

TEMPLATE 4: PLAN DE ACȚIUNE

Nr. dosarului: **2022RO782646**

Denumirea organizației în curs de evaluare: Universitatea de Vest din Timișoara (West University of Timișoara)

Datele de contact ale organizației: Bd. Vasile Pârvan nr. 4, 300223, Timișoara, Timiș, Romania

DATA DEPUNERII: 30.07.2024

1. INFORMAȚII ORGANIZAȚIONALE

Vă rugăm să furnizați un număr limitat de indicatori cheie pentru organizația dumneavoastră.
Indicatorii marcați * sunt obligatorii.

PERSONAL & STUDENȚI	Echivalent Normă Întreagă
<i>Total cercetători = personal academic, deținători de burse de cercetare, deținători de burse, studenți la doctorat fie cu normă întreagă, fie cu jumătate de normă implicați în cercetare.</i>	1348 (752 – personal academic, 596 – deținători de burse, studenți la doctorat fie cu Norma întreagă, fie cu jumătate de normă implicați în cercetare)
<i>Dintre care sunt internaționali (naționalitate străină)</i>	48 (8 – personal academic, 40 – deținători de burse, studenți la doctorat)
<i>Dintre care sunt finanțați extern (UVT este organizația gazdă).</i>	1 (personal academic)
<i>Dintre care sunt femei</i>	783 (417 – personal academic, 366 – deținătoare de burse, studenți la doctorat)
<i>Dintre care sunt în stadiul R3 sau R4 = Cercetători cu un grad mare de autonomie, având de obicei statutul de Investigator Principal sau Profesor.</i>	622
<i>Dintre care sunt în stadiul R2 = în majoritatea organizațiilor corespunzând nivelului postdoctoral</i>	140 (130 – personal academic, 10 – cercetători postdoctorali)
<i>Dintre care sunt în stadiul R1 = în majoritatea organizațiilor corespunzând nivelului doctoral</i>	586
<i>Numărul total de studenți (dacă este relevant)</i>	15405
<i>Numărul total de angajați (inclusiv management, personal administrativ, didactic și de cercetare)</i>	1240

FINANȚARE PENTRU CERCETARE (cifre pentru cel mai recent an fiscal)	€
<i>Bugetul anual total al organizației</i>	82.106.811
<i>Finanțare guvernamentală directă anuală a organizației (destinată cercetării)</i>	837.410
<i>Finanțare guvernamentală competitivă anuală (destinată cercetării, obținută în competiție cu alte organizații – inclusiv finanțare din fonduri UE)</i>	4.051.221
<i>Finanțare anuală din surse private, non-guvernamentale, destinată cercetării</i>	436.841
PROFILUL ORGANIZAȚIEI (o descriere foarte scurtă a organizației dvs., max. 100 de cuvinte)	
<p><i>Universitatea de Vest din Timișoara (UVT) este o instituție de învățământ superior cuprinzătoare și cel mai mare centru de învățământ și cercetare din vestul României. UVT dispune de 11 facultăți și un Departament de Formare a Cadrelor Didactice, oferind programe de studii la nivel de Licență, Master și Doctorat. Câteva dintre programele de licență și master sunt disponibile în limba engleză, franceză sau germană. Universitatea de Vest din Timișoara este implicată în coordonarea și colaborarea la o varietate de proiecte de cercetare naționale și internaționale, susținute de centrele sale de cercetare. Universitatea pune un accent deosebit pe calitate, fiind recunoscută la nivel internațional într-un mediu academic tot mai competitiv și globalizat.</i></p>	

2. PUNCTE FORTE ȘI SLABE ALE PRACTICII ACTUALE:

Vă rugăm să furnizați o imagine de ansamblu asupra organizației în ceea ce privește punctele tari și punctele slabe ale practicii curente, sub cele patru titluri tematice ale Cartei și Codului organizației dumneavoastră.

Titlu tematic al Cartei și Codului	PUNCTELE FORTE și PUNCTELE SLABE
Aspecte etice și profesionale	<p>PUNCTE FORTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toți studenții (de la licență, masterat și doctorat) urmează un curs obligatoriu de etică / etică a cercetării. • Universitatea de Vest are un Comitet de Revizuire Instituțională care se asigură că toate cercetările desfășurate respectă standardele etice adecvate, precum și cerințele GDPR. • Toate lucrările de licență, disertațiile și tezele de doctorat sunt verificate pentru plagiat conform unor reglementări stricte. • Conform Statutului Universității și Codului de Etică și Deontologie, nicio formă de discriminare nu este acceptată sau încurajată la UVT. • Există mecanisme puternice de responsabilizare, fiecare cheltuială legată de un grant fiind supusă verificării de către Departamentul de Finanțe-Contabilitate al UVT pentru conformitatea cu legislația națională. Rapoartele tehnice și financiare periodice și finale ale proiectelor, împreună cu auditurile financiare (interne sau externe), sunt trimise autorității de finanțare conform cerințelor fiecărui contract de finanțare. • Managementul universității se concentrează pe întărirea aspectelor profesionale și etice printr-o viziune reformatoare și o perspectivă internațională.

	<ul style="list-style-type: none"> • Existența unor conexiuni profesionale cu persoane sau instituții internaționale, precum cele din rețele precum CERN, aduce avantaje semnificative. • Îmbunătățirea mediului de cercetare prin implementarea unui sistem de evaluare a performanței. • Sprijinul oferit de universitate prin organizarea de programe de mentorat, inclusiv mentorat pentru antreprenoriatul inovativ, care facilitează transferul de tehnologie și cunoștințe. <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • În general, un număr redus de aplicații pentru granturi internaționale subliniază o responsabilitate profesională limitată în ceea ce privește activitatea de cercetare, comparativ cu primele 5 universități din România. • Decalajul posibil dintre domeniile de cercetare din universitate și nevoile de dezvoltare în cercetarea științifică. Diferențe între documentele formale și practicile manageriale din facultăți și departamente. • În unele domenii de cercetare, nivelul scăzut de cunoștințe în antreprenariat și colaborările limitate cu mediul socio-economic (inclusiv în domeniul transferului de tehnologie) pot reflecta un interes redus pentru implicarea în societate. • În general, un număr redus de cereri de finanțare pentru competițiile de cercetare ar putea indica o capacitate limitată de redactare a propunerilor sau un interes scăzut în obținerea de fonduri pentru cercetare. Această situație poate fi interpretată ca un nivel scăzut de responsabilitate profesională în organizație. • Mulți dintre angajații implicați în activități de cercetare sunt (supra)încărcați cu sarcini administrative, ceea ce reduce timpul dedicat cercetării, conform legislației naționale.
Recrutare și selecție	<p>PUNCTE FORTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Managementul universității este preocupat de întărirea aspectelor profesionale și etice printr-o viziune reformatoare și o perspectivă internațională. • Existența unor conexiuni profesionale cu persoane și instituții internaționale. • Oferirea unui mediu academic dinamic și divers, cu o gamă largă de opțiuni educaționale și oportunități de dezvoltare profesională, susținute de un portofoliu academic variat și de înaltă performanță. • Procesul de recrutare și selecție în cadrul corpului de cercetare al universității a fost îmbunătățit prin deschiderea centrului de cercetare ICAM, care se concentrează pe cercetarea aplicată și STEM, facilitând astfel o performanță inovativă sporită. • Îmbunătățirea mediului de cercetare prin implementarea unui sistem de evaluare a performanței. • Politica universității permite suplimentarea venitului prin surplusul obținut din câștigarea de granturi, stimulând astfel recrutarea de cercetători. • Prezența cercetătorilor interni interesați de activități de cercetare și inovare creează un mediu vibrant și colaborativ care încurajează schimbul de cunoștințe, creativitatea și inovația. • Personalul selectat de universitate trebuie să aibă o mare expertiză științifică în domenii de specializare inteligentă, aducând un potențial mare pentru inovație, tehnologie și transfer de cunoștințe. • Experiența anterioară acumulată în cadrul universității în domeniul antreprenoriatului, prin proiecte dedicate studenților și personalului antreprenorial,

	<p>precum și granturi în parteneriat cu actori economici, este luată în considerare în procesul de recrutare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atracția oferită de infrastructura de cercetare din cadrul centrului ICAM reprezintă un avantaj pentru inovație și cooperare în mediile socio-economice. • Eforturile noastre de recrutare sunt amplificate de reputația universității și marca sa în rândul cercetătorilor și personalului didactic. • Absorbția doctoranzilor cu teze finalizate cu succes este sprijinită de numărul mare de supraveghetori de doctorat care pot acorda mai multă atenție și ajutor studenților lor. • Expertiza în inovare deschisă acumulată în sistemul Living Lab. • Strategia de Proprietate Intelectuală protejează managementul IP generat din activitățile de cercetare și inovare desfășurate de personalul universitar. • Un program dedicat pentru stimularea inovației și transferului de tehnologie, U InnoVaTe, adoptat în februarie 2023. <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conștientizarea scăzută în rândul unor cadre didactice asupra necesității de a schimba practica academică, în special adaptarea și încurajarea obținerii de rezultate științifice cu relevanță internațională. • Număr relativ scăzut de cercetători sau cadre didactice în domenii fundamentale de cercetare precum chimia, biologia, fizica sau matematica. • Relevanța scăzută a stimulentei oferite pentru activități de dezvoltare și inovare, conform legislației naționale, în comparație cu stimulentele acordate pentru o carieră profesională bazată pe publicarea articolelor științifice. • O politică de resurse umane axată pe promovarea și creșterea loialității membrilor organizației, în detrimentul angajării de resurse umane competitive din afara instituției. • Subdimensionarea resurselor umane în domenii științifice cu potențial de cercetare în domeniul STEM, precum biologia și chimia, și dificultatea de a rezolva această problemă la nivel instituțional. • Lipsa de interes din partea unor membri ai personalului din domenii științifice în ceea ce privesc dezvoltarea abilităților de cercetare, citând prioritatea activităților de predare. • Salarii scăzute, mai puțin competitive pe piața europeană, în special pentru pozițiile de început și pentru cercetătorii de performanță înaltă. • Lipsa echipei transdisciplinare care ar putea investiga probleme complexe, având un impact mai mare la nivel economic și/sau social.
Condiții de muncă	<p>PUNCTE FORTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea condițiilor necesare pentru studiile de cercetare și publicațiile în reviste de mare impact (Q1-Q2) cu acces deschis. • Oferirea unui mediu academic dinamic și diversificat, cu o varietate de opțiuni educaționale și oportunități pentru dezvoltare profesională, datorită portofoliului academic variat și performant. • Procesul de recrutare și selecție în cadrul corpului de cercetare al universității a fost îmbunătățit prin deschiderea centrului de cercetare ICAM, care se concentrează pe cercetarea aplicată și STEM, facilitând astfel o performanță inovativă sporită.

	<ul style="list-style-type: none"> • Accesul la literatură și documentație specializată contribuie la crearea unui mediu de lucru stimulat și atractiv, care poate crește satisfacția profesională. • Existența partenerilor strategici ai UVT din mediul socio-economic, care creează oportunități pentru proiecte de cercetare colaborative, acces la expertiză și schimb de cunoștințe cu partenerii din industrie. • O infrastructură de cercetare competitivă, în special în cadrul ICAM, reprezintă un avantaj pentru inovare și colaborare cu mediul socio-economic. • Existența direcțiilor suport (DMACDI, DAIP, CITT-UVT) care ajută cercetătorii de la UVT să se concentreze pe activitățile lor de cercetare, îmbunătățind eficiența și productivitatea acestora. • O infrastructură de cercetare competitivă, în special în cadrul ICAM, care atrage cercetători și studenți de top și promovează schimbul de cunoștințe și transferul de tehnologie. <p>PUNCTE SLABE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Domeniile de cercetare generează un impact limitat în ceea ce privește transferul de cunoștințe, deoarece există multe programe în domeniile umaniste și sociale, dar puține în STEM. • Dezvoltarea inegală a facilităților de cercetare, fiind foarte competitivă în domeniul științelor mediului, dar mai puțin competitivă în alte domenii. De asemenea, există o lipsă de tehnicieni cu expertiză în utilizarea acestor echipamente.
Formare și dezvoltare	<p>PUNCTE FORTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curricula pentru pregătirea doctoranzilor a fost recent actualizată pentru a oferi o descriere mai clară a întregului proces de formare doctorală, în conformitate cu indicatorii și criteriile de performanță. • Planul de Studii Doctorale este aliniat cu criteriile de calitate impuse de standardele naționale de cercetare. • Doctoranzii beneficiază de activități legate de dezvoltarea personală, cum ar fi webinarii și workshopuri (abilități de învățare eficientă, dezvoltare socio-emoțională, planificare profesională și abilități de angajabilitate) sau sesiuni de consiliere individuală (consiliere educațională și profesională, consiliere în carieră, îmbunătățire personală). Aceste activități sunt organizate de Centrul de Planificare și Dezvoltare a Carierei. • Școlile doctorale, în colaborare cu centrele de cercetare și departamentele, oferă workshopuri anuale pe teme de antreprenoriat pentru doctoranzi. • Monitorizarea și mentoratul sunt clar definite prin reglementări referitoare la studenții doctoranzi și cercetătorii postdoctorali. • Universitatea de Vest din Timișoara (UVT) oferă cercetătorilor aflați la început de carieră pachete motivante: START GRANT facilitează integrarea resursei umane în cadrul personalului didactic și de cercetare în etapele incipiente ale carierei, iar DEVELOP GRANT oferă suport pentru dezvoltarea profesională a cercetătorilor și personalului care nu se află în primul an de activitate la UVT. • Există o acțiune strategică dedicată Guvernanței Deschise (Open Governance) și formării comunității de cercetare UVT în domeniul inovației, antreprenoriatului și transferului de tehnologie și cunoștințe, prin intermediul Programului U InnoVaTe.

• Capacitatea de Inovație și Antreprenariat a fost consolidată pe baza parteneriatului strategic cu Institutul European pentru Inovație și Tehnologie în cadrul proiectului INNOUNITA, un pilot în apelurile EIT HEI Initiative.

PUNCTE SLABE:

• Dacă activitatea doctoranzilor și a cercetătorilor postdoctorali este reglementată clar și formarea lor urmează un traseu bine definit, care respectă toate criteriile necesare de calitate a cercetării, totuși, monitorizarea activității cercetătorilor aflați la început de carieră, inclusiv asistenții de cercetare și asistenții didactici care sunt doctoranzi sau doctori, necesită îmbunătățire.

• Descrierea locului de muncă pentru asistenții de cercetare nu reflectă în prezent statutul lor de cercetători aflați la început de carieră. Indicatorii și criteriile ar trebui să fie distincte de cele aplicabile programului de formare doctorală, pentru doctoranzi, de cele ale programului postdoctoral, pentru cercetătorii postdoctorali, sau de cele ale personalului didactic. Fișa postului ar trebui să includă explicit indicatorii relevanți pentru evaluarea performanței individuale cu impact instituțional, cum ar fi mobilitățile, bursele de studiu/cercetare și alte oportunități care contribuie la dezvoltarea profesională a asistenților de cercetare.

• Monitorizarea și mentoratul pentru cercetătorii aflați la început de carieră (asistenți care nu mai sunt doctoranzi sau cercetători postdoctorali) nu sunt clar definite în prezent. Se recomandă ca centrele de cercetare sau departamentele de la UVT să implementeze activități de mentorat pentru acest personal, astfel încât fiecare membru senior al personalului să nu monitorizeze mai mult de trei cercetători sau asistenți aflați la început de carieră. Acest proces de mentorat și monitorizare ar trebui să se finalizeze cu rapoarte anuale care să evalueze progresul cercetătorului aflat la început de carieră și să sugereze îmbunătățiri, dacă este necesar.

• Formarea trainerilor nu este suficient accentuată în prezent. Deși Centrul de Dezvoltare Academică oferă consiliere specifică pentru personalul academic, în special pentru cel didactic, este necesar să se acorde mai multă importanță formării trainerilor la nivelul școlilor doctorale. Sugestiile de îmbunătățire includ organizarea de sesiuni informative semestriale și schimburi de bune practici, cu un caracter interdisciplinar, destinate în special noilor coordonatori de doctorat. Aceste măsuri vor contribui la dezvoltarea competențelor necesare pentru un mentorat eficient și sprijinirea continuării excelenței în cercetare.

• Formarea cercetătorilor ar putea fi îmbunătățită. În prezent, nu există suficiente cursuri de perfecționare disponibile pentru cercetători. În plus, este necesară o mai mare concentrare asupra dezvoltării abilităților de mentorat, în special pentru coordonarea doctoranzilor și a cercetătorilor postdoctorali.

• Formarea cercetătorilor de diferite niveluri de expertiză este esențială pentru elaborarea propunerilor de proiecte de înaltă calitate, destinate apelurilor identificate.

3. ACTIUNI

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

Vă rugăm să furnizați linkul web către pagina web dedicată strategiei de resurse umane a organizației:

*URL: <https://hrs4r.uvt.ro/>

Vă rugăm să completați o listă rezumativă a tuturor acțiunilor individuale care trebuie întreprinse în cadrul HRS4R al organizației dumneavoastră pentru a aborda punctele slabe sau punctele forte identificate în analiza decalajului.

ACȚIUNI propuse	Principiul/ Principiile GAP	Calendar (cel puțin pe trimestrul/semestrul anului)	Unitatea responsabilă	Indicator(i)/țintă(i)
1. Crearea și implementarea strategiei OTM-R și actualizarea metodologiilor de recrutare pentru a asigura conformitatea cu principiile OTM-R, inclusiv transparența, egalitatea de gen, nediscriminarea și promovarea posturilor vacante. Metodologiile actualizate vor include secțiuni dedicate furnizării de feedback candidaților respinși, pentru a le oferi recomandări utile bazate pe perspectivele posturilor pentru care au aplicat.	10, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, și 27	Q4 2026	Prorector pentru strategie academică Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie financiară și digitalizare Direcția de Resurse Umane Consiliul de Studii Doctorale Universitare	Adoptarea unei politici oficiale OTM-R. Actualizarea Metodologiei de recrutare și selecție. Publicarea unui portofoliu de documente (cum ar fi șabloane și formulare) pe site-ul organizației. Crearea a cel puțin 3 conturi instituționale pe platforme relevante, precum: jobs.mcid.gov.ro , ejobs.ro , euraxess.gov.ro , higherjobs.com/MyHigherEdJobs , LinkedIn , Akadeus, Posturi academice, Locuri de muncă

				în facultate, Transfer academic, Inomics și Cronica.
2. Extinderea recrutării de cercetători internaționali sau din diaspora	12, 13, 14	Q4 2025	Prorector pentru strategia CDI Director ICAM Direcția de Resurse Umane	Atragerea a cel puțin 3 noi cercetători internaționali sau din diaspora pe an, începând cu anul universitar 2025-2026.
3. Publicarea tuturor posturilor vacante de predare și cercetare (în limba engleză) pe site-ul web al UVT, inclusiv fișele postului și cerințele detaliate. Asigurarea accesului la rezumatele documentelor relevante direct pe site, în secțiunile corespunzătoare și într-o locație centralizată.	12, 13	Q4 2024 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică Direcția de Resurse Umane	Crearea unei pagini web dedicate care să conțină toate posturile vacante de predare și cercetare, cerințele pentru fiecare post, rezumate ale procedurilor și resurse relevante (infrastructură, link-uri către biblioteci, etc.). Dezvoltarea unei secțiuni dedicate pe Platforma ERA Talent pentru a publica posturile vacante de cercetare în Regiunea de Vest a României.
4. Creșterea numărului de posturi postdoctorale internaționale și intensificarea promovării acestora la nivel internațional, inclusiv pe site-uri internaționale relevante precum Euroscience Jobs și Postdoc Jobs .	15,21	Q4 2024 - continuu	Consiliul de Studii Doctorale Universitare	18 posturi postdoctorale/an începând cu anul universitar 2024-2025
5. Dezvoltarea unui pachet de stimulente care să includă exonerări de taxe, burse lunare pentru acoperirea costurilor de subzistență și locuințe gratuite, pentru a atrage doctoranzi internaționali în domeniile STEM.	12, 13	Q4 2024 - continuu	Consiliul de Studii Doctorale Universitare Prorector pentru strategia CDI	10 burse acordate pe an universitar
6. Organizarea unei sesiuni de înscriere specială dedicată exclusiv doctoranzilor internaționali.	12, 13, 14	Q4 2025- continuu	Consiliul de Studii Doctorale Universitare Prorector pentru strategia CDI	10 burse acordate pe an universitar
7. Creșterea gradului de accesibilitate pentru metodologiile de concurs prin centralizarea tuturor acestora într-o singură locație pe site-ul web, furnizarea informațiilor relevante direct pe site (nu doar în documente) și oferirea versiunilor în limba engleză.	10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 27	Q3 2025	Prorector pentru strategie financiară și digitalizare	Publicarea metodologiilor traduse pe site-ul UVT O pagină web dedicată.

			Direcțiile UVT de suport pentru cercetare Direcția suport IT UVT	Oferirea de instruire la cerere privind experiența informală și micro-acreditările. Standardizarea modelelor de documente specifice acceptate în toate procesele interne (Resurse Umane, informații de pe site-ul facultăților etc.).
8. Dezvoltarea și implementarea unui instrument bazat pe inteligență artificială pentru a răspunde întrebărilor cercetătorilor și studenților legate de probleme administrative, proceduri și reglementări.	12, 23, 24	Q1 2026	Prorector pentru strategia CDI Direcția suport IT UVT	1 instrument funcțional bazat pe inteligență artificială pentru a ușura sarcinile administrative. 1 modul de e-Learning generat de IA pentru a prezenta procesul de recrutare potențialilor aplicanți.
9. Organizarea de sesiuni de formare pentru a crește responsabilitatea/implicarea socială în comunitatea academică și pentru a promova transferul de know-how către mediul socio-economic.	6, 9	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru relația cu mediul socio-economic Consiliul de Studii Doctorale Universitare	2 sesiuni pe anul universitar, pentru minim 100 de participanți Elaborarea unui document de politică, aplicabil și pentru sesiunile de formare, care să includă abilități manageriale (financiare, scriere de granturi, achiziții, DPI și transfer de tehnologie)
10. Reluarea sesiunilor periodice de instruire care vizează identificarea ofertelor de finanțare/apelurilor de proiecte, redactarea cererilor de proiecte (instrumente de finanțare, cele mai bune apeluri, proiectarea bugetului, identificarea partenerilor, strategii de diseminare a rezultatelor etc.), managementul proiectelor de cercetare, precum și a subiectelor care vizează dezvoltarea și consolidarea abilităților academice și de cercetare.	4	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică	2 sesiuni pe anul universitar, pentru minim 100 de participanți
11. Includerea componentelor referitoare la siguranța muncii și protecția datelor în activitățile de cercetare, asigurând implementarea GDPR în sesiunile obișnuite de informare și în sesiunile de instruire pentru noii angajați în domeniul cercetării și predării. În plus, demararea procesului de acreditare a cercetărilor și certificare a	2, 7	Q1 2026	Prorector pentru strategia CDI Direcțiile UVT de suport pentru cercetare	Angajarea a cel puțin un tehnician de laborator cu normă întreagă pentru activitățile de cercetare.

laboratoarelor de cercetare UVT pentru a garanta calitatea, fiabilitatea și respectarea standardelor de siguranță.			Director ICAM	<p>Elaborarea și publicarea un ghid referitor la siguranța muncii, protecția datelor și protecția informațiilor personale, care să fie inclus în sesiunile de formare.</p> <p>Analizarea și stabilirea cerințelor necesare pentru procesul de certificare și elaborarea unui raport preliminar.</p> <p>Realizarea a cel puțin o depunere pentru certificarea echipamentelor.</p>
12. Creșterea pregătirii periodice pentru dezvoltarea profesională a cercetătorilor, în funcție de nevoile identificate (tehnice și soft skills)/formarea și siguranța muncii. Finalizarea investițiilor planificate, atrăgând finanțare pentru dezvoltarea în continuare a infrastructurii de cercetare și dezvoltare a UVT.	23,28	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie financiară și digitalizare	<p>Crearea și stabilirea a cel puțin 2 spații de coworking</p> <p>Cel puțin 100 de participanți la training</p> <p>Pregătirea a 2 spații de lucru pentru activități de cercetare.</p>
13. Continuarea măsurilor pentru atragerea de noi cercetători (granturi de tip START) și sprijinirea actualilor cercetători UVT prin granturi de dezvoltare profesională (granturi de tip Develop), precum și continuarea sprijinirii inițiativelor tehnologice/societale (prin programul U InnoVaTe).	24,28	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie financiară și digitalizare	<p>Actualizarea celor 3 metodologii</p> <p>Asigurarea unei creșteri cu 10% a cererilor de grant START (în funcție de numărul de noi intrări)</p>
14. Actualizarea documentelor interne care reglementează aspectele etice în activitățile de cercetare în conformitate cu Legea Învățământului Superior nr. 199/2023. Diseminarea procedurilor și documentelor specifice (cereri de aprobare etică, formulare de consimțământ informat etc.) către comunitatea academică și punerea acestora la dispoziție (pe site) pentru obținerea aprobării etice pentru activitățile de cercetare.	2, 3, 4, 5	Q2 2025	Prorector pentru strategia CDI Direcțiile UVT de suport pentru cercetare Comisia de Etică și Deontologie UVT	<p>Actualizarea reglementărilor de etică și elaborarea a 2 proceduri, împreună cu 3 documente suport.</p> <p>Transmiterea a cel puțin trei mesaje de diseminare prin e-mail pentru a informa comunitatea academică UVT despre reglementările de etică actualizate și documentele suport.</p>

15. Pe site-ul universității va fi adăugată o nouă secțiune dedicată știrilor legislative din educație și cercetare, care va fi accesibilă întregii comunități academice. În plus, vor fi inițiate sesiuni de consiliere și mentorat pentru personalul didactic și de cercetare, pentru a sprijini dezvoltarea personală și profesională a acestora.	3, 4, 5	Q2 2025	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică Prorector pentru strategie financiară și digitalizare	1 secțiune dedicată pe site-ul web WUT pentru știri legislative în educație și cercetare actualizată săptămânal. Cel puțin o sesiune lunară de consiliere și mentorat pentru personalul didactic și de cercetare, cu un minim de 10 participanți pe sesiune.
16. Implementarea unui program de mentorat destinat celor care nu îndeplinesc criteriile minime în evaluările lor regulate.	28, 30	Q4 2025 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică Consiliul de Studii Doctorale Universitare	1 metodologie de mentorat destinată îndeplinirii criteriilor minime. Implementarea unui program de mentorat pentru toți cei care nu îndeplinesc criteriile minime, organizând cel puțin 1 sesiune de mentorat dedicată.
17. Dezvoltarea unei secțiuni pe pagina de intranet a Universității în care personalul academic poate accesa resurse relevante pentru dezvoltarea profesională și aspectele legale ale contractului de muncă (fișa postului, indicatori de performanță, aspecte legate de dreptul de autor și proprietatea intelectuală, informații despre afilierea instituțională și recunoașterea pentru cercetare). diseminarea rezultatelor, conceptul de misiune inventiva etc.).	1,5,6	Q4 2025	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie financiară și digitalizare Direcția de Resurse Umane	1 secțiune dedicată pe intranet UVT Fișiere actualizate legate de contractul de muncă și descrierea postului pentru tot personalul didactic / cercetători.
18. Generarea unei pagini web care să conțină evenimentele de cercetare cu participare UVT (stil calendar, cu detalii relevante), cu actualizare în timp real. Formularea unui plan de comunicare care să includă evenimente de informare, precum Zilele Porților Deschise și activități destinate copiilor de vârstă școlară, pe lângă diseminarea rezultatelor științifice.	9	Q2 2025	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie financiară și digitalizare Direcția de Comunicare UVT	Planul de evenimente de informare implementat integral prin desfășurarea a cel puțin 3 evenimente/semestru. 1 pagină web dedicată pentru diseminarea a minimum 10 articole cu conținut relevant.
19. Introducerea unei pluralități de rezultate ale cercetării, stimularea diversității intrărilor (de exemplu, predare, administrare) în sistemul actual de evaluare a personalului academic / de cercetare.	11	Q4 2025 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategie academică Prorector pentru strategia CDI	762 personal didactic/cercetător evaluări individuale anuale implementate.

			Prorector pentru strategie financiară și digitalizare	
20. Monitorizarea echilibrului de gen în rândul personalului intern al UVT și integrarea recomandărilor legate de echilibrul de gen în regulamentul intern al UVT. Acest lucru se va realiza cu un accent deosebit pe comisiile de concurs pentru posturile vacante de predare și cercetare, conform cerințelor profesionale, precum și pe includerea de cursuri de etică la toate nivelurile de studii (licență, masterat și doctorat).	27, 28, 30	Q1 2026	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică Direcțiile UVT de suport pentru cercetare	Publicarea 1 raport anual privind echilibrul de gen în cadrul UVT 130 de cursuri de etică actualizate (pentru fiecare program de studii și pentru fiecare nivel de studii) pentru a reflecta necesitatea egalității de șanse și a echilibrului de gen 1 metodologie actualizată pentru organizarea de evenimente științifice, astfel încât să abordeze în mod eficient problemele legate de echilibrul de gen.
22. Consolidarea activităților de consiliere profesională pentru personalul academic și de cercetare al Universității, precum și elaborarea și implementarea planurilor de dezvoltare profesională personalizate pentru fiecare membru al acestui personal.	28, 30	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Prorector pentru strategie academică Direcția de Resurse Umane Centrul de Dezvoltare Academică	Elaborarea unui plan pentru fiecare 2 ani, care să asigure participarea întregului personal de cercetare la cel puțin 1 sesiune de formare profesională în această perioadă. Elaborarea a 752 de planuri de dezvoltare a carierei pentru tot personalul didactic și de cercetare.
23. Crearea unei secțiuni dedicate pe site-ul web UVT și una pe pagina web HRS4R cu privire la procedurile de reclamații/sugestii.	34	Q4 2025	Prorector pentru strategia CDI Direcția suport IT UVT	1 secțiune dedicată pentru reclamații/sugestii pe site-ul web UVT (1 pagină web pe HRS4R)
24. Îmbunătățirea diseminării sprijinului oferit de Centrul de Inovare și Transfer Tehnologic prin angajarea unui specialist în proprietate intelectuală. Adoptarea unui regulament care să reglementeze crearea de start-up-uri și spin-off-uri academice, având ca scop valorificarea rezultatelor cercetării.	8, 9, 31	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI CITT	Creșterea colaborării cu partenerii industriali cu 10% (posibil cu doctori din industrie și/sau schimburi temporare între parteneri academici și non-academici)
25. Îmbunătățirea procesului de supervizare și a reglementărilor interne care stabilesc frecvența întâlnirilor de supervizare.	36	Q4 2025	Consiliul de Studii Doctorale Universitare	1 set de documente de lucru pentru îmbunătățirea supervizării

				1 regulament actualizat care impune frecvența ședințelor de supervizare.
26. Extinderea capacității instituționale pentru a sprijini rolurile de supervizare și integrarea celor mai bune practici în activitățile de supervizare a lucrărilor de doctorat și postdoctorat.	37, 40	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Consiliul de Studii Doctorale Universitare Prorector pentru strategia CDI	1 Metodologie de selecție a mentorilor pentru cercetătorii aflați la începutul carierei (R1, R2) 2 sesiuni anuale de schimb de bune practici privind activitățile de supervizare pentru mentori (25 participanți/sesiune/) 1 sesiune anuală informativă privind activitățile de supervizare pentru doctoranzi și postdoc (50 participanți/sesiune)
27. Crearea unei baze de date unificate cu toți cercetătorii UVT și expertiza lor (catalog).	22	Q4 2025	Prorector pentru strategia CDI Direcțiile UVT de suport pentru cercetare Direcția suport IT UVT	1 pagină web dedicată pentru a prezenta expertiza și expertii UVT (catalog)
28. Actualizarea strategiei CDI a Universității pentru a reflecta domeniile în care este așteptată munca inventivă. Generarea unor linii directoare cu privire la modul de desfășurare a activităților inventiv-creative și formularea unor criterii specifice pentru recunoașterea invențiilor, muncii creative și științifice care se aliniază cu misiunea Universității (indiferent de depunerea brevetului). Implementarea practicilor comune de proprietate intelectuală în cadrul universității.	1	Q1 2026	Prorector pentru strategia CDI Direcțiile UVT de suport pentru cercetare	Strategia CDI actualizată și postată pe site-ul web UVT Regulamentul IP actualizat și postat pe site-ul web UVT
29. Formularea și adoptarea unui regulament intern pentru crearea de start-up-uri academice de tip spin-off, având ca scop exploatarea rezultatelor cercetării și intensificarea transferului de cunoștințe către mediul socio-economic prin dezvoltarea de proiecte comune de cercetare. Complementar, se va intensifica sprijinul oferit prin structurile interne ale UVT (DMACDI și CITT) pentru a atrage resurse umane competitive în activitățile de cercetare ale UVT și pentru a dezvolta noi parteneriate cu parteneri strategici din mediul socio-economic.	8	Q1 2026 (și continuă ulterior)	Prorector pentru strategia CDI Direcțiile UVT de suport pentru cercetare CITT	Adoptarea unui regulament pentru crearea de spin-off-uri. Stabilirea a cel puțin 5 noi parteneriate CDI cu actori socio-economici.

Stabilirea unei Politici Deschise de Recrutare este un element cheie în strategia HRS4R. Vă rugăm să indicați, de asemenea, cum va folosi organizația dvs. Setul de instrumente de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit (OTM-R) și cum intenționați să implementați/puneți în aplicare principiile OTM-R. Deși poate exista o oarecare suprapunere 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 între lista de verificare OTM-R și planul de acțiune general.

În ansamblu, evaluarea globală a principiilor OTM-R la UVT arată progrese semnificative în aplicarea principiului meritocrației (R) și necesitatea unor îmbunătățiri în aspectele de deschidere (O) și transparentă (T). Aceasta se datorează, în parte, reglementărilor naționale stricte privind recrutarea cercetătorilor și personalului academic, care sunt foarte specifice (de exemplu, locațiile obligatorii pentru anunțarea posturilor vacante, structura/componența comisiei de selecție, sarcinile standard de performanță pentru un anumit post etc.). Cu toate acestea, universitatea are spațiu suficient pentru a îmbunătăți procesul în mai multe moduri, cum ar fi: (i) acordarea unei atenții sporite echilibrului de gen în nominalizarea persoanelor din comisia de selecție; (ii) acordarea unei atenții sporite diversității și realizărilor anterioare ale acestor persoane; (iii) creșterea transparenței și oferirea mai multor detalii atunci când se descrie postul vacant, inclusiv informarea potențialilor candidați despre perspectivele de dezvoltare a carierei; (iv) depunerea mai multor eforturi pentru a atrage candidați din străinătate; (v) utilizarea într-o măsură mai mare a instrumentelor de e-recrutare; (vi) oferirea de feedback (nu doar note) tuturor candidaților care au aplicat pentru un post, indiferent dacă au fost selectați sau respinși.

Cu toate acestea, există restricții naționale în aplicarea tuturor regulilor OTM-R. De exemplu, nu este posibil din punct de vedere legal să se încerce atragerea deschisă a persoanelor din grupuri subreprezentate, deoarece acest lucru este văzut ca o abatere de la criteriile nediscriminatorii și meritocratice.

În furnizarea unei metodologii actualizate pentru recrutarea și selecția personalului academic (inclusiv cercetători) în conformitate cu Setul de Instrumente pentru Recrutare Deschisă, Transparentă și Bazată pe Merit, vom acorda mai multă atenție extinderii unor măsuri existente (de exemplu, anunțarea pe EURAXESS se face atunci când este o cerință obligatorie, cum ar fi pentru posturile vacante în granturi, dar nu și pentru alte posturi) și vom implementa aspecte specifice, cum ar fi traducerea documentelor legate de posturile vacante în limba engleză, introducerea mecanismului de feedback pentru faza de numire/anunțare a rezultatelor etc.

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

URL: <https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Anexa-4.-Metodologie-concursuri-examene-de-promovare.pdf>

https://hrs4r.uvt.ro/wp-content/uploads/2024/07/Metodologie-concurs-posturi-in-structuri-de-cercetare-ale-UVT_actualizare-2024.pdf

Link-urile de mai sus conduc la metodologiile actuale pentru recrutarea candidaților pentru posturi vacante (în engleză). Acestea sunt în mare parte conforme cu principiile OTM-R, însă există loc de îmbunătățire, în special în ceea ce privește aspectele de deschidere (O) și transparentă (T).

4. IMPLEMENTARE

Prezentare generală a procesului de implementare așteptat:

(text liber, maximum 1000 de cuvinte)

În etapele ulterioare ale HRS4R, ne vom concentra pe implementarea planului de acțiune în forma sa aprobată. Procesul de implementare va fi supravegheat de un Comitet director, care va include: Rectorul, Prorectorii (pentru cariera academică, strategia de cercetare, financiară și digitalizare), Directorul de studii doctorale, precum și experți nominalizați din consiliul de conducere al universității (cercetători superiori cu experiență în supervizarea studenților doctoranzi, directorul Direcției de resurse umane la nivel universitar și, potențial, Directorului centrului de consiliere emergente dedicat cercetătorilor, inclusiv doctoranzi)

Fiecare membru al Comitetului director va fi responsabil pentru implementarea a cel puțin unei acțiuni planificate. Un accent deosebit va fi pus pe consolidarea unei culturi conforme cu principiile deschise, transparente și bazate pe merit. Este important de menționat că, deși listele de verificare administrative sunt esențiale, ele nu sunt suficiente pentru o implementare de succes a HRS4R; este necesară o abordare culturală și strategică mai amplă.

În următoarele 24 de luni de la implementarea planului de acțiune, vom întreprinde următoarele acțiuni:

- Informarea adecvată a comunității UVT despre procesele în derulare și despre HRS4R, prin: anunțuri periodice transmise prin email, întâlniri periodice pentru dezbaterile problemelor sensibile și crearea unei pagini web dedicate, pentru a accesa informații aprofundate.
- Identificarea și implicarea actorilor cheie din unitățile responsabile (de exemplu, Coordonatorul Biroului IPR, Coordonatorul Achizițiilor) în procesul HRS4R, într-o manieră similară cu cea utilizată pentru propunerea actuală, prin grupuri de lucru sau colaborări individuale.
- Comunicarea internă și externă privind acțiunile, evenimentele și progresul va fi monitorizată și raportată pentru a asigura o perspectivă transparentă asupra evoluției.
- Monitorizarea progresului de către Comitetul director în cadrul întâlnirilor regulate (cel puțin una pe trimestru), cu consultarea organelor de conducere atunci când este necesar.
- Implicarea cercetătorilor și a personalului didactic (care, în general, au și sarcini de cercetare) în proces, în special în ceea ce privește aspectele sensibile pentru ei, cum ar fi sistemul de evaluare a cercetării (în contextul modificărilor legate de CoARA) și politica OTM-R (metodologia de recrutare și selecție a noilor angajați).
- Considerarea posibilelor acțiuni suplimentare sau ajustări ale planului de acțiune, dacă acestea sunt necesare pentru consolidarea implementării HRS4R în UVT.

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

Lista de verificare	*Descriere detaliată și justificare în mod corespunzător
<p>Cum va monitoriza periodic progresul comitetul de implementare și/sau Comitet director?</p>	<p>Comitetul de implementare și/sau Comitet director va organiza întâlniri regulate, cel puțin una pe trimestru, pentru a monitoriza progresul procesului. Fiecare acțiune din planul de implementare va include etape predefinite, bazate pe un calendar stabilit între comitetul de coordonare și grupul operativ responsabil de implementarea acțiunii respective.</p> <p>Planul de acțiuni va fi inclus pe ordinea de zi a Consiliului de Administrație. Fiecare întâlnire a acestuia va conține o secțiune dedicată implementării acțiunilor propuse, care va include rapoarte de progres și măsuri corective, dacă este necesar.</p> <p>Responsabilii desemnați pentru activități vor redacta rapoarte trimestriale referitoare la acțiunile de care sunt responsabili, care vor fi prezentate Comitetului Director. Aceste rapoarte vor fi analizate de Comitetul Director împreună cu rapoartele anuale privind stadiul progresului.</p>
<p>Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare și principalele părți interesate în procesul de implementare?</p>	<p>Unele dintre măsurile așteptate nu necesită o convingere prea mare pentru implicare, deoarece sunt percepute ca având o miză importantă, precum sistemul de evaluare a cercetării care analizează rezultatele anuale și procedurile de recrutare, selecție și dezvoltare a carierei. În schimb, pentru aspectele care implică dezvoltarea profesională continuă, dezvoltarea personală și consilierea, vom implica comunitatea de cercetare prin evaluări periodice și vom monitoriza satisfacția beneficiarilor acestor servicii prin sondaje de feedback post-eveniment. Părțile interesate consultate vor include atât membri interni ai comunității academice (în special doctoranzi și cercetători postdoctorali), cât și externi, cum ar fi partenerii academici și non-universitari ai UVT.</p>
<p>Cum procedați cu alinierea politicilor organizaționale cu HRS4R? Asigurați-vă că HRS4R este recunoscut în strategia de cercetare a organizației, ca politică generală de resurse umane.</p>	<p>Toate reglementările și metodologiile viitoare trebuie să fie armonizate cu cele 40 de principii ale HRS4R. Deoarece multe documente interne sunt actualizate anual, există o probabilitate mare ca toate politicile organizaționale să fie aliniate cu HRS4R. În cazurile rare în care actualizările reglementărilor nu sunt efectuate anual, Comitetul director va decide ajustările necesare, mai ales în situația în care se identifică contradicții substanțiale cu principiile HRS4R.</p> <p>Comitetul director va informa toți actorii implicați, inclusiv managementul și departamentele, despre necesitatea modificărilor. Aceștia vor fi responsabili de compilarea și integrarea schimbărilor necesare în</p>

	documentele și procesele organizației, asigurând astfel conformitatea cu HRS4R.
Cum vă veți asigura că acțiunile propuse sunt implementate?	<p>Implementarea va fi coordonată de prorectorul desemnat, care va supraveghea grupurile de lucru și fiecare departament responsabil pentru fiecare acțiune specifică. Fiecare departament va desemna o persoană responsabilă pentru sarcinile de implementare.</p> <p>Comitetul director va monitoriza întregul proces și, dacă este necesar, va decide măsurile de atenuare sau corective, adaptate caz cu caz. Membrii specifici ai Comitetului Director vor prelua responsabilitatea pentru coordonarea unor sarcini (acțiuni) și vor forma grupuri de lucru adecvate pentru implementarea acestor acțiuni.</p> <p>Comitetul Director va fi informat când un indicator a fost completat și când acțiunea corespunzătoare este pe deplin implementată.</p>
Cum veți monitoriza progresul (cronologie)?	<p>Evaluarea periodică a progresului va fi realizată de grupurile de lucru, pe baza rapoartelor lunare de progres furnizate de fiecare departament/unitate pentru acțiunile respective. Grupurile de lucru vor identifica și rezolva întârzierile sau dificultățile potențiale în colaborare. Dacă problemele nu pot fi soluționate imediat de către grupurile de lucru, acestea vor fi transmise către Comitetul Director.</p> <p>Comitetul Director va înființa un panou de control pentru a urmări măsurile din planul de acțiune. În plus, Consiliul de Administrație și Consiliul Administrativ al UVT va alocă un segment specific al agendei lor de întâlniri pentru a discuta măsurile din planul de acțiune și a identifica eventualele provocări care ar putea împiedica implementarea acestora. Această abordare facilitează un răspuns rapid pentru rezolvarea problemelor, implicând automat factorii de decizie relevanți.</p> <p>Panoul de control va fi actualizat în baza rapoartelor lunare ale grupurilor de lucru.</p>
Cum veți măsura progresul (indicatorii) în vederea următoarei evaluări?	<p>În ceea ce privesc indicatorii măsurabili, progresul va fi monitorizat prin evaluări trimestriale. Fiecare indicator va fi supus unui audit efectuat de o comisie care va evalua realizarea acestuia (de exemplu, crearea paginilor web dedicate, publicarea documentelor actualizate etc.). Comisia va fi numită și reînnoită trimestrial, având membri selectați din comunitatea academică, în special din personalul R1 și R2. Membrii Comitetului Director și ai grupurilor de lucru nu vor face parte din această comisie.</p> <p>Comisia se va concentra în special pe atingerea unor etape clare ale procesului, în următoarea ordine: adoptarea formală de către organele de conducere ale UVT, etapa de concept, etapa de implementare, existența livrabililor (cum ar fi paginile web, calendare,</p>

	<p>seturi de instrumente), faza de testare și faza complet funcțională.</p> <p>Procesul va fi evaluat pe baza eficienței, colaborării, vizibilității și implicării părților interesate. Ca indicatori specifici, vor fi prioritizați: numărul de noi parteneriate, finanțarea obținută, articolele publicate, conferințe și ateliere de lucru, numărul de evenimente de informare (locale, regionale, naționale, internaționale), acoperirea media (presă, activitate pe rețelele sociale), feedback-ul părților interesate (nivelul de satisfacție prin sondaje și cu privire la procentul perceput de indicatori atinși, numărul de evenimente de consultare, numărul de sesiuni de formare și gradul de utilizare a rezultatelor cercetării.</p>
--	---

Observații/comentarii suplimentare despre procesul de implementare propus:

Recent, UVT a obținut o finanțare de 3,7 milioane de lei (aproximativ 750.000 de euro) pentru implementarea acțiunilor ERA TALENT, care includ consilierea cercetătorilor, mentoratul tinerilor cercetători și stimularea interoperabilității carierelor relevante pentru cercetare. Aceste servicii sunt în conformitate cu multe dintre măsurile incluse în planul de acțiune al organizației. Astfel, UVT nu doar că și-a stabilit obiectivele adecvate, dar a reușit să asigure resurse semnificative (umane și logistice) pentru implementarea acțiunilor planificate. Proiectul finanțat se va desfășura pe o perioadă de trei ani, acoperind întreaga durată estimată pentru implementarea planului de acțiune.

UVT este, de asemenea, membru fondator al alianței europene a universităților UNITA. Această alianță reunește universități care au implementat cu succes procesul HRS4R și au obținut certificatul de Excelență HR în cercetare. Astfel, UVT va beneficia de revizuri și supraveghere externă din partea acestor universități membre, care au demonstrat că au finalizat cu succes procesul și sunt complet conforme cu cele 40 de principii HRS4R.