

TEMPLATE 1 – ANALIZA DECALAJELOR - PROCES

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

DATA TRANSMITERII INTENȚIEI DE A ADERA LA PRINCIPIILE CARTEI ȘI CODULUI: 14 MAI 2019

PROCES

Procesul HRS4R trebuie să implice toate departamentele de management responsabile direct sau indirect pentru problemele legate de resursa umană din cercetare. Acestea vor include, de obicei, prorectorul responsabil cu cercetarea, directorul departamentului de resurse umane și alți membri ai personalului administrativ. În plus, strategia HRS4R trebuie să consulte părțile interesate și să implice o comunitate reprezentativă de cercetători variind între R1 și R4, precum și să numească un comitet care să supravegheze procesul și un grup de lucru responsabil pentru implementarea procesului.

Vă rugăm să furnizați numele, funcția și entitatea de conducere / departamentul persoanelor care sunt implicate direct sau indirect în procesul HRS4R din organizația dvs.:

Nume	Funcție	Entitatea de conducere / departamentul
Tudor Prisecaru	Prorector cercetare științifică	Biroul Executiv al Consiliului de Administrație
Valentin Năvrăpescu	Prorector Finanțare și Gestione Resurse	Biroul Executiv al Consiliului de Administrație
Horia Iovu	Director	Consiliul pentru Studiile Universitare de Doctorat
Gheorghe Dinu	Director	Direcția Informatizare și Resurse Umane
Iulian Ripoșan	Cancelar	Biroul Executiv al Senatului UPB
Andreea Hodrea	Director	Direcția Juridică și Contencios
Dorina Adamescu	Director Economic	Direcția Financiar-Contabilă
Luciana Mihai	Director	Direcția Relații Internaționale
Marin Alexandru	Șef Serviciu	Serviciul de Inovare și Transfer Tehnologic

Sanda Osiceanu	Şef Birou	Serviciul Evidența, Gestiunea și Monitorizarea Cheltuielilor Proiectelor
Mihai Carabaș	Ofițer protecția datelor	Unitatea pentru Calitatea și Protecția Datelor
Geanina Alexe	Director	Direcția Fonduri Europene
Cristina Albu	Director	Biblioteca Centrală UPB

Organizația dvs. trebuie să consulte părțile interesate și să implice o comunitate reprezentativă de cercetători, de la R1 la R4, precum și să numească un Comitet care să supravegheze procesul și un grup de lucru responsabil pentru implementarea procesului HRS4R.

Termenul „Resurse umane” este utilizat în cel mai larg sens posibil, pentru a include toți cercetătorii (definiția Frascati: Propunere standard de practică pentru sondaje privind cercetarea și dezvoltarea experimentală, manual Frascati, OCDE, 2002) fără a ține cont de profil, carieră, „nivel”, tip de contract etc.

Pentru o descriere a cercetătorilor R1-R4, vezi

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

Oferiți informații despre modul în care grupurile menționate mai sus au fost implicate în analiza GAP (Analiza decalajelor):

*Grupul părților interesate	*Formatul consultărilor	Rezultate
Grupul de lucru format din experți (WG) și Comitetul consultativ administrativ (AAC)	Întâlnire față în față	AAC este reprezentat de Departamentele Administrative ale UPB, direct sau indirect implicate în aspectele privind resursa umană din UPB. Membrii responsabili ai AAC au fost desemnați ca membri ai grupului de lucru și fiecare membru a primit responsabilități pentru efectuarea unei analize a stării inițiale a principiilor <u>C&C</u> și respectarea politicii <u>OTM-R</u> , în zona sa de competență, primind feedback din partea întregului personal de cercetare (staff) prin sondajul efectuat. Activitatea WG a fost susținută de un proiect al UPB pentru creșterea capacității instituționale (CRESCDI) care a dezvoltat o activitate dedicată obținerii diplomei de excelență pentru resursa umană de cercetare din UPB. În prima etapă, grupul de lucru a efectuat o primă analiză a celor 40 de principii și a politicii OTM-R pentru evaluarea stării curente a îndeplinirii acestora la nivelul Universității. Pe baza acestei analize privind nivelul de îndeplinire al celor 40 principii ale C&C au fost identificate principalele domenii de îmbunătățire pentru îndeplinirea acestora. S-a redactat un prim document care a conținut toate aceste aspecte.
Grupul de lucru format din experți și	Întâlniri și e-mailuri online	Alături de lucrul direct, face on face, între WG și AAC au avut loc mai multe întâlniri organizate on-line între membrii celor două grupuri și un contact permanent pe e-mail. S-a constituit un spațiu de lucru

Comitetul consultativ administrativ		colaborativ online pentru membrii acestor grupuri. Rezultatul acestor consultări s-a materializat în primul document detaliat al analizei pricipilor C&C privind nivelului de îndeplinire și a propunerilor de îmbunătățire a acestora la nivelul universității.																		
Grupul de lucru al personalului academic și de cercetare	Ateliere de lucru	Grupul personalului academic și de cercetare, format din 60 de experți științifici desemnați la nivelul fiecărei facultăți, a fost instruit de WG group în cadrul unor întâlniri programate cu privire la etapele HRS4R și cu implicarea acestora în activitățile HRS4R. Reprezentanții acestui grup au fost nominalizați în echipa proiectului CRESCDI. Misiunea principală a acestui grup este de diseminare și obținere a feedback de la comunitatea științifică din care fac parte (la nivel de department al facultății pe care o reprezintă). De asemenea, ei vor fi vectorii principali în aplicarea metodelor de consultare cu comunitatea științifică.																		
Grupul de lucru al personalului academic și de cercetare	Sondaj online și interviuri față în față	<p>Pentru a investiga opiniile comunității academice a UPB cu privire la complianța cu principiile Cartei și Codului european al cercetătorilor și la măsurile propuse pentru ameliorarea decalajelor, a fost aplicată o strategie mixtă de consultare, constând în realizarea unui sondaj de opinie online, respectiv interviuri față în față și focus grupuri. Chestionarul a fost autoadministrat online. Toate cadrele didactice și de cercetare din UPB au primit un e-mail prin care au fost invitate să își exprime, în mod anonim, opiniile cu privire la implementarea principiilor C&C. Eșantionul final a inclus 792 de respondenți (o rată de răspuns de 59%). Datele au fost colectate în perioada 14 aprilie – 22 mai 2019. Chestionarul a cuprins patru secțiuni, corespunzătoare principiilor C&C. Răspunsul la fiecare item a fost înregistrat pe o scală Likert cu 5 trepte, variind de la <i>dezacord total</i> la <i>acord total</i>. Chestionarul a inclus și itemi socio-demografici, anume: gen, vârstă, vechime, titlu academic și domeniu de cercetare. Aceste date au fost folosite pentru a compara opiniile și nevoile diferitelor segmente de respondenți. Eșantionul rezultat prezintă o distribuție echilibrată pe genuri (vezi Tabelul 1).</p> <p><i>Tabelul 1. Distribuția eșantionului în funcție de gen (N=792)</i></p> <table border="1" data-bbox="613 1402 1430 1522"> <thead> <tr> <th>Gen</th> <th>Pondere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bărbați</td> <td>56.43%</td> </tr> <tr> <td>Femei</td> <td>43.57%</td> </tr> </tbody> </table> <p>De asemenea, a fost obținută o distribuție satisfăcătoare a respondenților pe grupe de vârstă (a se vedea Error! Reference source not found.).</p> <p><i>Tabelul 2. Distribuția pe vârste a eșantionului (N=792)</i></p> <table border="1" data-bbox="613 1665 1430 1898"> <thead> <tr> <th>Grupa de vârstă</th> <th>Pondere</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>≤30 ani</td> <td>5.0%</td> </tr> <tr> <td>31-40 ani</td> <td>32.9%</td> </tr> <tr> <td>41-50 ani</td> <td>30.0%</td> </tr> <tr> <td>51-60 ani</td> <td>21.4%</td> </tr> <tr> <td>≥61 ani</td> <td>10.7%</td> </tr> </tbody> </table>	Gen	Pondere	Bărbați	56.43%	Femei	43.57%	Grupa de vârstă	Pondere	≤30 ani	5.0%	31-40 ani	32.9%	41-50 ani	30.0%	51-60 ani	21.4%	≥61 ani	10.7%
Gen	Pondere																			
Bărbați	56.43%																			
Femei	43.57%																			
Grupa de vârstă	Pondere																			
≤30 ani	5.0%																			
31-40 ani	32.9%																			
41-50 ani	30.0%																			
51-60 ani	21.4%																			
≥61 ani	10.7%																			

În ceea ce privește categoriile profesionale vizate de studiu, cercetătorii R2 sunt cei mai bine reprezentați. Poate fi constatată o distribuție echilibrată a cercetătorilor de nivel R3 și R4 (Tabelul 3).

Tabelul 3. Distribuția respondenților pe niveluri de carieră (N=792)

Categoria	Pondere
Cercetători R1	10.00%
Cercetători R2	41.43%
Cercetători R3	22.86%
Cercetători R4	25.71%

Complementar sondajului, au fost organizate interviuri semistructurate și focus grupuri – vezi Tabelul 4, la care au participat reprezentați ai întregii comunități academice a UPB, inclusiv studenți și doctoranzi (Tabelul 5).

Tabelul 4. Distribuția participanților pe domenii de cercetare

Domeniul științific	Nr. interviuri
Domeniul A : Chimie, Inginerie chimică, Ingineria materialelor	7 interviuri
Domeniul B: Inginerie electrică, Inginerie energetică, Inginerie electronica, telecomunicații și tehnologii informaționale, Calculatoare și tehnologia informației, Ingineria sistemelor	6 interviuri
Domeniul C : Inginerie mecanică, Inginerie industrială, Inginerie aerospațială, Ingineria transporturilor	6 interviuri
Domeniul D: Științe economice, sociale și umaniste	4 interviuri
Reprezentanți ai studenților	1 focus grup
Doctoranzi	2 focus grupuri

Tabelul 5. Distribuția numărului de participanți la studiu în raport cu nivelul de carieră

Nivel de carieră	Număr de participanți
Studenți licență și master	6
R1	13
R2	8
R2	8
R3	6
R4	7

Rezultatele cercetării

Recrutare și selecție

Deschiderea și transparența procesului de recrutare și selecție au fost apreciate pozitiv de mai mult de 65% dintre respondenți. În plus, 57,1% dintre respondenți au afirmat că procesul de recrutare este eficient. Nu s-au înregistrat diferențe semnificative între opiniile exprimate de bărbați și femei.

Rezultatele sugerează necesitatea unei îmbunătățiri a promovării la nivel internațional a posturilor disponibile (36% din răspunsuri califică drept „adecvată” comunicarea internațională a pozițiilor deschise). Astfel, anunțurile pentru posturile academice vacante sunt necesar a fi publicate atât în limba română, cât și în limba engleză. Persoanele participante la interviuri aprobă propunerea de a fi publicate posturile vacante în [Euraxess](#), fiind însă sceptice cu privire la atractivitatea acestor posturi pentru cercetătorii din afară. În opinia subiecților intervievați, este important ca evaluarea candidaților să ia în considerare și criteriile calitative, nu doar cantitative.

Condiții de muncă și securitate socială

Cei mai mulți dintre cercetătorii chestionați (81,4%) afirmă că își cunosc drepturile fundamentale de securitate socială și că beneficiază de ele. Jumătate (51,3%) apreciază ca adecvate condițiile de muncă pentru toate nivelurile de carieră. Cercetătorii R1 și R2 tind să identifice o distribuție neuniformă a resurselor și accesul la infrastructurile de cercetare, ceea ce sugerează prezența unui decalaj. Chiar dacă UPB deține o infrastructură de cercetare remarcabilă, doar 30% dintre respondenți au indicat că toți cercetătorii știu despre existența acesteia și o pot utiliza. 37,4% dintre participanții la studiu (în mare parte cercetători R3 și R4) susțin că departamentele lor le oferă un mediu de lucru stimulant, echipamente adecvate și oportunități de cooperare prin intermediul rețelelor de cercetare. Pentru a oferi acces liber la infrastructura de cercetare este nevoie de: a) mai mult personal auxiliar (de suport) care să fie în permanență prezent în laborator pentru a oferi ajutor specializat în folosirea echipamentelor; b) instruirea adecvată și periodică a acestui personal de suport; c) o procedură care să reglementeze modalitățile de acces la infrastructura de cercetare; d) budget pentru mentenanță și pentru consumabile; e) spații dedicate activității de cercetare.

47,1% dintre participanți sugerează necesitatea îmbunătățirii proceselor de comunicare și de diseminare a informațiilor în cadrul universității. De exemplu, doar 37,1% din personalul interviuat a considerat ca fiind „adecvate” diseminarea informațiilor și susținerea oferite în cadrul diferitelor mecanisme de finanțare.

Aproape jumătate dintre respondenți (44,4%) au indicat că Serviciul

	<p>pentru Transfer Tehnologic și Inovare sprijină în mod activ cooperarea dintre mediul academic și industrie, respectiv furnizarea de noi tehnologii bazate pe rezultatele cercetării și inovării. Elaborarea unei document cadru al inovării se bucură de favorabilitate sporită. Considerațiile membrilor comunității academice variază între „o măsură obligatorie”, „o inițiativă foarte bună” și „binevenită”. Se subliniază nevoia de asumare de către facultăți în mod explicit a politicii de inovare. Facultățile, respectiv departamentele, sunt percepute ca fiind cele mai în măsură să operaționalizeze interesele de cercetare, să prioritizeze tematici și subiecte relevante, congruente cu orientările strategice la nivel instituțional, dar și național sau internațional. De asemenea, expertiza de la nivelul fiecărui colectiv este de articuleze într-o manieră echilibrată implementarea acțiunilor subsecvente documentului cadru la nivel de facultate. Este preferată o abordare <i>bottom-up</i>, convergentă cu direcțiile strategice de cercetare ale UPB. O astfel de inițiativă ar fi menită și să susțină valorificarea pe piață a rezultatelor cercetării. Unii reprezentanți intervievați susțin că valorificarea rezultatelor CDI necesită timp, mecanisme legale și administrative, respectiv resursă umană. O vulnerabilitate identificată o reprezintă absența unor resurse la nivel de facultate/departament care să gestioneze procesul de valorificare a rezultatelor CDI. Procedurile complicate și cronofage completează lista factorilor frenatori.</p> <p>Inițiativa unui mecanism unitar de management al proiectelor /programelor este necesară și binevenită, conducând la eliminarea unor dificultăți administrative.</p> <p>Pentru implementarea acțiunilor relative la politica de Open Science și Open Access, respondenții sugerează că este nevoie în prealabil de sesiuni de informare în privința a ceea ce implică aceste inițiative și ce beneficii pot aduce. În lipsa unei convingeri la nivelul comunității că inițiativele de Open Data, Open Science pot fi benefice pe termen lung, crearea infrastructurii necesare pentru Open Data ar putea prezenta un interes scăzut pentru cercetători. De asemenea, instruirea în folosirea acestor instrumente este esențială.</p> <p>Formare și dezvoltare profesională continuă</p> <p>Planul de carieră este privit ca un instrument de planificare și dezvoltare a carierei foarte important. Participanții la consultări au susținut ideea că acesta trebuie să fie dezvoltat împreună cu directorul de departament și să fie monitorizat în consecință. Propunerea de a organiza activități de mentorat pentru tinerii cercetători este larg acceptată, iar cercetătorii la nivel R1 și R2 identifică o nevoie reală de a beneficia de astfel de activități. Implicarea directorilor de departament și a altor structuri</p>
--	---

		<p>instituționale specializate este necesară pentru a asigura eficiența acestor activități. Complementar, a fost sugerată și revizuirea fișelor de post.</p> <p>35,7% dintre cercetători au declarat că UPB oferă personalului academic oportunități de formare și educație continuă adecvate activităților didactice, subliniind că există loc pentru ameliorări.</p> <p>Toții intervievații au considerat utile cursurile de formare, în orice variantă a lor (față-în-față, online sau blended learning). Au fost menționate, cu precădere, cursuri care să îmbunătățească competența didactică și competențe transversale. Dezvoltarea unui program de formare profesională în domeniul protecției și valorificării proprietății intelectuale pentru personalul academic și de cercetare este considerat un demers firesc, necesar și benefic în contextul în care cea mai mare parte din informație este nestructurată și în care unora dintre cadrele didactice li se cere, în mod obligatoriu, un brevet pentru avansare. Frecvența sugerată pentru participarea la activități de formare și dezvoltare continuă variază între 6 luni și 2 ani.</p> <p>O contribuție importantă la dezvoltarea carierei o au și mobilitățile internaționale. 53,6% dintre cercetători (în majoritate R3 și R4) au menționat că UPB sprijină în mod corespunzător mobilitățile internaționale și schimburile academice. Se sugerează promovarea și a altor tipuri de mobilități (complementare Erasmus), cu accent pe mobilități între universitate și industrie. Scopul acestor mobilități poate fi de documentare (mobilități de scurtă durată pentru redactarea unui articol sau a unei propuneri de proiect) sau de formare și cercetare.</p> <p>Cei mai mulți dintre cei intervievați (85,7%) au considerat că evaluarea performanței academice se realizează în mod eficient și au fost de acord că este o activitate realizată constant și periodic.</p> <p>Aspecte etice și profesionale</p> <p>Comitetul de etică și integritate academică al universității tratează în mod adecvat reclamațiile posibililor cercetători, după cum au declarat 44,7% dintre cercetători. 61,6% dintre participanții la studiu au convenit că UPB oferă cadrelor universitare politici și proceduri clare privind bunele practici de cercetare (inclusiv în aspecte ce privesc etica cercetării și integritatea academică). O importanță deosebită este necesar a fi acordată diseminării Codului de etică, fie prin acțiuni de informare la nivelul departamentelor, fie prin transmiterea directă prin mijloace electronice către toți angajații. Acest document trebuie să fie ușor accesibil pe site-ul UPB. Un rol important al comisiei de etică este acela de a oferi recomandări în ceea ce privește etica în cercetare. În acest scop se recomandă stabilirea unei proceduri pentru contactarea comisiei de etică, iar datele de contact ale acesteia trebuie să fie vizibile.</p>
--	--	--

		<p>Concluzii și zone de intervenție</p> <p>Rezultatele consultărilor au indicat următoarele zone de intervenție pentru a crește convergența cu principiile C&C. Astfel, UPB trebuie să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promoveze la nivel internațional posturile academice vacante; • îmbunătățească procesele de comunicare internă și de diseminare a informațiilor; • se asigure că toți cercetătorii beneficiază de infrastructuri de cercetare adecvate pentru a-și susține activitatea de cercetare; • întărească sprijinul oferit cercetătorilor, pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul academic și industrie; • stimuleze serviciile de suport, în special pentru cercetătorii aflați la început de carieră; • creeze mecanisme și strategii instituționale pentru încurajarea activităților eficiente de formare și pentru a sprijini dezvoltarea carierei didactice și în cercetare; • încurajeze mobilitățile internaționale ca mijloc de dezvoltare a carierei.
Personalul academic și de cercetare al universității	Ateliere de lucru	<p>Documentele elaborate (GA, Strategia, AP) au fost publicate pe site-ul proiectului și au fost prezentate la nivelul fiecărei facultăți în cadrul unor workshopuri organizate de membrii working group, la care au participat reprezentanții comunității științifice. Formatul workshopurilor a fost unul interactiv, presupunând sumarizarea etapelor parcurse pentru realizarea analizei decalajelor, a strategiei și a planului de acțiune. Au fost prezentate rezultatele consultărilor realizate prin sondaj și interviuri. Participanții au fost invitați să-și exprime ideile și să formuleze recomandări pentru fiecare categorie de acțiuni menționate în planul de acțiune. Aceste workshopuri au fost organizate la nivelul facultăților cu participarea și sprijinul membrilor grupului de experți științifici (cei aparținând facultății respective). Întâlnirile au fost conduse de prorectorul responsabil cu cercetarea, care a solicitat participanților răspunsuri la următoarele întrebări:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Care este părerea Dvs. despre demersul universității privind aplicarea strategiei HRS4R? • Cum apreciați că se va îmbunătăți activitatea universității și a Dvs. personal aplicând această strategie? • Punctual, cum apreciați activitățile propuse pentru îndeplinirea principiilor C&C? • Cum v-ați putea implica în procesul HRS4R? <p>Ca urmare a rezultatelor obținute prin intermediul sondajului online,</p>

		a interviurilor, focus grupurilor și workshopurilor, s-a revăzut analiza decalajelor, planul de acțiune propus inițial și s-au sistematizat, totodată, toate documentele pachetului pentru obținerea diplomei. Aceste variante finale ale documentelor au fost, de asemenea, publicate pe site-ul proiectului.
--	--	--

Vă rugăm să descrieți cum a fost numit Comitetul care supraveghează procesul:

Aplicarea Strategiei HRS4R la UPB este promovată prin proiectul CRESCDI (2018-2020), de creștere a performanței instituționale, cu o activitate dedicată dezvoltării și implementării HRS4R, al cărui director de proiect este prorectorul responsabil cu activitățile de cercetare. Implementarea efectivă a activităților HRS4R se va realiza sub coordonarea responsabilului activității de obținere a diplomei de excelență (director Dana Gheorghe). La nivelul UPB, s-a constituit un comitet care va superviza tot procesul de implementare HRS4R, format din reprezentanții diferitelor direcții/compartimente din UPB direct implicați în dezvoltarea și implementarea Strategiei HRS4R (Direcția Financiar Contabilă, Direcția Informatizare și Resurse Umane, Serviciul Inovare și Transfer Tehnologic, Direcția pentru Managementul Activităților de Cercetare Științifică, Direcția Relații Internaționale, Departamentul de Management al Calității, Unitatea pentru Calitatea și Protecția Datelor și reprezentanți ai personalului de cercetare).

Vă rugăm să descrieți cum a fost desemnat Grupul de lucru responsabil pentru implementarea HRS4R:

Text liber, maxim 200 de cuvinte

Grupul de lucru al experților a fost nominalizat la nivelul proiectului CRESCDI și s-a constituit din reprezentanți ai unor domenii operaționale ale UPB direct implicate în dezvoltarea și implementarea Strategiei HRS4R. Coordonatorul grupului de lucru este prorectorul cu cercetarea științifică, iar responsabilul cu implementarea activităților grupului este Dana Gheorghe. Grupul de lucru este format din: Tudor Prisecaru, Dana Gheorghe, Ciprian Dobre, Marin Alexandru, Andreea Hodrea, Ovidiu Conea, Loredana Manasia, Ana Voichita Tebeanu, Luciana Mihai, Sanda Maiduc, Gabriel Dima, Laura Boanță, Borcoș Alina, Mihaela Toma, Oana Daniela Bugan, Andrei Pârvan, Alin-Marius Matei.

Grupul personalului academic și de cercetare este reprezentat de:

- Cadre didactice și cercetători corespunzător (R1-R4)
- directori de școli doctorale,
- cercetători postdoctoranzi și doctoranzi.
- Reprezentanți IT

Aceștia au provenit din toate cele 15 facultăți ale UPB și a trebuit să reprezinte un balans echitabil masculin – feminin. Pe baza unei cereri de candidați, s-au identifica câte doi reprezentanți din fiecare categorie de personal academic și de cercetare. Cererea de candidați are la bază un document care conține criteriile pe care trebuie să le îndeplinească membrii grupului și activitățile pe care le vor realiza.

Grupul personalului academic și de cercetare, grupul de lucru și reprezentanții stafului academic al UPB vor relaționa, utilizându-se în acest scop metode adecvate în funcție de activitatea specifică fiecărui grup.

Tinând cont de faptul că un astfel de demers (procesul HRS4R) presupune obținerea consensului la nivelul instituției, dar și posibilitatea unor intervenții punctuale la nivel de proceduri interne, de exemplu, care să asigure punerea în acord cu principiile Cartei și Codului, la constituirea **celor două grupuri de lucru au fost luate în considerare următoarele criterii principale:**

1. **angajarea liderilor instituției în acest proces.** Conducerea instituției trebuie să aprobe în mod oficial C&C, să participe la analiza decalajelor, la realizarea proiectului de Strategie RUCDI și a Planului de acțiune. Un lider al instituției (de exemplu, prorectorul responsabil cu cercetarea) va supravehgea întregul proces pentru a semnală importanța acestui demers pentru organizație și pentru a se asigura că acțiunea va avea succes.
2. **cunoașterea Planului strategic instituțional și a tuturor inițiativelor și reglementărilor (proceduri) în domeniul politicilor de resurse umane,** astfel ca mecanismul Strategiei RUCDI/HRS4R să fie integrat în acestea. Strategia HRS4R trebuie să se refere la alte strategii existente și să contribuie la consolidarea cercetării în cadrul UPB. Dacă este pusă în funcțiune o structură de management dedicată strategiei de resurse umane pentru cercetare, aceasta ar trebui să funcționeze în sinergie cu structura de guvernare a altor procese instituționale și să reflecte principiile Cartei și Codului.
3. **implicarea cercetătorilor (personal academic) din toate etapele carierei (R1-R4, conform descriptorilor profilelor de cercetare utilizați la nivel european) în acest proces încă de la început.** Anticiparea impactului acțiunilor prevăzute, din perspectiva cercetătorilor, este foarte importantă atunci când se dezvoltă Planul de acțiune. Este esențială implicarea celor mai avizate persoane, cu o bună cunoaștere a problematicii și care doresc să participe activ la un astfel de proces, care își asumă responsabilitatea unei/unor acțiuni din Planul de acțiune și care pot face propuneri viabile de îmbunătățire a aspectelor semnalate.
4. **disponibilitatea membrilor grupurilor de lucru de a se informa și de a analiza planurile de acțiune HRS4R ale altor instituții,** disponibile pe site-urile acestora, pentru a învăța din experiențele și cele mai bune practici aplicate de alte entități.
5. **deținerea experienței în a analiza o acțiune a Planului pe baza demonstrării impactului acelei acțiuni,** cu utilitate în mod special în etapa/etapele de revizuire a acestuia, cu scopul menținerii premiului acordat. Acest lucru se va putea realiza prin autoevaluarea internă a acțiunilor planului, a indicatorilor cheie de performanță, în scopul asigurării progresului implementării și calității acțiunilor prevăzute, precum și adoptării de noi măsuri și acțiuni.
6. **cunoașterea legislației naționale și a reglementărilor instituționale în domeniul cercetării și educației,** cu accent pe resursele umane.

Conducerile facultăților și ale departamentelor administrative si-au desemnat reprezentanții pe baza criteriilor de mai sus.