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> nr. de persoane nominalizate în structurile de conducere nr. participări în cadrul unor inițiative de dezvoltare nr. de proiecte susținute
2020										
■ ■ ■ ■										
2021										
■ ■ ■ ■ ■ ■										
2022										
■ ■ ■ ■ ■ ■										
Îmbunătățirea calității proprietății intelectuale										
12. Actualizarea continuă a informațiilor referitoare la managementul drepturilor de proprietate intelectuală - DPI și transferul de tehnologie.	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 31, 32, 33, 38, 39	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■ ■	2021	■ ■ ■ ■ ■ ■	2022	■ ■ ■ ■ ■ ■	Responsabil: Alexandru Marin Coordonator: Prorector CDI Participanți: DMACS, SITT Serviciul juridic	Document : Revizuire proceduri IPR Procedură de co-autorat Web-site: Dezvoltare secțiuni dedicate: - IPR - Ecosistemul de inovare și antreprenoriat la nivelul UPB
2020										
■ ■ ■ ■										
2021										
■ ■ ■ ■ ■ ■										
2022										
■ ■ ■ ■ ■ ■										
13. Dezvoltarea unui program de formare profesională în domeniul protecției	1, 2, 3, 4, 7, 8, 11, 30, 31, 32, 33, 38, 39, 40	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■ ■	Responsabili: Alexandru Marin Loredana Manasia Coordonator:	Document: Program de formare: IPR, co-autorat, Transfer de Tehnologie				
2020										
■ ■ ■ ■										

și valorificării proprietății intelectuale pentru personalul academic și de cercetare		<table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2021	■ ■ ■ ■ ■	2022	■ ■ ■ ■ ■	<p>Prorector CDI</p> <p>Participanți: DMACS, SITT Centre formare profesionala continua</p>	<p>Indicator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Număr de cadre didactice și cercetători instruite/semestru/an
2021								
■ ■ ■ ■ ■								
2022								
■ ■ ■ ■ ■								
ST3: Dezvoltarea carierei academice, competențe profesionale și mobilități internaționale								
Asigurarea încrederii și transparenței pe tot parcursul carierei didactice și de cercetare								
14. Revizuirea Metodologiei privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante în acord cu Strategia OTM-R și publicarea pe site-ul UPB în limba română și engleză	10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 27	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■ ■ ■	2021	■ ■ ■ ■ ■	<p>Responsabili: Cancelar</p> <p>Coordonator: Prorector resurse umane</p> <p>Participanți: Serviciul contencios Relații Publice</p>	<p>Documente și website UPB: Metodologia privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante, disponibilă pe website-ul UPB în română și în engleză</p> <p>Strategia OTM-R</p>
2020								
■ ■ ■ ■ ■								
2021								
■ ■ ■ ■ ■								
15. Publicarea anunțurilor de oferte de locuri de muncă în Euraxess	10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 27	<table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2021	■ ■ ■ ■ ■	2022	■ ■ ■ ■ ■	<p>Responsabili: Serviciul Relații Publice POLIJOBS</p> <p>Coordonatori: Cancelar Prorector resurse umane</p> <p>Participanți: Serviciul contencios DIRU Facultăți/departamente</p>	<p>Ațiuni: Publicare în web Euraxess</p> <p>Desemnare persoană cu responsabilități publicare anunțuri în Euraxess</p> <p>Indicator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • % = nr. de anunțuri locuri de muncă vacante publicate în Euraxess/total nr. locuri de muncă vacante publicate • 2021:25% • 2022:50%
2021								
■ ■ ■ ■ ■								
2022								
■ ■ ■ ■ ■								
Asigurarea formării continue și a perfecționării personalului pe tot parcursul carierei								
16. Elaborarea unui document de politici de dezvoltare a carierei resurselor umane care va include și un plan strategic de formare, organizat modular și personalizat pe niveluri de carieră..	5, 10, 28, 30, 35, 36, 37, 38, 39, 40	<table border="1"> <tr><td>2020</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td></tr> <tr><td>■ ■ ■ ■ ■</td></tr> </table>	2020	■ ■ ■ ■ ■	2021	■ ■ ■ ■ ■	<p>Responsabili: Loredana Manasia Ana Tebeanu Diana Popa Andrei Pârvan</p> <p>Coordonatori: Prorector resurse umane</p> <p>Participanți: Serviciul contencios Decani Facultăți/Directori departamente</p>	<p>Documente și website: Politica UPB de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare, în română și în engleză, disponibilă pe website-ul UPB;</p> <p>Ghid de bune practici privind activitatea de supervizare și mentorat a cadrelor didactice și de cercetare;</p> <p>Catalog online de cursuri de formare continuă dedicate cercetătorilor și cadrelor didactice din UPB, interactiv, cu funcții de căutare avansată.</p> <p>Ațiuni:</p>
2020								
■ ■ ■ ■ ■								
2021								
■ ■ ■ ■ ■								

				Stabilire reponsabilități la nivel de decan facultate, care va conlucra cu compartimentul de management al carierei academice, pentru a asigura implementarea și monitorizarea politicii de dezvoltare a carierei.																														
17. Accesarea finanțărilor externe (Programul Operațional Capital Uman - POCU) pentru participarea cercetătorilor la programe antreprenoriale și de consiliere și orientare în cariera	26, 28, 38, 39	<table border="1"> <tr><td>2020</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	2020										2021										Responsabili: DFE Centrul de antreprenariat – (UPBizz) FAIMA Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din UPB (CCOC) Coodonator: Directorul Școlii Doctorale UPB	Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> nr. de cercetători care beneficiază de programe pentru dobândirea competențelor antreprenoriale nr. sesiuni de consiliere și orientare profesională 										
2020																																		
2021																																		
18. Accesarea finanțărilor externe (programul POCU) pentru dezvoltarea programelor școlilor doctorale ale UPB	26, 28, 38, 39	<table border="1"> <tr><td>2021</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	2021										Responsabili: Instituția Organizatoare de Studii Universitare de Doctorat (IOSUD) Școlile doctorale UPB DFE	Document: Proiect de strategie de dezvoltare a programelor școlilor doctorale din UPB (în scopul corelării aspectelor educaționale cu nevoile mediului economic)																				
2021																																		
Susținerea și stimularea mobilității intenționale (inter-instituționale și inter-sectoriale)																																		
19. Revizuirea regulamentului privind mobilitățile externe și a procedurilor asociate	10, 18, 27, 28, 29, 30	<table border="1"> <tr><td>2020</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	2020										2021										Responsabili: DRI SMAC Coordonator: Prorector Relații internaționale Participanți: DIRU Serviciul contencios DFC	Document: Regulament revizuit privind mobilitățile Acțiune/Web: Publicarea documentelor pe websiteul www.international.upb.ro (în limba engleză)										
2020																																		
2021																																		
20. Elaborarea și transmiterea unui newsletter cu privire la programele de mobilități și la activitatea internațională desfășurată în colaborare cu partenerii străini (la fiecare două luni)	10, 18, 27, 28, 29	<table border="1"> <tr><td>2020</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2021</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>2022</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>	2020										2021										2022										Responsabili: DRI - Bugan Oana Cristina Făină SMAC Erasmus Office Coordonator: Prorector Relații internaționale	Acțiune/Web: Publicarea newsletter-ului pe websiteul UPB internațional www.international.upb.ro Indicatori: <ul style="list-style-type: none"> Număr de newslettere transmise Rata de deschidere Rata de click
2020																																		
2021																																		
2022																																		

<p>21. Organizarea (bi)anuală a unor sesiuni de informare dedicate familiarizării cu programele de mobilitate internațională (Dublă-diplomă, Erasmus, MSCA, CEEPUS, DAAD, Fulbright ș.a.)</p>	<p>10, 18, 27, 28, 29</p>		<p>Responsabili: DRI - Bugan Oana Cristina Faina SMAC Biroul Erasmus Biroul Management carieră academică</p> <p>Coordonatori Prorector Relații internaționale</p>	<p>Indicator: • Numărul de activități de diseminare organizate</p>
<p>22. Dezvoltarea unei platforme digitale (mobil și PC) pentru facilitarea accesului la programele de mobilitate, cum ar fi programele de dublă-diplomă, dar și a altor programe de mobilități</p>	<p>10, 18, 27, 28, 29</p>		<p>Responsabili: DRI - Bugan Oana Cristina Făină Serviciul de Promovare și Branding</p> <p>Coordonatori: Prorector relații internaționale</p> <p>Participanți: Depozitul de date de cercetare</p>	<p>Acțiune: Realizare Platformă de mobilități</p> <p>Indicator: • Nr. accesări/lună, trimestru/an</p>
<p>23. Inițierea unui program de mobilități internaționale – Boosting the Academic Career through International Mobilities) de scurtă durată (10 zile) care să permită activități de observare, training și schimburi de bune practici, experimente.</p>	<p>10, 18, 27, 28, 29</p>		<p>Responsabili: Loredana Manasia Ana Tebeanu Diana Popa Andrei Pârvan</p> <p>Coordonator: DIR</p> <p>Participanți: Compartiment Management carieră academică</p>	<p>Document și website: Program și metodologie de selecție</p> <p>Acțiune: Bază de date publică cu universitățile/instituțiile partenere la care se pot efectua stagii de mobilitate</p>

Stabilirea unei politici de recrutare deschisă este un element cheie în Strategia HRS4R. Vă rugăm, de asemenea, să indicați modul în care organizația dvs. va utiliza setul de instrumente de recrutare deschis, transparent și bazat pe merit și cum intenționați să implementați / deja implementați principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit. Deși pot exista unele suprapuneri cu o serie de acțiuni enumerate mai sus, vă rugăm să furnizați un scurt comentariu care să demonstreze această implementare. Dacă este cazul, vă rugăm să faceți legătura dintre lista de verificare OTM-R și Planul general de acțiune.

(text liber, maxim 1000 de cuvinte)

Procesul de recrutare și selecție a cadrelor didactice și de cercetare din UPB respectă principiile unei recrutări deschise, transparente, bazate pe merit, stabilite prin reglementări naționale care au fost transpuse în Metodologia de recrutare a cadrelor didactice și de cercetare de la nivelul UPB. Această metodologie trebuie revizuită în acord cu cerințele precizate în [lista de verificare a OTM-R](#). Metodologia de recrutare a cadrelor didactice și de cercetare împreună cu celelalte proceduri de recrutare, respectiv pentru personalul tehnic auxiliar de cercetare și didactic, pentru personalul administrativ, pentru personalul recrutat pe proiecte de cercetare trebuie reunite într-un document cadru de recrutare și selecție la nivelul UPB care respectă principiile OTM-R, denumite *linii directoare interne*. Aspectele relevante vor fi publicate pe website-ul UPB. Pentru a adopta o astfel de implementare care prevede îndeplinirea obiectivelor stabilite în *Lista de verificare OTM-R*, va trebui creată o nouă poziție în structura administrativă a UPB, cu responsabilitatea cu caracter general privind realizarea și implementarea procedurilor OTM-R, inclusiv asigurarea funcționării corecte a *liniilor directoare interne*. Fiind conștienți de durata și dificultatea întregului proces, în următoarele câteva luni vor fi întreprinse acțiuni preliminare, cum ar fi: îmbunătățirea diseminării proceselor de selecție (de ex., un cont EURAXESS al UPB, pentru publicarea posturilor vacante didactice/ de cercetare în limba engleză). Alte măsuri vor urma după revizuirea detaliată a procedurilor actuale de recrutare (de ex., instruirea membrilor comitetelor de selecție, introducerea aspectelor de dezvoltare a carierei profesionale).

Dacă organizația dvs. are deja o strategie de recrutare care implementează principiile recrutării deschise, transparente și bazate pe merit, vă rugăm să furnizați link-ul web unde această strategie poate fi găsită pe site-ul organizației dvs.:

URL: -

4. IMPLEMENTAREA

Prezentare generală a procesului de implementare:

(text liber, maxim 1000 de cuvinte)

Analiza reglementărilor interne și a practicilor din UPB privind îndeplinirea celor 40 de principii ale C&C a evidențiat aspectele din diferite domenii de activitate care trebuie îmbunătățite. Sintetizând aceste aspecte, au fost definite trei tematici (T) care subsumează acțiunile care se vor întreprinde pentru îndeplinirea principiilor C&C:

T1. Aspecte etice și profesionale, mediul de lucru al cercetătorilor

T2. Transfer de cunoștințe, diseminare, IPR

T3. Dezvoltarea carierei academice, competențe profesionale și mobilități internaționale

În același timp, acțiunile propuse se vor constitui în vectorii principali în susținerea realizării obiectivelor definite pentru componenta strategică privind resursa umană academică/de cercetare a Strategiei UPB 2020-2024 și a Planului managerial al rectorului (2020 -2024) cu **implicații directe asupra principalelor direcții operaționale specifice unei universități: educația, cercetarea, inovarea**. Această abordare comprehensivă a celor trei tipuri de misiuni, care să interconecteze inteligent formarea capitalului uman cu cercetarea fundamentală înalt calitativă și cu valorizarea cercetării cu impact la nivel societal și economic va contribui la consolidarea reputației UPB la nivel național și regional.

Urmărindu-se această abordare, am definit tematicile și s-au identificat următoarele obiective:

Tematici	Obiective
Apecte etice și profesionale, mediul de lucru al cercetătorilor	Întărirea angajamentului instituțional în ceea ce privește principiile de etică a profesiei de cercetător Creșterea sprijinului cercetătorilor în activitățile de cercetare (aspecte profesionale și mediu de lucru)
Transfer de cunoștințe, diseminare și IPR	O mai bună valorificare a rezultatelor cercetării Îmbunătățirea calității proprietății intelectuale
Dezvoltarea carierei academice, competențe profesionale și mobilități internaționale	Asigurarea unui cadru instituțional transparent de planificare, monitorizare și evaluare a progresului în cariera academică pe tot parcursul acesteia Asigurarea formării profesionale continue a personalului academic pe tot parcursul carierei Susținerea și stimularea mobilității internaționale (inter-instituțional și inter-sectorial)

Planul de acțiune propus reprezintă transpunerea proiecției componentei strategice a resursei umane academice/de cercetare din UPB (*UPB human research staff*) în faza concretă de implementare, pe o perioadă multianuală, cu structuri de monitorizare și comitete de avizare responsabile pentru îndeplinirea realizării fiecărei acțiuni a Planului de acțiune și, implicit, a obiectivelor strategice corespunzătoare.

Sinteza celor menționate mai sus se prezintă în figura 1:

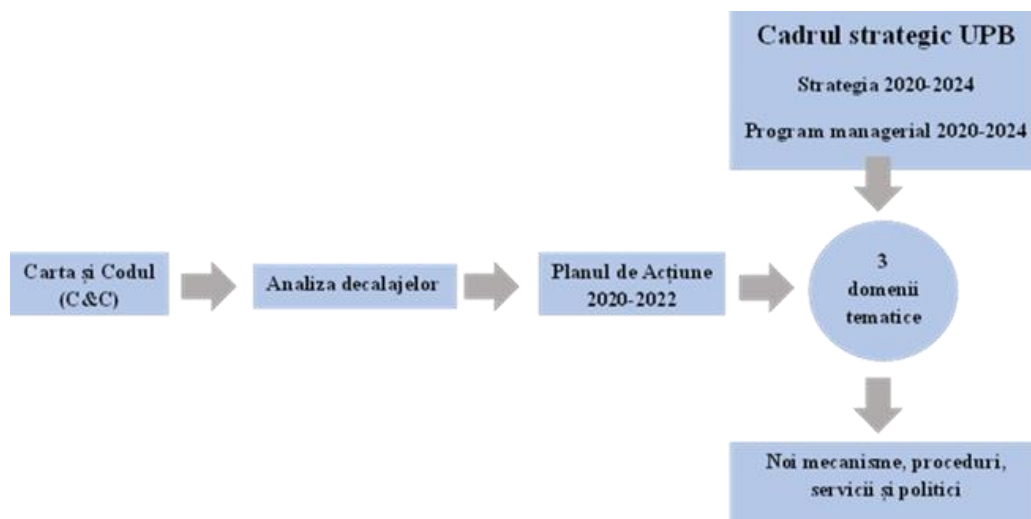


Fig. 1 Legătura dintre Planul de acțiune și Cadrul Strategic UPB

Planul de acțiune va fi implementat cu sprijinul unui Comitet de coordonare format din reprezentanți ai părților interesate (conducere, organisme de decizie, cercetători și personal administrativ). Acesta va coordona și evalua procesul de implementare a Planului de acțiune în UPB. Grupul de lucru care a realizat activitățile pentru obținerea diplomei de excelență va continua să lucreze pentru implementarea *Planului de acțiune* prin divizarea sa pe grupe de lucru stabilite la nivelul fiecărei acțiuni. Aceste grupuri de lucru permanente vor coordona și realiza toate etapele definite prin Planul de acțiune, pe fiecare acțiune. Fiecare grup permanent de lucru va avea câte un

reprezentant în cadrul Comitetului de coordonare.

Implementarea Planului de acțiune în UPB va fi realizată la două niveluri (universitate și facultăți / departamente). O astfel de împărțire permite optimizarea proceselor interne, în funcție de nevoile specifice ale facultăților și departamentelor din structura universității.

Comunitatea de cercetare din UPB va fi implicată în procesul de implementare a *Planului de acțiune* în trei moduri. În primul rând, reprezentanții comunității de cercetare vor fi parte integrantă a Comitetului de coordonare, iar grupul de experți științifici care a lucrat în prima etapă a realizării activităților necesare obținerii diplomei de excelență își vor continua îndeplinirea rolului de principali vectori la nivelul departamentelor/facultăților din care fac parte în diseminarea și comunicarea feed-back-ului de la comunitatea științifică către structurile de implementare a Planului de acțiune. În al doilea rând, comunitatea de cercetare va avea o influență majoră asupra procesului de implementare, prin intermediul organismelor existente (cum ar fi Senatul UPB) în conformitate cu legislația națională română și statutul UPB. În al treilea rând, procesul de evaluare va include sondaje periodice în rândul comunității de cercetare, care să faciliteze implicarea acestora în procesul de implementare.

Se va constitui un Comitet de monitorizare, pentru monitorizarea și evaluarea progresului implementării, din reprezentanți ai grupelor de lucru, pentru identificarea în timp real a problemelor care se pot ivi pe parcurs. Comitetul de monitorizare va raporta periodic progresele fiecărei acțiuni către Comitetul de coordonare.

Pentru realizarea implicării complete a comunității academice și de cercetare sunt planificate două inițiative: un eveniment de prezentare pentru întregul personal a Strategiei HRS4R și a *Planului de acțiune* și un material sintetic de prezentare a Strategiei HRS4R, ca strategie de resurse umane care să fie inclusă în cadrul conferințelor științifice organizate de/sau cu implicarea UPB.

În plus, un sondaj care să evalueze nivelul de satisfacție a comunității UPB față de Strategia HRS4R va fi realizat anual. Rezultatele sondajului vor fi evaluate de grupurile de lucru cu consultarea Comitetului de coordonare.

După doi ani de la lansarea *Planului de acțiune*, va fi efectuată o revizuire internă a Strategiei HRS4R. Grupul de lucru va revizui principiile C&C și politica OTM-R și va lua în considerare posibilele adaptări necesare în cazul neîndeplinirii obiectivelor stabilite. Nivelul de îndeplinire a *Planului de acțiune* va fi revizuit, detectând posibile neconformități și indicând acțiunile corective propuse. Acest raport va fi discutat și avizat de Comitetul de coordonare și va fi prezentat structurilor decizionale de la nivelul UPB pentru validare finală.

Asigurați-vă că acoperiți și toate aspectele evidențiate în lista de verificare de mai jos, pe care va trebui să le descrieți în detaliu:

Listă de verificare	* Descrierea detaliată și justificarea corespunzătoare
Cum va supraveghea în mod regulat progresul comitetul de punere în aplicare și / sau grupul director?	Comitetul de coordonare va analiza periodic rapoartele privind progresele implementării <i>Planului de acțiune</i> , care conțin indicatorii de realizare și problemele ivite în implementare, în corelație și cu riscurile asociate/apărute. Comitetul de monitorizare va analiza activitatea fiecărui Grup de lucru și va fi responsabil pentru elaborarea raportului de progres și prezentarea acestuia Comitetului de coordonare. Comitetul de coordonare va discuta cu părțile interesate relevante (de exemplu, Senatul UPB), rezultatele obținute în fiecare etapă, pentru a facilita

	<p>procesul de implementare cu succes a Planului de acțiune.</p>
<p>Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare, principalele părți interesate, în procesul de implementare?</p>	<p>Comitetul de coordonare și fiecare Grup de lucru vor include și reprezentanți relevanți ai părților interesate (conducerea, organele de decizie, cercetătorii și personalul administrativ din UPB). Comitetul de coordonare supervizează monitorizarea și evaluarea procesului de implementare din <i>Planul de acțiune</i>.</p> <p>Fiecare Grup de lucru este responsabil de implementarea fiecărei acțiuni pentru toate etapele definite în <i>Planul de acțiune</i>. La nivelul său, Grupul de lucru va fi responsabil pentru monitorizarea implementării progreselor înregistrate și raportarea lor către Comitetul de coordonare.</p> <p>Comunitatea academică/de cercetare din UPB va fi implicată în procesul de implementare a <i>Planului de acțiune</i> în trei moduri. În primul rând, reprezentanții comunității de cercetare vor fi parte integrantă a Comitetului de coordonare, iar grupul de experți științifici care a lucrat în prima etapă a realizării activităților necesare obținerii diplomei de excelență își vor continua îndeplinirea rolului de principalii vectori la nivelul departamentelor/facultăților din care fac parte în diseminarea și comunicarea feedback-ului de la comunitatea științifică către structurile de implementare a <i>Planului de acțiune</i>. În al doilea rând, comunitatea de cercetare va avea o influență majoră asupra procesului de implementare, prin intermediul organismelor existente (cum ar fi Senatul UPB) în conformitate cu legislația națională și Statutul UPB. În al treilea rând, procesul de evaluare va include sondaje periodice în rândul comunității de cercetare, care să faciliteze implicarea acestora în procesul de implementare.</p>
<p>Cum procedați pentru a alinia politicile organizaționale cu HRS4R? Asigurați-vă că Strategia HRS4R este recunoscută în strategia de cercetare a organizației, ca politică generală în domeniul resurselor umane.</p>	<p>Acțiunile propuse în <i>Planul de acțiune</i> se vor constitui în vectorii principali în susținerea realizării obiectivelor stabilite pe componenta strategică privind Resursa umană academică/cercetare a Strategiei UPB 2020-2024 și Planului managerial al rectorului (2020 -2024) cu implicații directe asupra principalelor direcții operaționale specifice unei universități: educația, cercetarea, inovarea. Această abordare comprehensivă a celor trei tipuri de misiuni, care să interconecteze inteligent formarea capitalului uman cu cercetarea fundamentală înalt calitativă și cu valorizarea cercetării cu impact la nivel societal și economic, va contribui la consolidarea reputației UPB la nivel național și regional.</p>
<p>Cum vă veți asigura că acțiunile propuse sunt puse în aplicare?</p>	<p>Analiza decalajelor și <i>Planul de acțiune</i> au fost aprobate de structurile de conducere decizionale ale UPB. În consecință, <i>Planul de acțiune</i> propus este susținut de</p>

	<p>instituție la nivel maxim reprezentativ pentru a fi pus în aplicare.</p> <p>Comitetul de coordonare și fiecare Grup de lucru vor cuprinde: membri / reprezentanți relevanți ai universității, facultăților și departamentelor, ca entități care sunt mandatate pentru implementarea acțiunilor.</p> <p>Grupul de lucru este constituit din membri reprezentativi ai departamentelor implicate, care au posibilitatea de decizie în implementare și capacitatea de a dezvolta acțiunile definite, precum și de a reprezenta personalul de cercetare.</p> <p>Procesul de punere în aplicare va implica consultarea periodică cu părțile interesate relevante (de ex., Senatul UPB, CEIA, cercetători, sindicate etc.).</p> <p>Membrii grupului experților comunității de cercetare (care au sprijinit inițial și realizarea analizei decalajelor) vor fi invitați să contribuie la revizuirile periodice ale <i>Planului de acțiune</i>. Aceștia vor continua să joace un rol important în monitorizarea informală anuală a activității și în cadrul monitorizării interne oficiale la sfârșitul fiecărui ciclu.</p>
<p>Cum veți monitoriza progresul (conform termenelor stabilite)?</p>	<p>Pentru a coordona și monitoriza punerea în aplicare a acțiunilor, este necesară dezvoltarea unor proceduri de monitorizare care presupun:</p> <ul style="list-style-type: none"> • un model comun pentru adnotarea și verificarea progresului fiecărei acțiuni de către responsabilii de acțiuni (grupul de lucru); • reuniuni bianuale ale grupului de lucru de acțiune cu reprezentanți ai administrației care au legătură cu implementarea acțiunii, care vor fi programate și raportate organelor de conducere ale UPB și Comitetului de coordonare; • focus-grupuri organizate de grupul cercetătorilor cu comunitatea științifică, inclusiv consultarea acestora de două ori pe an pentru a primi informații și pentru a evalua schimbările în percepția cercetătorilor în ceea ce privește implementarea C&C; • informarea periodică a structurilor de conducere a UPB. <p>Comitetul de monitorizare, care va cuprinde reprezentanți din fiecare Grup de lucru, va evalua periodic progresul implementării tuturor pașilor (indicatorilor) conform planificării, pentru a identifica cât mai rapid posibilele probleme apărute pe parcurs. Comitetul de monitorizare va raporta periodic (la fiecare trei luni) progresele obținute în derularea fiecărei acțiuni</p>

	către Comitetul de coordonare, care va putea lua decizii pentru diminuarea efectelor neîndeplinirii sarcinilor asumate și să controleze riscurile asociate, respectiv să elimine problemele care vor apărea în timpul procesului de implementare.
Cum veți măsura progresul (indicatorii) având în vedere următoarea evaluare?	Indicatorii sunt stabiliți individual pentru toate acțiunile planificate. Acești indicatori vor fi evaluați periodic de către Comitetul de monitorizare, iar Comitetul de coordonare va fi responsabil pentru deciziile de realizare a obiectivelor și de implementare a graficului de lucru asociat planului de acțiune.

Observații / comentarii suplimentare despre procesul de implementare propus:

T1: Aspecte etice și profesionale, mediul de lucru al cercetătorilor

PRINCIPALELE DECALAJE

Până la acest moment, nu sunt disponibile versiuni în limba engleză ale tuturor documentelor. Informațiile privind Codul etic și deontologie profesională nu sunt ușor accesibile pe pe website-ul instituțional, iar designul documentelor nu încurajează membrii comunității academice să se familiarizeze cu principiile și practicile eticii academice și de cercetare. Similar, pagina web dedicată activității de cercetare nu are o interfață prietenoasă și nu oferă cercetătorilor informații adecvate cu privire la procesul de cercetare și la pașii de urmat în managementul unui proiect de cercetare, respectiv bune practici de cercetare. Sunt necesare actualizarea și unificarea procedurilor interne referitoare la gestionarea activității de cercetare. UPB nu a dezvoltat până la acest moment un cadru intern de dezvoltare a infrastructurilor de cercetare (roadmap al infrastructurilor de cercetare și inovare la nivelul UPB) care să prevadă măsuri și proceduri pentru asigurarea sustenabilității acestora pe termen mediu și lung și mecanisme de acces (intern și extern).

IMPLEMENTARE

Pentru a respecta pe deplin Carta și Codul European pentru Cercetători, este necesar să facem cunoscute comunității UPB, prin intermediul website-ului UPB și a rețelei intranet, toate documentele care se referă la Codul de etică și deontologie profesională universitară, procedurile existente/revăzute și să se disemineze aspectele de bune practici privind principiile de etică, procesul de cercetare și managementul proiectelor de cercetare.

Principiile bunelor practici de cercetare vor fi descrise în secțiuni dedicate ale site-ului UPB cu ghiduri pentru îndrumarea cercetătorului în realizarea unei aplicații de cercetare și implementare a unui proiect de cercetare, De asemenea, vor fi publicate și exemple de bune practici în activitatea de cercetare, care vor furniza informații relevante pentru a sprijini atât implementarea activităților de cercetare cât și diseminarea rezultatelor cercetării. Cercetătorii vor fi sprijiniți în activitățile lor de cercetare și prin accesul la depozitul de date și rezultate de cercetare care se va realiza la nivelul UPB. Totodată, accesul la acest depozit de date va simplifica activitatea de raportare.

Astfel, vor fi dezvoltate următoarele acțiuni:

- website și document privind bune practici în cercetare
- website și Ghid de bune practici de etică
- realizare Depozit de date și rezultate de cercetare
- realizare proceduri de acces la infrastructuri și actualizare proceduri unitare de management pe proiecte/programe

T2: Transfer de cunoștințe, diseminare, IPR

PRINCIPALELE DECALAJE

Nu există la nivelul UPB o politică coerentă privind protecția și valorificarea drepturilor de proprietate intelectuală. De asemenea, nu există un mecanism de recompensare financiară a cercetătorilor inventatori, dar le este recunoscută activitatea în cadrul rapoartelor de activitate anuale și este susținută participarea lor la evenimente de inventică, organizate în țară sau în străinătate. UPB nu are o strategie dedicată, care să vizeze valorificarea și diseminarea rezultatelor cercetării, concentrată pe comercializarea de tehnologii inovative, marketing specializat și pe creșterea vizibilității științifice la nivel internațional. Nu există o procedură de co-autorat la nivelul UPB, care să precizeze modalitatea de stabilire a contribuției efective a fiecărui participant la obținerea unui rezultat de cercetare și a contribuției efective ca și co-autor al unei lucrări științifice.

IMPLEMENTARE

Pentru a crește vizibilitatea UPB, la nivel național și internațional, din perspectiva transferului de cunoaștere și al dezvoltării de tehnologii inovative, este necesară dezvoltarea și implementarea unui plan anual de valorificare al rezultatelor CDI, definirea unor indicatori cheie de performanță pentru valorificarea rezultatelor CDI și introducerea acestora în raportările anuale la nivelul personalului academic și de cercetare și la nivel instituțional.

Sunt necesare măsuri pentru consolidarea participării UPB la rețele colaborative (clustere, parcuri științifice, hub-uri) din regiunea București-Ilfov și la nivel național / internațional, pe baza unor parteneriate de tip public-privat.

Astfel, vor fi elaborate următoarele documente:

- Plan de valorificare rezultate CDI, pe perioada 2020-2022;
- Metodologie de evaluare pe baza unui set de indicatori cheie de performanță, pentru valorificarea rezultatelor CDI;
- Model fișă de evaluare anuală a activității CDI, cu accent pe valorificarea acestora prin transfer de cunoaștere;
- Elaborare / actualizare proceduri privind protecția și valorificarea proprietății intelectuale;
- Elaborare procedură co-autorat.

Complementar, vor fi realizate următoarele acțiuni:

- Actualizarea continuă a informațiilor disponibile comunității academice din UPB, referitoare la managementul drepturilor de proprietate intelectuală și transferul de tehnologie;
- Dezvoltarea unui program de formare profesională în domeniul protecției și valorificării proprietății intelectuale pentru personalul academic și de cercetare;
- Dezvoltarea unui program de instruire a cadrelor didactice și cercetătorilor în utilizarea depozitului UPB, cuprinzând rezultate și date obținute în cercetare;
- Nominalizarea la nivelul departamentelor/facultăților a persoanelor responsabile cu mobilizarea personalului academic/de cercetare pentru asigurarea calității informațiilor și datelor din depozitul UPB;
- Nominalizare persoane reprezentative, pentru valorificarea participării UPB în structuri colaborative / parteneriate (clustere, parcuri științifice, hub-uri).

T3. Dezvoltarea carierei academice, competențe profesionale și mobilități internaționale

PRINCIPALELE DECALAJE

UPB nu a elaborat până în acest moment o politică unitară de dezvoltare a carierei cadrelor didactice și de cercetare. Astfel, activitățile de planificare a carierei și de formare profesională continuă a personalului academic nu sunt realizate în mod sistematic și constant, fiind, în principal, responsabilitatea fiecărui cercetător sau cadru didactic. Deși UPB pune la dispoziția personalului

academic o plajă largă de activități și cursuri de training și dezvoltare profesională, oferta de formare profesională continuă nu este disponibilă într-un catalog de cursuri care să fie accesibil online sau prin rețeaua de intranet tuturor cercetătorilor. Supervizarea și mentoratul tinerilor cercetători sunt susținute de regulamente și proceduri interne doar în cazul cercetătorilor R1 (doctoranzi). La nivelul R2 de carieră pot fi identificate bune practici, dar fără a avea un caracter unitar la nivelul departamentelor și fără a fi reglementate. Monitorizarea carierei și planificarea etapelor de evoluție și formare nu reprezintă responsabilitatea explicită a unui compartiment sau a unei persoane/grup de persoane, practicile variind la nivelul facultăților și departamentelor. Mobilitățile internaționale ale cercetătorilor și cadrelor didactice sunt considerate un instrument esențial în dezvoltarea carierei academice. Personalul academic al UPB nu cunoaște toate oportunitățile de mobilitate pe care UPB le oferă, fiind necesare activități de informare suplimentară.

Se identifică, astfel, nevoia de a crea un cadru instituțional care să susțină activ și să reglementeze planificarea carierei, formarea continuă, respectiv monitorizarea performanțelor și a evoluției.

IMPLEMENTARE

Pentru a asigura respectarea deplină a principiilor C&C și a politicii OTM-R, este necesară elaborarea unei politici de dezvoltare a carierei academice la UPB, care să contureze în mod coerent cadrul instituțional, activitățile, mecanismele și resursele, respectiv structurile responsabile cu planificarea, monitorizarea și evaluarea performanțelor în carieră, integrând practici de supervizare și mentorat.

Astfel, vor fi elaborate următoarele documente:

- Politica de dezvoltare a carierei didactice și de cercetare la UPB, în română și în engleză, disponibilă pe website-ul UPB;
- Ghid de bune practici privind activitatea de supervizare și mentorat a cadrelor didactice și de cercetare;
- Catalog online de cursuri de formare continuă dedicate cercetătorilor și cadrelor didactice din UPB.
- Complementar, vor fi realizate și următoarele acțiuni:
- crearea unei secțiuni în website-ul UPB dedicate recrutării, selecției și managementului carierei în cercetare;
- constituirea compartimentului de management al carierei academice, care va asigura implementarea politicii de dezvoltare a carierei;
- constituirea comitetelor responsabile de monitorizarea carierei cercetătorilor și cadrelor didactice UPB;
- numirea prodecanilor responsabili pentru dezvoltarea catalogului de cursuri și activități de formare a personalului academic.

Pentru a dinamiza mobilitățile *outgoing și incoming*, vor fi revizuite regulamentul privind mobilitățile externe și procedurile aferente. Pentru a crește gradul de informare cu privire la oportunitățile de mobilitate oferite de UPB, va fi dezvoltată o platformă digitală dedicată mobilităților internaționale. În plus, va fi creat și transmis un newsletter care să promoveze diferite tipuri de mobilități. Vor fi organizate bianual seminare de informare și workshop-uri pentru mobilitățile Erasmus, DAAD, MSCA, CEEPUS ș.a. De asemenea, UPB va dezvolta și un program de mobilități al cărui obiectiv general vizează dezvoltarea resursei umane academice din UPB prin realizarea de mobilități de scurtă durată.