



Ministerul Educației
Universitatea POLITEHNICA din București

POLITICA DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE A PERSONALULUI – OTM-R

Documentul cuprinde politica Universității POLITEHNICA din București (UPB) cu privire la recrutarea, selecția și angajarea personalului - deschisă, transparentă și bazată pe merit.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

2021

Open, Transparent, Merit-based Recruitment (OTM-R) Policy

A. Contextul european

În 2015, țările membre UE au decis să creeze o piață a muncii deschisă pentru cercetătorii ce activează în instituții din Spațiul European al Cercetării (ERA).

În acest context, adoptarea de către instituțiile de cercetare a unei politici deschise, transparente și bazate pe merit în recrutarea și selecția personalului de cercetare a devenit o prioritate, mai cu seamă pentru Universitatea Politehnica din București (UPB) care în 2020 a obținut recunoașterea europeană în ceea ce privește adoptarea principiilor Cartei Europene a Cercetătorilor și a Codului de Conduită în Recrutare¹.

Universitatea Politehnica București s-a angajat în 2019 să adopte principiile menționate în Carta Europeană a Cercetătorilor și să transpună în practică Codul de conduită în recrutare și selecția personalului didactic și de cercetare, demarând în 28 aprilie 2019 procedurile de implementare a Planului de Acțiune și a Strategiei Resurselor Umane în Cercetare.

Eforturi semnificative au fost depuse în ceea ce privește elaborarea Strategiei Resurselor Umane în Cercetare precum și a Planului de Acțiune, cu scopul de a asigura coordonarea acțiunilor și atingerii tuturor obiectivelor. Evaluarea internă efectuată pentru fundamentarea Strategiei Resurselor Umane în Cercetare (HRS4R) a adus în discuție și necesitatea formulării unei politici transparente de recrutare, selecție și angajare pe bază de merit.

Ca o recunoaștere a eforturilor depuse în acest sens și a acțiunilor implementate, Universitatea Politehnica București a primit în 7 septembrie 2020 diploma de excelență "*Human Resources Excellence in Research*".

Oamenii sunt în centrul a tot ce se întâmplă în universitate. Din acest motiv, se consideră a fi atât de important de atras oameni care să rezoneze cu ambițiile universității și care să impulsioneze aceste ambiții. Astfel, se propune dezvoltarea unei culturi organizaționale la nivelul UPB, prin care personalul și studenții să-și dorească întotdeauna să obțină cele mai bune rezultate.²

Politica UPB în domeniul recrutării, selecției și angajării personalului în mod transparent și pe bază de merit (OTM-R) reprezintă una dintre componentele planului de acțiune asumat, iar elaborarea acesteia este rezultatul consultării tuturor părților interesate din instituție: cercetători R1-R4, personal didactic și auxiliar, personal administrativ etc.

Prezentul document a fost întocmit pornind de la îndrumările oferite de Comisia Europeană în OTM-R Package (lansat de EU în 2015³) și luând în considerare atât prevederile legale existente în România, în învățământul superior, cât și bunele practici naționale și instituționale.

¹ logo-ul *HRS4R Excellence in Research* atribuit la data de 07 septembrie 2020

² Strategia UPB 2020-2024 (cu RUCDI) https://upb.ro/wp-content/uploads/2020/03/Strategie-UPB_RUCDI.pdf

³ <https://euraxess.ec.europa.eu/content/open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers-otm-r>

Această politică reflectă viziunea strategică a UPB de dezvoltare a resurselor umane exprimată în Strategia de dezvoltare instituțională 2020-2024, *Capitolul 4. Oamenii și comunitatea*⁴.

B. Contextul național

În România, accesul la un loc de muncă în sistemul învățământului superior este strict reglementat. Personalul academic trebuie să se implice în cercetare în mod obligatoriu, iar avansarea în carieră didactică depinde exclusiv de performanțele atinse în activitatea de cercetare.

La nivel național există reglementări clare în privința obținerii unui loc de muncă în învățământul superior. Reglementările legale relevante sunt:

- Legea educației nr.1/2011 cu toate modificările ulterioare ultima modificare în 2022;
- Capitolul II, L1/2011 din Statutul personalului didactic și de cercetare din învățământul superior;
 - art.285 (1-4) enumeră funcțiile didactice și de cercetare și echivalența acestora
 - art.285 alin.5 stabilește condițiile pentru invitarea de personal didactic/ cercetare din străinătate
 - art.286 menționează că toate funcțiile se ocupă numai prin concurs
 - art.287 reglementează norma academică care se compune din norma didactică și norma de cercetare
- Capitolul II, secțiunea II *Ocuparea funcțiilor didactice și de cercetare* (art.293 la art.301)
 - art.295 – stabilește cadrul metodologic care stă la baza organizării și desfășurării concursurilor de ocupare a funcțiilor didactice și de cercetare în instituțiile de învățământ superior
 - art.301 menționează cum se evaluează performanțele personalului academic, nu mai puțin de o dată la 5 ani și în baza unei metodologii proprii elaborată de fiecare instituție de învățământ superior.

Avansarea în carieră se realizează pe bază de competiție, un set de standarde minimale pentru obținerea unui titlu academic (ex. profesor, conferențiar) sunt stabilite de autoritatea națională (CNATDCU)⁵

Reglementările actuale privind avansarea în carieră în învățământul superior sunt cuprinse în Ordinul Ministrului Educației și Cercetării no. 6129/20.12.2016, unde sunt incluse 35 de comisii de specialitate care au elaborat standarde specifice⁶ aplicabile potențialilor candidați, în domeniile de cercetare recunoscute în România.

C. Contextul instituțional

Strategia UPB 2020-2024 reflectă viziunea managementului privind prezentul și viitorul universității (oferind răspuns la întrebarea „*Unde își propune universitatea să fie în viitorul mai apropiat și mai îndepărtat?*”) având în vedere schimbările intervenite în mediul academic național și internațional, precum și ca urmare a impactului societății

⁴ https://upb.ro/wp-content/uploads/2020/03/Strategie-UPB_RUCDI.pdf

⁵ <http://www.cnatdca.ro/>

⁶ <http://www.cnatdca.ro/wp-content/uploads/2011/04/OrdinMECTS4692.pdf>

digitale, schimbarea priorităților guvernamentale în ceea ce privește finanțarea educației etc.

Strategia de dezvoltare instituțională 2020-2024 a fost concepută pe două dimensiuni: direcții de orientare strategică și arii operaționale de acțiune. Activitatea în UPB se bazează pe patru valori: **creativitate, integritate, respect și diversitate**.

Misiunea asumată de UPB este de a atinge excelența 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.

Arii operaționale	Direcții de orientare			
	Excelența	Impactul	Internaționalizarea	Deschidere
Educație și mediul de studiu (învățare)	- asigurarea calității ridicate a educației prin consolidarea culturii studențului ambicios, caracterizat prin substanță, provocări și acoperire academică	- pregătirea studenților pentru a contribui la rezolvarea provocărilor societale	- creșterea atractivității internaționale a programelor de studiu	- stimularea utilizării Resurselor Educaționale Deschise
Cercetare	- creșterea succesului UPB în arenele competiționale externe, în special în competiția internațională pentru cercetare de excelență, prin asigurarea calității ridicate a performanțelor de cercetare	- conectarea cercetării într-un mod sistematic la provocările societale și creșterea vizibilității în lumea exterioară	- dezvoltarea și consolidarea de parteneriate strategice pe termen lung, pe domenii de interes comune cu universități recunoscute din domeniul din întreaga lume	- facilitarea schimbului de cunoștințe prin intermediul accesului liber la publicațiile și datele de cercetare ale UPB și dezvoltarea unei conștientizări puternice printre cercetători și cadre didactice pentru Open Science
Inovare	- dezvoltarea unui cadru de stimulare a inovării la nivelul UPB și al facultăților pentru sprijinirea obținerii și comercializării brevetelor de invenție și pentru înființarea firmelor de tip start-up	- consolidarea colaborării pe termen mediu și lung cu mediul de afaceri și cu sectorul public pentru valorizarea prin transfer tehnologic și comercializarea rezultatelor de cercetare	- consolidarea implicării universității la nivel regional și european/global în rețele, hub-uri de inovare, sau și în jurul unor infrastructuri de cercetare de nivel regional/european	- promovarea și facilitarea unei Inovări Deschise
Oamenii și comunitatea	- actualizarea standardelor de înaltă calitate pentru personalul UPB, atât pentru personalul academic, cât și pentru personalul auxiliar	- Stimularea studenților și a personalului de a se angaja cu parteneri publici și privați în activități co-creative pentru a furniza soluții la preocupările comunității.	- promovarea recrutării la nivel internațional a cadrelor didactice și a cercetătorilor români sau străini cu competențe recunoscute și creșterea mobilității internaționale a angajaților din UPB	- Susținerea importanței diversității ca fundament pentru excelență și inovație
Campus, Servicii și Capacitate instituțională	- creșterea capacității instituționale pentru gestionarea resurselor; - dezvoltarea serviciilor centrate pe utilizator pentru toți utilizatorii UPB, alinate la ambițiile universității și la simplificarea administrativă; - dezvoltarea sistemelor operaționale care vor permite conectarea cu o mare varietate de utilizatori și membri UPB; - îmbunătățirea continuă a serviciilor în funcție de priorități	- dezvoltarea unei capacități de „business intelligence” care îmbunătățește înțelegerea și contextul în care operează și care facilitează luarea deciziilor pe baza unor informații transparente și de încredere; - pregătirea pentru viitoarele evoluții și riscuri în domeniul învățământului superior	- sprijinirea și dezvoltarea în continuare a unei structuri organizaționale eficiente care să permită conducerea și angajamentul față de activitățile internaționale. Se propune integrarea internaționalizării în toate activitățile principale ale UPB	- susținerea implementării Open Science și a Educației Deschise

Obiectivele strategice formulate în aria **CERCETĂRII**, cu accent pe resurse umane în cercetare, sunt următoarele:

1. *Obiectivul strategic* Avansarea continuă și împărtășirea cunoștințelor din cercetare prin capacitatea cadrelor didactice și cercetătorilor de a combina excelența în domeniul științelor aplicate și ingineriei în proiecte cu beneficii tehnologice și sociale.
2. Se va întări colaborarea prin cercetare în cadrul unor echipe în care membrii săi au roluri bine stabilite: supervizori, mentori și studenți, masteranzi, doctoranzi, postdoctoranzi care primesc îndrumare pentru cercetare.
3. Coordonarea și concentrarea centrelor de cercetare din UPB în vederea întăririi excelenței

Obiectivele strategice formulate în aria **Oameni și Comunitate** sunt:

1. Încurajarea și sprijinirea studenților și personalului UPB pentru a obține cele mai bune rezultate. Responsabilitatea socială reprezintă o componentă integrantă a culturii universității. UPB va oferi un loc de muncă atractiv și divers într-o comunitate durabilă.

Obiective de dezvoltare:

- Actualizarea standardelor de înaltă calitate pentru personalul UPB, atât pentru personalul academic, cât și pentru personalul auxiliar.
- Se va stimula o varietate de modalități de dezvoltare de carieră pentru personalul academic, care va permite fiecăruia să contribuie în felul său la diferitele scopuri și valori ale UPB
- Susținerea importanței diversității ca fundament pentru excelență și inovație
- Stimularea studenților și a personalului universității de a se angaja cu parteneri publici și privați în activități co-creative, pentru a furniza soluții la preocupările comunității.
- Se va consolida coeziunea socială și interacțiunea în cadrul organizației.
- Se va crea un angajament mai puternic cu absolvenții (alumnii) și se va construi o adevărată „comunitate UPB”, bazată pe interese comune și un scop comun.
- Se va intensifica gradul de conștientizare pentru o comunitate UPB sustenabilă.

*Conștienți fiind de faptul că performanța RU reprezintă cheia succesului în toate activitățile întreprinse, la nivel instituțional, factorii decizionali au stabilit **măsuri concrete de stimulare a personalului în atingerea unor performanțe superioare:***

- Încurajarea personalului să participe la cursuri de pregătire profesională continuă;
- Perfecționarea metodelor/procedurilor aplicabile procesului de evaluare anuală a personalului;
- Sprijinirea procesului de recrutare pe bază de merit și atragerea de tineri talentați cercetători și cadre didactice;
- Asigurarea condițiilor de progres în carieră pornind de la performanțele atinse în cercetare și predare.

Internaționalizarea reprezintă una dintre cele patru direcții de orientare strategică alături de excelență, impact și deschidere (openess).

Astfel, principalele măsuri întreprinse sunt:

-extinderea cooperării pe plan internațional prin dezvoltarea și consolidarea de parteneriate strategice pe termen lung cu universități recunoscute din domeniu din întreaga lume (de exemplu, UPB este membră a Alianței EELISA) ;

- **participarea activă** la o serie de rețele academice și profesionale selectate cu atenție, cum ar fi EELISA, EUA, CESAER, Asociația T.I.M.E. etc., precum și colaborarea cu alte entități/asociații care sunt active și dezvoltarea de programe și proiecte comune.
- **încurajarea mobilității academice** a tinerilor cercetători (masteranzi, doctoranzi, postdoctoranzi) și nu numai, pentru a beneficia de cele mai bune condiții de formare în domeniul cercetării;
- **susținerea programelor de tip *profesor invitat***, acces liber la publicațiile UPB și stimularea aderării la principiile Open Science pentru a dezvolta cooperarea în cercetare;
- **conștientizarea problemelor de etică** academică în toate etapele procesului de cercetare.

În concluzie, universitatea a stabilit obiective strategice ambițioase, iar resursele umane se află în centrul acestei abordări, urmărindu-se crearea unei culturi instituționale axate pe excelență și o continuă creștere a performanței în cercetare, internaționalizare - cooperare/mobilitate.

D. Audit intern privind procedurile OTM-R deja implementate

În vederea obținerii diplomei de excelență a resursei umane de cercetare, UPB Steering Committee a studiat cu atenție conținutul pachetului OTM-R, pus la dispoziție de Comisia Europeană, precum și metodologiile și procedurile interne privind politica de personal, dar și bunele practici în recrutarea și selecția personalului de cercetare din țară și din țările partenere.

A fost constituit un grup de lucru care să procedeze la o verificare internă (audit) a reglementărilor interne privind recrutarea, selecția și angajarea personalului academic și de cercetare. Au fost identificate ca fiind în vigoare următoarele documente :

- [Metodologia privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante în UPB](#) - actualizată anual și ori de câte ori reglementările legale sau interesele instituționale o impun
- [Instrucțiuni privind Evidența Cadrelor Didactice State funcții 2022_2023](#)
- [Regulament privind înființarea și funcționarea Centrelor de cercetare din cadrul UPB](#)
- [Contractul Colectiv de Munca la nivelul Universității Politehnica din București](#)
- [Metodologie Gradatie de Merit 2022_2023](#)
- [Metodologie Menținerea Calitatii de Titular 2022_2023](#)
- [Strategia de prevenire și combatere a plagiarismului în UPB](#)
- [Regulament privind acordarea titlului de Profesor Emerit în UPB](#)
- [Procedura de ocupare a posturilor vacante – inclusă în Manualul calității](#)

Dincolo de acest demers, personalul implicat în procesul de recrutare, selecție, angajare a fost *consultat* pentru a înțelege mai bine practicile curente, dacă acestea pot deveni proceduri operaționale și ce anume ar trebui îmbunătățit.

Politica UPB (OTM-R)

Având ca punct de pornire viziunea strategică a universității, au fost stabilite următoarele obiective OTM-R:

Obiectivele OTM-R⁷:

- Creșterea calității resurselor umane atrase în domeniul cercetării: solicitarea unor competențe și abilități în acord cu nevoile funcțiilor de cercetare (cercetător III-I), crearea unor instrumente de evaluare a potențialului creativ și de inovare a fiecărui candidat etc.
- Promovarea culturii calității în toate procesele de recrutare prin punerea la dispoziția tuturor celor implicați, în mod transparent, a tuturor informațiilor referitoare la procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor;
- Asigurarea egalității de șanse pentru toți candidații, în special pentru grupurile slab reprezentate, cum ar fi femeile angajate în cercetare în domenii tehnice;
- Stimularea cercetătorilor și personalului academic pentru participarea la programe de pregătire profesională continuă.
- Eliminarea barierelor lingvistice prin promovarea multiculturalismului în formarea echipelor de cercetare.

Transparență și deschidere

1. Personalul UPB implicat în recrutare, selecție și angajare trebuie să respecte regulamentele, metodologiile și procedurile interne în vigoare și să comunice transparent cu toți candidații. Toate documentele referitoare la OTM-R se vor integra în Manualul Calității și se vor organiza periodic sesiuni de pregătire dedicate personalului implicat în procesul de recrutare, selecție și angajare (de exemplu, publicarea posturilor vacante în EURAXESS și în alte platforme europene de recrutare a cercetătorilor).

2. În completarea Metodologiei privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare, un ghid intern privind recrutarea deschisă, transparentă și pe bază de merit va fi pus la dispoziție tuturor celor implicați în procesul de angajare.

Ghidul va cuprinde informații relevante privind fiecare etapă a procesului și va fi distribuit tuturor departamentelor și facultăților, precum și structurilor administrative implicate. Ghidul va descrie fiecare etapă a procesului de recrutare, va detalia activitățile și persoanele responsabile. Ghidul va fi disponibil, în limba română și limba engleză, pentru toți cei interesați (membri ai comisiilor de concurs, management etc.).

3. Candidații vor primi asistență pe tot parcursul procesului de recrutare și selecție - Ghidul va fi postat online pe website-ul HRS4R@UPB (www.hrs4r.upb.ro)

4. Comunicare transparentă a tuturor posturilor vacante

Conform prevederilor [Metodologiei pentru ocuparea posturilor vacante didactice și de cercetare](#), anunțurile vor fi publicate după cum urmează: (a) într-un loc vizibil, pe prima pagină a site-ului UPB; (b) pe site-urile specializate gestionate de Ministerul Educației; (c) în Monitorul Oficial al României, partea a III-a (posturi pe perioadă nedeterminată).

⁷ pentru a face posibilă atingerea acestor obiective a fost actualizat Planul de Acțiune și Strategia HRS4R

UPB și Ministerul Educației pot promova concursurile prin orice mijloace adiționale, inclusiv prin publicitate în mass-media, în publicațiile științifice naționale și internaționale, pe websiteurile specializate în promovarea locurilor de muncă vacante și alte asemenea.

În completare, a fost elaborată [Metodologia pentru publicarea posturilor vacante în EURAXESS](#).

5. Controlul calității se aplică și procesului de recrutare, selecție și angajare și este organizat conform procedurilor în vigoare aplicate de Departamentul de Calitate al UPB și Departamentul de Audit Intern.

6. Asigurarea unor bune condiții de muncă pentru toți angajații reprezintă o prioritate a instituției. Anual, personalul va fi consultat cu privire la condițiile de muncă, un sondaj online va fi organizat, iar rezultatele vor fi utilizate pentru a investi în îmbunătățirea condițiilor de muncă.

7. Echitate, incluziune, diversitate, egalitate de șanse sunt valori prioritare în instituția noastră. Începând cu luna ianuarie 2022, este disponibil [Planul de egalitate de gen](#) și acoperă perioada 2022-2027, urmând a fi actualizat o dată la fiecare doi ani.

8. Toți candidații vor fi anunțați direct și în detaliu cu privire la rezultatele procesului de selecție. O procedură privind contestațiile este în vigoare și este adusă la cunoștință încă de la depunerea candidaturii. Detaliile sunt cuprinse în [Metodologia pentru ocuparea posturilor vacante didactice și de cercetare](#). În situația în care un candidat detine elemente care pot demonstra nerespectarea procedurilor legale de concurs, candidatul poate formula contestație în termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea rezultatului. Contestația se formulează în scris, se înregistrează la registratura UPB și se soluționează de comisia de soluționare a contestațiilor. În vederea stabilirii componenței comisiilor de soluționare a contestațiilor se parcurge aceeași procedură ca la stabilirea componenței comisiei de concurs. În urma aprobării de către senatul universitar, comisia de soluționare a contestațiilor este numită prin decizie a rectorului.

Selecția bazată pe performanță (Merit-based selection)

1. Anual, **toți membrii comisiilor de recrutare și selecție (comisii de concurs) au acces la cursuri de instruire**, participarea este necesară pentru toți cei care vor fi numiți în comisiile de concurs.

2. Personalul academic implicat în procesul de recrutare și selecție participă la instruirea efectuată de către directorul de departament sau prorectorul responsabil cu managementul resurselor umane. Personalul Direcției de Informatizare și Resurse Umane nu este implicat în recrutarea și selecția personalului academic, dar va fi instruit periodic pentru a fi în măsură să înțeleagă procesul și să asigure suport prompt în procesul de angajare și acomodare.

3. Fiecare membru al comisiei de concurs cunoaște în detaliu criteriile naționale și instituționale aplicabile fiecărui domeniu de cercetare. Periodic se oferă instruire în acest sens.

4. Membrii comisiilor de concurs vor fi selectați în vederea asigurării echilibrului de gen și aceștia își desfășoară activitatea conform reglementărilor interne și naționale în vigoare.

5. Comisia de concurs deliberează în funcție de meritul fiecărui candidat raportat la criteriile de performanță, stabilite pentru fiecare domeniu de cercetare de CNATDCU.

6. Candidații nemulțumiți pot să depună contestații urmând indicațiile menționate în procedura specifică, mecanismul fiind descris pe larg în această procedură (integrată în Manualul calității).

Monitorizarea și implementarea politicii OTM-R

Pentru implementarea politicii OTM-R în Universitatea POLITEHNICA din București este necesară crearea unui **sistem de monitorizare** care să permită evaluarea progresului înregistrat.

Sistemul de monitorizare a calității în vigoare verifică dacă toate prevederile legale sunt respectate în toate concursurile organizate pentru angajarea personalului didactic și de cercetare.

Fiecare dosar de concurs trebuie să includă o rezoluție privind verificarea informațiilor conform art.13, paragraf (1) litera (a) din HG 457/2011, cu modificările și completările ulterioare. Rezoluția este stabilită de o comisie sau consiliu științific numit prin decizia rectorului, la propunerea consiliului de administrație.

Facultățile/departamentele fac propuneri privind componența comisiilor de concurs, având în vedere echilibrul de gen precum și expertiza în domeniul postului. O condiție aplicabilă tuturor membrilor comisiei de concurs se referă la competența lingvistică, în cazul în care sunt candidați străini (limba engleză-nivel mediu). Procedura pentru stabilirea componenței comisiilor de concurs este descrisă în detaliu în [Metodologia pentru ocuparea posturilor vacante didactice și de cercetare](#).

Indicator : % femei din totalul membrilor comisiei de concurs

Comunicarea posturilor vacante se realizează prin canalele tradiționale, la care s-a adăugat și platforma EURAXESS, precum și alte canale social media. Cancelarul UPB este responsabil de coordonarea publicării anunțurilor privind posturile vacante. Biroul Social Media al UPB gestionează comunicarea prin canalele de social media.

Indicatori :

% candidați femei din total număr candidați(calculat anual) ;

% candidați străini în total număr candidați (calculat anual).

Scop = analiza audienței și evaluarea atractivității posturilor vacante.

Rezultatul este util în creșterea eficienței campaniilor de publicitate a posturilor vacante și a atragerii de candidați potriviți postului vacant.

Monitorizarea presupune :

- progresul în privința dezvoltării culturii calității este evaluată anual în conformitate cu reglementările sistemului de management al calității aprobate prin Decizia Senatului UPB nr.148/04.01.2021. Comisia privind Evaluarea și Asigurarea Calității și Consiliul de Calitate sunt responsabile de coordonarea activității și colectarea informațiilor de la comisiile existente la nivelul facultăților.

- candidații sunt evaluați pe baza performanțelor în cercetare în conformitate cu criteriile naționale și internaționale în vigoare. La nivel național, evaluarea performanțelor în cercetare se realizează pe baza standardelor minime obligatorii pentru acordarea titlurilor academice și de cercetare stabilite de către Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (CNATDCU). Ultima actualizare a standardelor a avut loc în 2016, prin Ordinul nr.6129/20.12.2016. Toți candidații pentru posturile de tip R3 și R4 trebuie să îndeplinească aceste criterii. Candidații pentru posturile R1 și R2 este necesar să îndeplinească criteriile specifice menționate în [Metodologia pentru ocuparea posturilor vacante didactice și de cercetare](#). Formularul privind îndeplinirea criteriilor minime trebuie să fie inclus în dosarul candidaturii.
- după numirea pe post, personalul academic este evaluat periodic. Procesul de evaluare a personalului academic are patru componente : evaluarea pe baza criteriilor naționale pentru personalul R3 și R4, autoevaluare, evaluare colegială și evaluarea de către studenți, utilizându-se formulare standardizate, aprobate de către Senatul UPB. În vederea autoevaluării, cercetătorii au acces la platforma CRESCDI de unde pot descărca formularul de autoevaluare precompletat. Rezultatele autoevaluării sunt discutate cu cercetătorii și, dacă numărul de puncte obținut este mai mic decât media pe departament, acțiuni corective vor fi inițiate. În mod asemănător, evaluările studenților se realizează prin intermediul platformei curs.upb.ro.
Indicator :
-cantitativ : număr de puncte minim pt fiecare categorie R1-R4 ce trebuie atins anual , se evaluează publicațiile, număr citări H-index, brevetele, patentele etc.
- calitativ – supervizare, multidisciplinaritate, leadership, integrare în cercetare a cetățenilor, responsabilitate socială
- participarea la cursuri de pregătire profesională continuă.
Indicator:
- % participanți din total cercetători pe categorii R1, R2, R3, R4;
- % participanți la programe de specializare din total număr cercetători,
- % cercetătorilor care au înregistrat progres semnificativ în carieră după cinci ani de participare anuală la cursuri de pregătire profesională continuă.
- egalitate de șanse și monitorizare grupuri vulnerabile.
Indicatori :
- % femei în total număr candidați ;
- % femei în total membri comisii de concurs.
- multiculturalism - componența echipelor de cercetare este monitorizată, se analizează anual statisticile privind numărul de cercetători primiți din exterior și număr cercetători aflați în misiuni de cercetare în universități partenere.