

# **Strategia pentru resurse umane pentru cercetători în Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu**

Scopul nostru este de a crea o strategie cuprinzătoare, performantă și accesibilă, care să reflecte conceptul universității de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit a cercetătorilor de la Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu (UMFIH). Strategia va acoperi mai multe domenii cheie care pot aduce excelență și înaltă performanță în mediul de cercetare al universității noastre. Având în vedere complexitatea și amploarea resurselor umane pentru cercetare, strategia structurată include *practici actuale, provocări și soluții potențiale*, oferind o perspectivă extinsă și echilibrată.

## **Contextul național românesc pentru cercetare**

Mediul de cercetare din România se caracterizează printr-un potențial ridicat de creștere și prin eforturi intense de aliniere la standardele europene de excelență științifică și inovare. România se confruntă cu provocări specifice în ceea ce privește recrutarea cercetătorilor din cauza obstacolelor birocratice, a finanțării limitate și a necesității unor cadre instituționale mai solide pentru a sprijini transparența și meritocrația. Din cauza finanțării limitate pentru posturi și proiecte de cercetare, este dificil pentru instituțiile românești să ofere salarii și resurse competitive pentru a atrage talente de top, în special din medii internaționale.

Peisajul de cercetare din România este caracterizat de o rețea diversă de instituții, de mecanisme de finanțare strategice și de un accent pus pe colaborarea internațională. Pentru a-și consolida capacitatea de cercetare și a promova inovarea, România își propune să abordeze provocările și să valorifice oportunitățile.

### ***1. Privire de ansamblu asupra peisajului de cercetare din România***

Cu contribuții științifice puternice, cu o rețea diversă de instituții de cercetare și o atenție deosebită pentru integrarea în inițiativele de cercetare europene și globale, peisajul cercetării din România se caracterizează prin inițiative inovatoare și un potențial înalt de dezvoltare, în special în domenii specifice. Cercetarea din România cuprinde un spectru puternic de discipline, inclusiv științe medicale și biomedicale, științe farmaceutice, științe naturale, inginerie, științe sociale și

umaniste. Guvernul României și organisme naționale și internaționale cu interes în acest domeniu joacă un rol esențial în elaborarea politicilor, a mecanismelor de finanțare și a priorităților strategice care ghidează mediul de cercetare.

## ***2. Organisme guvernamentale:***

**Ministerul Cercetării, Inovării și Digitizării (MCID):** este responsabil de dezvoltarea și implementarea structurii și politicilor naționale de cercetare, de finanțarea proiectelor de cercetare și, în principal, de alinierea la cerințele europene în cercetare.

**Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Inovare (ANCSI):** ANCSI supraveghează alocarea fondurilor pentru cercetare, monitorizează performanța în domeniul cercetării și promovează cooperarea internațională prin intermediul unor apeluri specifice.

## ***3. Finanțare și resurse***

### **Programe naționale de finanțare:**

Guvernul României oferă diverse programe de finanțare pentru a sprijini cercetarea și inovarea, inclusiv o cooperare strânsă cu organismele de finanțare europene.

Printre programele cheie se numără:

**Planul Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (PNCDI)** ce definește prioritățile strategice și alocările de fonduri pentru activitățile de cercetare din România. Acesta are ca scop consolidarea capacității științifice și integrarea cercetării românești în cadrul Spațiului European de Cercetare (ERA).

**Programul Operațional Sectorial pentru Competitivitate (POSC)** este co-fondat de Uniunea Europeană. Acest program sprijină proiectele de cercetare care sporesc competitivitatea economică și inovarea.

### **Oportunități de finanțare europeană:**

România participă activ la programele europene de finanțare a cercetării, cum sunt:

**Orizont Europa:** Programul emblematic de cercetare și inovare al UE, care oferă oportunități substanțiale de finanțare pentru cercetătorii români prin proiecte de colaborare și granturi individuale.

**Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR):** Oferă finanțare pentru proiecte de infrastructură în cercetare și inovare care vizează dezvoltarea regională.

### *Sectorul privat și colaborările internaționale:*

**Parteneriate industriale:** Este necesar să se încurajeze colaborarea dintre instituțiile academice și sectorul privat pentru a stimula inovarea și comercializarea rezultatelor cercetării.

**Colaborare în domeniul cercetării:** Cercetătorii români participă la consorții internaționale de cercetare și la acorduri bilaterale, care facilitează schimbul de cunoștințe și accesul la oportunități de finanțare la nivel mondial prin participarea în consorții internaționale de cercetare.

### *4. Priorități strategice și domenii de cercetare*

#### **Priorități naționale de cercetare:**

Prioritățile naționale de cercetare ale României sunt aliniate atât la interesele naționale, cât și la obiectivele strategice europene. Domeniile prioritare cheie includ:

1. **Sănătate și cercetare medicală:** Se concentrează pe progresul științelor medicale și al tehnologiilor de asistență medicală și pe abordarea provocărilor din domeniul sănătății publice.
2. **Tehnologia informației și comunicațiilor (TIC)** pune accentul pe inovarea digitală, securitatea cibernetică și dezvoltarea unei economii bazate pe cunoaștere.
3. **Energia și durabilitatea mediului** se referă la cercetarea în domeniul surselor de energie regenerabilă, al agriculturii durabile și atenuării schimbărilor climatice.
4. **Materiale avansate și nanotehnologie:** Dezvoltarea de noi materiale și nanotehnologii pentru diverse aplicații industriale.
5. **Științe sociale și umaniste:** Înțelegerea provocărilor din societate, cunoașterea patrimoniului cultural și promovarea inovării sociale.

Cercetare interdisciplinară și aplicată:

- a. **Centre de cercetare interdisciplinară:** Înființarea de centre care să încurajeze colaborarea între diferite discipline științifice, abordând provocări complexe comune.
- b. **Inițiative de cercetare aplicată:** Programe care transpun cercetarea fundamentală în aplicații practice, îmbunătățind dezvoltarea economică și bunăstarea societății.

### *5. Resurse umane și dezvoltarea talentelor*

**Educație și formare profesională:** România pune un accent semnificativ pe dezvoltarea resurselor umane pentru cercetare prin:

**Reformele din învățământul superior:** Alinierea programelor de studii UMFIH la standardele internaționale și promovarea predării bazate pe cercetare.

**Programe doctorale și postdoctorale:** Extinderea oportunităților de formare doctorală și postdoctorală, cu accent pe dezvoltarea abilităților de cercetare și pe încurajarea inovării.

**Dezvoltare profesională:** Programe de dezvoltare profesională continuă pentru cercetători, inclusiv ateliere de lucru, seminarii și programe de schimb internațional.

**Atragerea și păstrarea talentelor:**

**Programe de mobilitate:** Încurajarea mobilității cercetătorilor prin programe naționale și europene, cum sunt acțiunile Marie Skłodowska Curie (MSCA), facilitând schimbul de cunoștințe și dezvoltarea carierei.

**Stimulente pentru cercetătorii care se întorc:** Inițiative pentru a atrage cercetătorii români care lucrează în străinătate să se întoarcă și să contribuie la cercetarea națională.

**Egalitatea de gen și incluziunea:** Promovarea egalității de gen și a diversității în cercetare, asigurând egalitatea de șanse și medii de lucru favorabile.

***6. Infrastructura de cercetare și ecosistemul de inovare***

**Facilități moderne de cercetare:**

Investițiile în infrastructura de cercetare de ultimă generație sunt esențiale pentru dezvoltarea capacităților științifice. Printre inițiativele cheie se numără:

**Dezvoltarea infrastructurii de cercetare:** Finanțare pentru modernizarea facilităților existente și pentru înființarea de noi centre de cercetare dotate cu tehnologie de ultimă oră.

**Accesul la infrastructura de cercetare:** Politici care să faciliteze accesul la infrastructura de cercetare, atât pentru cercetătorii naționali, cât și pentru cei internaționali, promovând cercetarea în colaborare.

**Centre și grupuri de inovare:**

**Grupuri de inovare:** Înființarea de grupuri de inovare care reunesc instituții academice, parteneri din industrie și agenții guvernamentale pentru a stimula cercetarea și inovarea.

**Birourile de transfer tehnologic (OTS):** Birouri care sprijină comercializarea rezultatelor cercetării, facilitând transferul de tehnologie de la mediul academic la industrie.

### **Proprietatea intelectuală și comercializarea:**

**Politici privind proprietatea intelectuală (PI):** Elaborarea unor politici clare în materie de proprietate intelectuală pentru a proteja rezultatele cercetării și a încuraja inovarea.

**Sprijin pentru întreprinderile nou înființate:** Inițiative de sprijin a start-up-urilor și a spin-off-urilor bazate pe cercetare, inclusiv finanțare, mentorat și acces la facilități de incubare.

### ***7. Colaborarea internațională și crearea de rețele***

**Participarea la programele europene de cercetare:** Cercetătorii români participă activ la programele europene de cercetare, favorizând colaborarea și accesul la finanțare. Printre programele cheie se numără:

Orizont Europa: Facilitarea participării la proiecte de colaborare și granturi individuale, promovarea integrării în cadrul Spațiului European de Cercetare (ERA); Cooperarea Europeană în Știință și Tehnologie (COST): Sprijinirea creării de rețele și a colaborării între cercetătorii din întreaga Europă.

#### **Acorduri bilaterale și multilaterale:**

Acorduri internaționale: Stabilirea de acorduri bilaterale și multilaterale cu instituții de cercetare din întreaga lume, promovând cercetarea în colaborare și schimbul de cunoștințe.

Rețeaua EUREKA: Participarea la rețeaua EUREKA sprijină inițiativele europene de cercetare și dezvoltare orientate spre piață.

#### **Rețele de cercetare globală:**

Apartenența la rețelele globale: Participarea activă la rețele de cercetare globale, cum sunt Asociația Internațională a Universităților (AIU) și Consiliul Global de Cercetare (CGC), care facilitează cooperarea internațională și vizibilitatea.

### ***8. Cadrul de politică și de reglementare***

#### **Mediul de reglementare:**

*Etica și integritatea cercetării:* Stabilirea și punerea în aplicare a reglementărilor pentru a asigura conduita etică și integritatea în cercetare, protejând drepturile și bunăstarea participanților la cercetare.

*Regulamentul privind protecția datelor:* Respectarea reglementărilor privind protecția datelor, inclusiv a Regulamentului general privind protecția datelor (GDPR), pentru a proteja datele cu caracter personal.

**Evaluare și răspundere:**

*Evaluarea performanțelor:* Punerea în aplicare a unor mecanisme solide de evaluare a performanței cercetării, inclusiv evaluări inter pares, evaluări de impact și indicatori de performanță.

*Responsabilitate și transparență:* Asigurarea transparenței în alocarea fondurilor din cercetare și în evaluarea rezultatelor cercetării, promovând încrederea publicului și încrederea în sistemul de cercetare.

**9. Provocări și oportunități**

**Provocări: Constrângeri de finanțare:** Finanțarea națională limitată pentru cercetare și dependența de surse de finanțare externe.

**Exodul creierelor:** Emigrarea cercetătorilor calificați în alte țări duce la pierderea de talente.

**Sarcina administrativă:** Obstacole birocratice și sarcini administrative care împiedică activitățile de cercetare.

**Oportunități: Integrarea în UE:** Integrare consolidată în inițiativele europene de cercetare, oferind acces la finanțare și oportunități de colaborare.

**Potențialul de inovare:** Potențial în creștere de inovare și de comercializare a rezultatelor cercetării, determinat de creșterea colaborării dintre industrie și universități.

**Colaborare internațională:** Extinderea colaborărilor și rețelelor internaționale, sporind vizibilitatea și impactul cercetării românești la nivel global.

## **Strategia pentru resurse umane pentru cercetători în Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu (OTM-R)**

Scopul strategiei privind resursele umane pentru cercetare OTM-R în **Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu** este de a crea un mediu academic și de cercetare robust, echitabil și dinamic. Acesta trebuie să fie de vârf, incluziv și echitabil pentru a crea un mediu care să atragă, să dezvolte și să păstreze cercetătorii excepționali din medii diverse, aderând la deschidere, transparență și meritocrație. Pentru a spori excelența instituției în domeniul cercetării, strategia urmărește să atragă, să dezvolte și să păstreze talentele de top în domeniile medical și farmaceutic, precum și în domeniile de bază ale științelor vieții: biologie, biochimie, fizică și bioinformatică. UMFIIH își poate realiza viziunea de a deveni lider național și european recunoscut în cercetare și inovare prin îmbunătățirea continuă a calității și eticii cercetării.

### **Viziune și misiune**

#### **Viziune**

Viziunea **strategiei de recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merit (OTM-R) pentru resursele umane în cercetare** este de a crea un mediu de cercetare incluziv, echitabil și inovator, care să atragă, să păstreze și să încurajeze cele mai bune talente din diverse medii. Prin aderarea la principiile **deschiderii, transparenței și meritocrației**, strategia urmărește să creeze și să promoveze o cultură a excelenței în domeniul cercetării, al predării și al dezvoltării profesionale, poziționând instituția ca un centru de vârf al cunoașterii și al inovării la scară globală.

#### **Misiune**

Misiunea strategiei OTM-R privind resursele umane în cercetare constă în:

- 1. Asigurarea de oportunități egale și echitabile:** Elaborarea și punerea în aplicare a unor procese de recrutare care să ofere șanse echitabile și egale pentru toți candidații, indiferent de sex, etnie, naționalitate sau mediu socio-economic.
- 2. Promovarea transparenței:** Menținerea transparenței pe tot parcursul procesului de recrutare, de la anunțul de angajare până la selecția finală, asigurându-se că toate părțile interesate dispun de informații clare și accesibile.

- 3. Încurajarea meritocrației:** Deciziile de recrutare se bazează pe merit, concentrându-se pe calificările, experiența și potențialul candidaților de a contribui la misiunea și viziunea instituției.
- 4. Îmbunătățirea competitivității la nivel instituțional:** Atragerea și păstrarea cercetătorilor de talie mondială care pot conduce obiectivele strategice ale instituției și pot spori competitivitatea acesteia în peisajul global al cercetării.
- 5. Sprijinirea dezvoltării profesionale:** Promovarea unui mediu de susținere care încurajează dezvoltarea profesională continuă, dezvoltarea carierei și bunăstarea tuturor cercetătorilor.
- 6. Încurajarea diversității și a incluziunii:** Promovarea diversității și a incluziunii forței de muncă prin recunoașterea valorii diferitelor perspective și experiențe în îmbogățirea mediului academic și de cercetare.
- 7. Facilitarea mobilității:** Sprijinirea mobilității cercetătorilor și a personalului în cadrul instituției și în colaborare cu parteneri externi pentru a promova schimbul de cunoștințe și dezvoltarea carierei.

## Scopuri și obiective

Pentru a realiza viziunea și misiunea strategiei OTM-R, se stabilesc următoarele scopuri și obiective:

### **Obiectivul 1: Practici de recrutare mai bune pentru un mediu de cercetare mai bun**

**Obiectivul 1.1:** Elaborarea și punerea în aplicare a unor fișe de post și a unor criterii de selecție clare, complete și standardizate pentru toate posturile.

**Obiectivul 1.2:** Utilizarea diverselor canale de publicitate pentru a ajunge la un număr mare și variat de candidați.

**Obiectivul 1.3:** Instituirea unor comitete de selecție cu reprezentare diversă pentru a asigura un proces decizional imparțial și obiectiv.

### **Obiectivul 2: Promovarea transparenței în materie de recrutare**

**Obiectivul 2.1:** Comunicarea procesului de recrutare, a termenelor și a criteriilor către toți candidații.



**Obiectivul 2.2:** Furnizarea de feedback candidaților în fiecare etapă a procesului de recrutare.

**Obiectivul 2.3:** Publicarea informațiilor privind rezultatele recrutării și criteriile de selecție.

### **Obiectivul 3: Sprijinirea selecției pe bază de merite**

**Obiectivul 3.1:** Punerea în aplicare a unor metode de selecție bazate pe competențe, axate pe aptitudinile, experiența și potențialul candidaților.

**Obiectivul 3.2:** Asigurarea cadrului necesar unor decizii de recrutare nepărtinitoare și care se bazează exclusiv pe merit.

**Obiectivul 3.3:** Revizuirea și actualizarea periodică a criteriilor de selecție pentru a reflecta cele mai bune practici actuale și nevoile instituționale.

### **Obiectivul 4: Promovarea unei forte de muncă diversă și incluzivă**

**Obiectivul 4.1:** Punerea în aplicare a unor inițiative de recrutare specifice pentru a atrage candidați în domeniul cercetării din grupuri subreprezentate.

**Obiectivul 4.2:** Furnizarea de cursuri de formare privind diversitatea și incluziunea pentru toți membrii procesului de recrutare a cercetătorilor.

**Obiectivul 4.3:** Monitorizarea și raportarea indicatorilor privind diversitatea în evaluarea progreselor înregistrate și în identificarea domeniilor în care este necesară o îmbunătățire.

### **Obiectivul 5: Îmbunătățirea dezvoltării carierei și a accesului la mobilitate în cadrul spațiului european și internațional de cercetare.**

**Obiectivul 5.1:** Programe de dezvoltare profesională adaptate nevoilor tuturor cercetătorilor, de la cercetătorii aflați la început de drum până la cei cu experiență.

**Obiectivul 5.2:** Facilitarea oportunităților de mobilitate internă și externă pentru a promova progresul profesional și schimbul de cunoștințe.

**Obiectivul 5.3:** Dezvoltarea de programe de mentorat pe termen lung pentru a sprijini cercetătorii aflați la începutul carierei în toate domeniile.

## ***1. Introducere***

Strategia pentru resurse umane pentru cercetători (HRS4R) în UMFIH este concepută pentru a crea un mediu de cercetare stimulat, favorabil și favorabil incluziunii. Punând accent pe o recrutare transparentă, pe dezvoltarea profesională continuă și pe un mediu de lucru favorabil, strategia HRS4R are ca scop atragerea și păstrarea celor mai bune talente, încurajând excelența în cercetarea și educația medicală. Această abordare cuprinzătoare asigură faptul că UMFIH rămâne lider în cercetarea medicală și farmaceutică și contribuie la progresele în domeniul asistenței medicale și bunăstării societății. Strategia HRS4R se aliază la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și reflectă angajamentul universității de a genera un mediu de lucru creativ, inovator și actualizat pentru toți cercetătorii săi.

Strategia de resurse umane pentru cercetători (HRS4R) din instituția noastră joacă un rol esențial în susținerea și consolidarea misiunii de bază a instituției, și anume cercetarea. La UMFIH, Strategia de resurse umane pentru cercetători (HRS4R) este elaborată pentru alinierea la Carta europeană a cercetătorilor și la Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor. Această strategie promovează un mediu de lucru exemplar pentru cercetători, îmbunătățind dezvoltarea carierei acestora, sprijinind mobilitatea și asigurându-se că UMFIH atrage, dezvoltă și reține cele mai bune talente.

Această strategie HRS4R detaliată acoperă diverse aspecte ale managementului HRS4R, inclusiv recrutarea și selecția, integrarea și formarea, managementul performanței, relațiile cu cercetătorii, remunerarea și beneficiile, conformitatea juridică, diversitatea și incluziunea, tehnologia în HRS4R și utilizarea indicatorilor și analizelor HRS4R. Obiectivul general este de a crea un mediu de susținere, incluziv și stimulat care să conducă la excelență academică și la excelență în cercetare.

## ***2. Recrutare și selecție***

### **Politici și proceduri:**

Procesul de recrutare și selecție este piatra de temelie a oricărei strategii HRS4R. La Universitatea de Medicină și Farmacie "Iuliu Hațieganu", acest proces este conceput pentru a fi transparent, echitabil și în strictă conformitate cu reglementările naționale și europene. UMFIH a elaborat politici de recrutare cuprinzătoare care detaliază fiecare etapă a procesului de angajare, asigurându-se că toți candidații sunt evaluați pe baza unor criterii coerente și obiective. Departamentul de cercetare, dezvoltare și inovare asigură transparența întregului proces și anunță toate posturile disponibile pentru contractele pe termen scurt sau lung.

**Proces de recrutare transparent:** Politicile de recrutare sunt concepute pentru a asigura claritatea în fiecare etapă a procesului de angajare, inclusiv anunțul inițial de angajare, depunerea candidaturii, interviul și selecția finală. Prin transparență și corectitudine, obiectivul este de a crea încredere și de a atrage candidați de calibru înalt.

**Posturi de publicitate:** Posturile sunt anunțate prin diverse canale, inclusiv pe site-ul universității, prin Euraxess, și prin mai multe canale media, inclusiv rețele profesionale și portaluri de locuri de muncă online. UMFIH utilizează, de asemenea, rețelele de socializare și site-ul său web pentru a ajunge la un public divers. Această abordare pe mai multe canale asigură faptul că ofertele de locuri de muncă ajung la un grup larg și variat de potențiali candidați.

**Comitete de selecție:** Procesul de selecție este supravegheat de comitete de selecție formate din persoane din diferite departamente și medii. Aceste comitete evaluează candidaturile, organizează interviuri și fac recomandări de angajare. Reprezentarea diversă ajută la atenuarea prejudecăților și asigură un proces de selecție corect și obiectiv.

### ***Descrierea posturilor:***

Descrierea posturilor este o componentă esențială a procesului de recrutare a cercetătorilor. Acestea oferă potențialilor candidați o înțelegere clară a rolurilor, responsabilităților și calificărilor necesare pentru fiecare post. La Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu, descrierile posturilor sunt întocmite cu meticulozitate pentru a se asigura că reflectă cu acuratețe nevoile universității și așteptările legate de rol.

**Descrieri cuprinzătoare ale posturilor:** Fiecare descriere a postului prezintă sarcinile și responsabilitățile specifice, inclusiv așteptările în materie de cercetare și sarcinile administrative (dacă este cazul). Descrierile detaliate ale postului vor îmbunătăți înțelegerea de către candidat a domeniului de aplicare a rolului și a calificărilor necesare.

**Selecția bazată pe competențe:** Criteriile de selecție pentru fiecare post de cercetare se bazează pe competențe relevante pentru rolul respectiv. Acestea includ experiența profesională, realizările în domeniul cercetării și aptitudini precum comunicarea și munca în echipă. Concentrarea pe competențe asigură faptul că UMFIH selectează candidații cei mai potriviți pentru rol și capabili să contribuie la misiunea universității. În cazul tinerilor cercetători, criteriile sunt adaptate la nivelul lor de competențe.

### **Diversitate și incluziune în recrutare:**

**Recrutare orientată:** Pentru a promova diversitatea, UMFIH pune în aplicare strategii de recrutare specifice. Acestea includ acțiuni de sensibilizare a grupurilor subreprezentate și colaborări cu organizații care sprijină diversitatea în mediul academic. UMFIH asigură o comunitate de cercetare diversă și dinamică prin promovarea incluziunii fără limitări în recrutare.

**Selecție fără prejudecăți: Formarea membrilor comitetului de selecție astfel încât să acționeze nepărtinitori pentru a asigura practici de angajare corecte și echitabile.** Această formare este esențială pentru crearea unui proces de angajare incluziv, în care toți candidații sunt evaluați pe baza meritelor și calificărilor lor.

### ***3. Orientare și formare profesională***

#### **Programe de orientare:**

Procesul de orientare este crucial pentru integrarea noilor cercetători în comunitatea de cercetare a UMFIH. Un program de orientare bine structurat îi ajută pe noii angajați să se aclimatizeze la noul lor mediu, să înțeleagă cultura universității și să devină membri productivi ai echipei.

**Orientarea cuprinzătoare:** Programul de orientare al universității oferă noilor cercetători o introducere completă în instituție. Aceasta include o prezentare generală a misiunii universității, a valorilor sale, a structurii organizaționale și a politicilor cheie. Noii cercetători sunt prezentați

colegilor lor, li se pun la dispoziție resursele necesare și sunt îndrumați pe parcursul fazei inițiale a angajării lor.

**Programe de mentorat:** UMFIH a implementat programe de mentorat pentru a sprijini noii cercetători. Cercetătorii cu experiență sunt asociați cu cercetători noi pentru a le oferi îndrumare și sprijin. Acești mentori îi ajută pe noii cercetători să navigheze în mediul academic/de cercetare, oferind sfaturi cu privire la practicile și metodele de cercetare și la dezvoltarea carierei.

#### **Dezvoltare profesională:**

Dezvoltarea profesională continuă este esențială pentru menținerea standardelor înalte de cercetare din Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu. Comitetul director se angajează să ofere oportunități pentru cercetători și cadre didactice pentru a-și îmbunătăți abilitățile și cunoștințele.

**Educație continuă:** UMFIH oferă o serie de oportunități de dezvoltare profesională, inclusiv ateliere de lucru, seminarii și conferințe. Aceste programe acoperă cele mai recente progrese în cercetarea medicală, în metodologiile de predare și în practica clinică. Prin oferirea de educație continuă, UMFIH se asigură că personalul său de cercetare își păstrează standardele înalte în domeniilor lor.

**Formarea competențelor de cercetare:** UMFIH oferă formare specializată în ceea ce privește abilitățile esențiale de cercetare, inclusiv scrierea de granturi, gestionarea proiectelor, practicile eticii în cercetare și în analiza datelor. Dotarea cercetătorilor cu aceste competențe le sporește capacitatea de a obține finanțare, de a gestiona eficient proiectele și de a efectua cercetări de înaltă calitate.

#### **Dezvoltarea calității de conducător:**

**Programe de leadership:** UMFIH oferă programe de dezvoltare în pregătirea oamenilor de știință pentru roluri de conducere. Aceste programe se concentrează pe dezvoltarea abilităților de planificare strategică, de luare a deciziilor și de gestionare a echipelor. Prin promovarea abilităților de conducere, UMFIH asigură o rezervă de lideri capabili pentru viitor.

**Planificarea succesiunii:** Există un proces solid de planificare a succesiunii pentru a identifica și dezvolta viitorii lideri. Acest lucru asigură continuitatea conducerii și ajută UMFIH să mențină stabilitatea și direcția în timpul tranzițiilor.

### **Tehnologie și E-Learning:**

**Module de formare online:** UMFIH utilizează tehnologia pentru a oferi module de formare online. Aceste module acoperă diferite aspecte ale dezvoltării profesionale și sunt accesibile cercetătorilor. Această abordare flexibilă a formării se adaptează la programul încărcat al cadrelor didactice și al personalului.

**Ateliere de lucru virtuale:** UMFIH oferă ateliere de lucru virtuale, seminarii web și cursuri de formare în persoană. Aceste sesiuni permit cercetătorilor să participe la activități de dezvoltare profesională indiferent de locația unde se desfășoară. Atelierele de lucru virtuale sunt deosebit de valoroase pentru cercetătorii internaționali și pentru cei cu programe solicitante.

### ***4. Managementul performanței***

#### **Sisteme de evaluare:**

**Sistemele de management al performanței** sunt concepute pentru a evalua și îmbunătăți performanța cercetătorilor, asigurându-se că toți contribuie la misiunea universității. Sistemul de management al performanței este cuprinzător și complex în Universitatea de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu.

**Evaluări periodice ale performanțelor:** UMFIH efectuează evaluări periodice ale performanțelor pentru toți cercetătorii. Aceste evaluări se bazează pe indicatori-cheie de performanță (ICP) care pornesc de la cerințe minime de realizare anuală pentru fiecare rol. Pentru cercetători, ICP pot include producția de publicații, obținerea de granturi și proiecte de colaborare. Pentru personalul administrativ, ICP se pot concentra pe eficiență, acuratețe și servicii pentru clienți.

**Feedback la 360 de grade:** UMFIH utilizează un sistem de feedback de 360 de grade pentru a oferi o evaluare cuprinzătoare. Acesta include autoevaluarea, evaluarea de către colegi și feedback-ul din partea șefilor. Prin încorporarea mai multor perspective, UMFIH se asigură că evaluările sunt complete și echilibrate.

**Dezvoltarea carierei:**

Dezvoltarea carierei este un aspect crucial al managementului performanței. UMFIH se angajează să își ajute cercetătorii să se dezvolte din punct de vedere profesional și să își atingă obiectivele profesionale.

**Planuri individuale de carieră:** Comitetul director lucrează cu fiecare cercetător pentru a elabora planuri de dezvoltare a carierei individuale. Aceste planuri trasează căi clare de dezvoltare academică și profesională, inclusiv oportunități de formare suplimentară, mentorat și potențiale promovări.

**Oportunități de promovare:** UMFIH a stabilit criterii transparente de promovare și avansare în carieră. Aceste criterii sunt comunicate tuturor cercetătorilor, asigurându-se că aceștia înțeleg așteptările și oportunitățile disponibile. Prin promovarea din interior, UMFIH încurajează o cultură a creșterii și dezvoltării.

**Recunoaștere și recompense:**

**Programe de recunoaștere:** UMFIH a implementat programe de recunoaștere pentru a recunoaște performanțele și contribuțiile deosebite. Acestea includ premii, recunoaștere publică și alte forme de recunoaștere. Recunoașterea și recompensarea excelenței îi motivează pe cercetători și consolidează comportamentele pozitive.

**Programe de stimulare:** În plus față de recunoaștere, UMFIH oferă programe de stimulare pentru a recompensa performanțele înalte. Acestea includ stimulente financiare, bonusuri și alte recompense. Programele de stimulare aliniază obiectivele individuale cu obiectivele universității, stimulând performanța și angajamentul.

**Planuri de îmbunătățire a performanțelor:**

**Srijin pentru cercetătorii neperformanți:** UMFIH oferă sprijin și resurse pentru cercetătorii care nu îndeplinesc criteriile de performanță. Acesta include planuri de îmbunătățire a performanței, coaching și formare suplimentară.

**Monitorizare periodică:** Planurile de îmbunătățire a performanțelor includ o monitorizare și un feedback periodic. Acest fapt permite ca cercetătorii să primească în timp util îndrumări și sprijin pentru a aborda problemele de performanță. Prin menținerea unei comunicări permanente, UMFIH încurajează o cultură a îmbunătățirii continue.

## ***5. Relațiile cu cercetătorii***

**Canale de comunicare:** O comunicare eficientă este esențială pentru menținerea unor relații pozitive în domeniul cercetării. Comitetul director al Universității de Medicină și Farmacie Iuliu Hațieganu este dedicat promovării unei comunicări deschise și transparente între personal și administrație.

**Comunicare deschisă:** UMFIH menține linii deschise de comunicare prin întâlniri periodice, audiere și platforme digitale. Aceste canale oferă forumuri în care cercetătorii își pot exprima preocupările, pune întrebări și oferi feedback. Prin promovarea unei comunicări deschise, UMFIH creează încredere și încurajează un mediu de colaborare.

**Mecanisme de feedback:** UMFIH a pus în aplicare mecanisme solide de feedback, permițând cercetătorilor să ofere contribuții cu privire la politicile și practicile UMFIH. Acestea includ sondaje anonime, cutii de sugestii și sesiuni regulate de feedback. UMFIH demonstrează angajamentul față de îmbunătățirea continuă prin căutarea activă și răspunsul la feedback.

**Rezolvarea conflictelor:** Abordarea și soluționarea promptă a conflictelor este esențială pentru menținerea unui mediu de lucru pozitiv. Comitetul director cooperează cu Comisia de Etică a universității în elaborarea unor proceduri clare de tratare a plângerilor și a litigiilor, asigurându-se că problemele sunt rezolvate în mod echitabil și eficient.

**Proceduri de critică:** UMFIH dispune de proceduri oficiale de reclamație, care oferă cercetătorilor o modalitate sistematică de a-și exprima preocupările. Aceste proceduri au scopul de a se asigura că nemulțumirile sunt soluționate prompt și în mod imparțial.



**Servicii de mediere:** UMFIH oferă servicii de mediere pentru a ajuta la rezolvarea conflictelor. Mediatorii instruiți lucrează cu părțile pentru a facilita o comunicare deschisă și pentru a găsi soluții reciproc acceptabile. Promovând o abordare colaborativă a rezolvării conflictelor, UMFIH previne escaladarea problemelor.

#### **Implicarea cercetătorilor:**

**Sondaje de angajare:** UMFIH efectuează periodic sondaje privind implicarea cercetătorilor pentru a evalua gradul de satisfacție și a identifica domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri. Aceste sondaje oferă informații valoroase cu privire la experiența cercetătorilor și contribuie la fundamentarea strategiilor HRS4R.

**Programe de implicare:** UMFIH dezvoltă pe baza rezultatelor sondajelor programe de implicare pentru a răspunde nevoilor identificate și pentru a îmbunătăți experiența cercetătorului. Acestea includ activități de consolidare a echipei, programe de wellness și oportunități de dezvoltare profesională.

#### **Echilibrul dintre viața profesională și cea privată:**

**Modalități de lucru flexibile:** UMFIH promovează echilibrul între viața profesională și cea privată prin program de lucru flexibil, inclusiv opțiuni pentru ore flexibile și posturi cu fracțiune de normă. UMFIH îi ajută pe cercetători să își gestioneze responsabilitățile profesionale și personale prin sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată.

**Politici de concediu:** UMFIH oferă politici generoase de concediu, inclusiv concediu plătit, concediu medical și concediu parental. Aceste politici sprijină bunăstarea cercetătorilor și se asigură că aceștia au timp să se odihnească și să se refacă.

### ***6. Compensații și beneficii***

#### **Structuri salariale:**

O remunerație competitivă și echitabilă este esențială pentru a atrage și a păstra profesioniștii talentați. Comitetul director de la UMFIH a elaborat structuri salariale care sunt atât competitive, cât și transparente.

**Salarii competitive:** Structurile salariale ale universității se bazează pe calificări, experiență și standardele pieței. Salariile sunt revizuite și ajustate periodic pentru a se asigura că rămân competitive. UMFIH atrage candidați de mare calibru și reține talentele de top prin oferirea de salarii competitive.

**Scale salariale transparente:** UMFIH asigură transparență în ceea ce privește scalele salariale și politicile de remunerare. Aceasta include comunicarea baremelor de salarizare către cercetători și furnizarea de explicații detaliate privind modul în care sunt stabilite salariile. Prin promovarea transparenței, UMFIH încurajează un sentiment de corectitudine și echitate.

**Beneficii: Pe lângă** salariile competitive, UMFIH oferă un pachet complet de beneficii pentru a sprijini bunăstarea cercetătorilor.

**Sănătate și bunăstare:** UMFIH oferă planuri complete de asigurare de sănătate care acoperă asistența medicală și stomatologică. Activitățile de wellness, inclusiv cursurile de fitness și evaluările sănătății, sunt, de asemenea, disponibile pentru a sprijini bunăstarea fizică și emoțională a cercetătorilor.

**Planuri de pensionare:** UMFIH oferă planuri de pensionare, inclusiv scheme de pensii și opțiuni 401(k). Sunt oferite resurse de planificare financiară și ateliere de lucru pentru a ajuta cercetătorii să se pregătească pentru pensionare.

**Beneficii suplimentare:** Alte beneficii includ asistență în procesul de școlarizare, sprijin pentru dezvoltare profesională și acces la facilitățile UMFIH, cum sunt bibliotecile și centrele de recreere. Aceste beneficii îmbunătățesc experiența globală a cercetătorului și sprijină dezvoltarea profesională și personală.

## ***7. Conformitate juridică***

**Legislația muncii: Respectarea** legislației muncii este o responsabilitate fundamentală a Comitetului director. UMFIH se asigură că toate practicile de angajare respectă reglementările naționale și ale UE în domeniu.

**Respectarea legilor muncii:** Comitetul director asigură respectarea legislației muncii, inclusiv a contractelor de muncă, a condițiilor de muncă și a drepturilor cercetătorilor. Se efectuează audit și

revizuirii periodice pentru a identifica și aborda orice probleme de conformitate. Prin aderarea la legile muncii, UMFIH protejează drepturile cercetătorilor săi și menține un mediu de lucru corect.

**Gestionarea contractelor:** UMFIH elaborează și gestionează contractele de muncă în conformitate cu standardele legale. Se asigură că contractele sunt clare, cuprinzătoare și conforme cu cerințele legale. Prin oferirea unor acorduri transparente și echitabile, UMFIH încurajează încrederea și transparența în relația cu cercetătorii săi.

**Siguranța la locul de muncă:** Comitetul director acordă prioritate asigurării unui mediu de lucru sigur și sănătos. UMFIH pune în aplicare protocoale stricte de sănătate și siguranță pentru a proteja cercetătorii și a crea un mediu de lucru pozitiv.

**Protocoale de sănătate și siguranță:** UMFIH a elaborat protocoale cuprinzătoare în materie de sănătate și siguranță, inclusiv cursuri de formare și audit periodic. Aceste protocoale asigură faptul că toate facilitățile respectă standardele de siguranță și că cercetătorii sunt conștienți de procedurile de siguranță.

**Pregătirea pentru situații de urgență:** UMFIH a elaborat și comunicat proceduri de urgență pentru a pregăti cercetătorii pentru diverse scenarii. Aceasta include desfășurarea de exerciții periodice și ofertarea de cursuri de formare privind răspunsul în caz de urgență. Prin promovarea unei culturi a siguranței, UMFIH se asigură că cercetătorii sunt pregătiți să răspundă în situații de urgență.

#### **Standardele etice:**

**Codul de conduită:** UMFIH a stabilit un cod de conduită care prezintă standardele și așteptările privind etica pentru toți cercetătorii. Acest cod acoperă integritatea cercetării, conflictele de interese și comportamentul profesional. Prin promovarea standardelor de etică, UMFIH încurajează o cultură a integrității și a responsabilității.

**Formare în domeniul eticii:** Formarea periodică în domeniul eticii garantează că toți cercetătorii înțeleg și respectă standardele privind etica în cercetare în universitate. Această formare include studii de caz și scenarii pentru a-i ajuta pe cercetători să facă față dilemelor în ceea ce privește etica în cercetare.

### ***8. Diversitate și incluziune***

**Egalitate de șanse:** Angajamentul față de nediscriminare și egalitate de șanse este o piatră de temelie a strategiei HRS4R în UMFIH. UMFIH este dedicat promovării diversității și incluziunii în toate aspectele legate de angajare.

**Politici de nediscriminare:** UMFIH a implementat politici de nediscriminare pentru a se asigura că toți cercetătorii sunt tratați în mod echitabil și respectuos. Aceste politici acoperă toate aspectele legate de angajare, inclusiv recrutarea, promovările și comportamentul la locul de muncă. Prin promovarea egalității de șanse, UMFIH creează un mediu de lucru divers și incluziv.

**Inițiative privind diversitatea:** UMFIH a dezvoltat inițiative pentru a promova diversitatea și incluziunea în cadrul comunității de cercetare. Acestea includ eforturi de recrutare orientate, programe de sprijin pentru grupurile subreprezentate și formare privind diversitatea și incluziunea. Prin încurajarea diversității, UMFIH își îmbunătățește capacitatea de a atrage și de a păstra talentele de top.

**Competența culturală:** UMFIH este intens conectată și participă la viața culturală a orașului nostru. Cluj-Napoca, inima Transilvaniei, oferă cadrul optim pentru o viață culturală bogată, istoric, tradițional și actual, de autentică vocație, oferind o gamă largă de evenimente, acoperind toate artele - cu două Teatre și Opere Naționale, o Universitate de Arte și Design și un Conservator de Muzică, cu numeroase muzee și centre de cultură respectiv galerii cu o agendă prolifică.

**Sprijin pentru cercetătorii internaționali:** UMFIH oferă servicii de sprijin pentru cercetătorii internaționali, inclusiv asistență în ceea ce privește vizele, permisele de muncă și integrarea culturală. Aceasta include furnizarea de resurse pentru sprijin lingvistic și programe de incluziune pentru adaptare culturală. Prin sprijinirea cercetătorilor internaționali, UMFIH promovează o comunitate academică diversă și incluzivă.

## ***9. Tehnologie în HRS4R***

**Sisteme informatice HRS4R (HRS4RIS):** Punerea în aplicare a sistemelor informatice avansate HRS4R (HRS4RIS) sporește eficiența și eficacitatea proceselor HRS4R. UMFIH a investit în platforme HRS4RIS pentru a eficientiza gestionarea datelor cercetătorilor, a salarizării, a înregistrării indicatorilor de performanță și a altor funcții HRS4R.

HRS4RIS avansat: UMFIH a implementat un HRS4RIS avansat pentru a simplifica procesele HRS4R. Aceasta include automatizarea sarcinilor administrative, cum sunt salarizarea și gestionarea dosarelor cercetătorilor, permițând personalului HRS4R să se concentreze asupra inițiativelor strategice și a sprijinului acordat cercetătorilor.

**Securitatea datelor:** Măsurile solide de securitate a datelor sunt esențiale pentru a proteja informațiile sensibile ale cercetătorilor. UMFIH a implementat protocoale stricte pentru a proteja datele cercetătorilor și pentru a respecta cerințele legale.

**E-recrutare și E-learning:** Utilizarea platformelor online pentru recrutare și dezvoltare profesională oferă numeroase beneficii. UMFIH a adoptat e-recrutarea și e-learning pentru a-și îmbunătăți practicile HRS4R.

**Platformele de recrutare online:** UMFIH utilizează platforme de recrutare online pentru a ajunge la un număr mai mare de candidați și pentru a simplifica procesul de depunere a candidaturilor. Aceasta include portaluri de locuri de muncă online, rețelele de socializare și site-ul universității. Prin valorificarea recrutării online, UMFIH atrage candidați diverși și calificați.

**Resurse de E-learning:** UMFIH oferă acces la resurse de e-learning pentru dezvoltarea profesională continuă. Acestea includ cursuri online, webinarii și ateliere de lucru virtuale. Prin oferirea opțiunilor de e-learning, UMFIH se asigură că cercetătorii au acces la oportunități de dezvoltare profesională indiferent de locație sau de program.

#### **Analize HRS4R:**

**Informații bazate pe date:** UMFIH utilizează analiza HRS4R pentru a urmări parametrii cheie, cum sunt eficiența recrutării, satisfacția cercetătorilor și ratele de retenție. Analizând acești parametri, se identifică tendințele și domeniile în care se pot face îmbunătățiri.

**Analiză predictivă:** Analizele predictive prevăd nevoile și tendințele viitoare ale HRS4R. Acest lucru ajută UMFIH să abordeze în mod proactiv provocările și oportunitățile potențiale în gestionarea forței de muncă.

## **Integrarea tehnologiei:**

**Integrarea cu alte sisteme:** HRS4RIS este integrat cu alte sisteme UMFIH, cum sunt cel financiar și cel de evidență academică. Această integrare asigură un flux de date fără întreruperi și îmbunătățește eficiența generală.

**Acces mobil:** Accesul mobil la sistemele HRS4R permite cercetătorilor să acceseze serviciile și informațiile HRS4R din mers, sporind confortul și accesibilitatea pentru toți membrii personalului.

## ***10. Analiza indicatorilor metrici ai HRS4R***

**Luarea deciziilor bazate pe date:** Utilizarea măsurătorilor și a analizelor HRS4R este esențială pentru a lua decizii în cunoștință de cauză și pentru a îmbunătăți practicile HRS4R. UMFIH utilizează analizele HRS4R pentru a urmări parametrii cheie și pentru a informa asupra deciziilor strategice.

**Analize HRS4R:** UMFIH utilizează analiza HRS4R pentru a urmări parametrii cheie, cum sunt eficiența recrutării, satisfacția cercetătorilor și ratele de retenție. Analizând acești parametri, se identifică tendințele și domeniile în care se pot aduce îmbunătățiri.

**Raportare periodică:** Comitetul director analizează și raportează în mod regulat datele HRS4R, face rapoarte privind recrutarea, performanța și implicarea cercetătorilor. Departamentul informează deciziile strategice și îmbunătățește practicile HRS4R prin furnizarea de informații bazate pe date.

**Îmbunătățirea continuă:** Îmbunătățirea continuă este o componentă esențială a strategiei HRS4R. UMFIH se angajează să utilizeze feedback-ul și analiza comparativă pentru a îmbunătăți procesele și politicile HRS4R.

**Îmbunătățirea continuă:** UMFIH caută în mod activ feedback din partea cercetătorilor pentru a îmbunătăți continuu procesele și politicile HRS4R. Aceasta include realizarea de sondaje, grupuri de discuții și sesiuni regulate de feedback. Prin încorporarea feedback-ului cercetătorilor, UMFIH se asigură că practicile sale HRS4R răspund nevoilor personalului.

**Evaluarea comparativă:** UMFIH compară practicile HRS4R cu cele ale altor instituții de top pentru a identifica cele mai bune practici și domeniile în care este nevoie de îmbunătățiri. Aceasta include participarea la rețelele HRS4R, participarea la conferințe și efectuarea de analize comparative. Evaluarea comparativă asigură faptul că universitatea rămâne competitivă și adoptă practici HRS4R inovatoare.

***Indicatori cheie de performanță (ICP):***

**Indicatori metrici de recrutare:** Pentru a evalua eficiența și eficacitatea proceselor de recrutare, se urmăresc parametri precum timpul de angajare, costul pe angajare și calitatea angajării.

**Măsurători de retenție:** Se analizează ratele de retenție sau rămanerea în universitate a cercetătorilor, ratele de rotație și motivele de plecare pentru a înțelege provocările legate de retenție și pentru a dezvolta strategii de îmbunătățire a retenției cercetătorilor.

**Măsurători de angajament:** Sondajele privind implicarea cercetătorilor măsoară satisfacția, motivația și implicarea generală. Aceste măsurători ajută la identificarea domeniilor în care experiența cercetătorului poate fi îmbunătățită.

**Raportare și transparență:**

**Rapoarte periodice:** Rapoartele periodice HRS4R sunt elaborate și comunicate conducerii UMFIH. Aceste rapoarte oferă o perspectivă asupra performanței HRS4R și evidențiază domeniile critice care necesită atenție.

**Transparența în raportare:** Transparența în raportarea HRS4R garantează că toate părțile interesate au acces la informații exacte și în timp util. Acest lucru creează încredere și responsabilitate în cadrul universității.