



UNIVERSITATEA *SPIRU HARET*, București, ROMANIA



## RAPORT

### Privind progresul implementării *Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători* a Universității *Spiru Haret*

Universitatea *Spiru Haret* (USH) cu sediul în București, România a primit în octombrie 2013 distincția *Exceleța Resurselor Umane în Cercetare*. Fiind hotărâtă să implementeze Carta și Codul, USH a elaborat *Strategia de Resurse Umane pentru Cercetători* pentru perioada 2013-2015 și a început procesul de implementare. Pe parcursul perioadei de implementare, acțiunile strategice au prins viață datorită eforturilor depuse de persoanele/departamentele/ organele de conducere responsabile. Grupurile de lucru au fost create în mod special pentru a realiza acțiunile planificate și pentru a realiza rezultatele previzionate. Coordinatorii grupurilor de lucru raportează de două ori pe an rezultatele obținute. De asemenea, ei au raportat stadiul implementării fiecărei acțiuni(ex: realizată, în curs de desfășurare sau întârziată) către coordinatorul activității de management a cercetării din cadrul USH(Prorectorul responsabil cu cercetarea științifică).

În urma analizării acestor informații, suntem pregătiți să raportăm că Universitatea *Spiru Haret* (USH) a implementat *Strategia de Resurse Umane pentru Cercetători* cu următoarele rezultate:

#### I. Aspectele profesionale și etice

##### 1. Libertatea de cercetare- Realizat

Existența unei viziuni clare a felului în care cercetătorii USH percep *Libertatea de cercetare*, un chestionar online a fost realizat în rândul personalului academic (cu sarcini de cercetare) fiind elaborat un raport în acest sens. Nu au fost indicate constrângeri, rezultând astfel că libertatea de cercetare este respectată. În anumite cazuri particulare, în domenii de cercetare înguste, cercetătorii au indicat faptul că nu au acces la finanțare adecvată (ex: filosofia), soluția propusă fiind ca aceștia să se alăture unor echipe de cercetare interdisciplinare.

2. Principii etice- Nu este necesară nicio acțiune.

3. Responsabilitate profesională-Realizat

Manualul de management al calității, punctul 5.2 Asigurarea calității în cercetare-prezintă Procedura pentru evaluarea și aprobarea rezultatelor cercetării, ce precizează ce măsuri sunt necesare a fi întreprinse, ca: originalitate, respect și considerație pentru autorii unor publicațiilor anterioare, respectarea normelor de etică descrise în Codul de etică al USH; asigurarea calității cercetării este principala responsabilitate a autorilor. Toate lucrările de cercetare sunt verificate antiplagiat înainte de a fi publicate. USH asigură accesul tuturor cadrelor universitare la Safe Assign prin intermediul platformei Blackboard. Absolvenții studiilor de licență și de master au propriul Cod de Conduită în ceea ce privește munca academică și etica. Îndrumătorii acestora au o responsabilitate comună pentru chestiuni de calitate.

4. Atitudine profesională- Realizat

O echipă interdepartamentală (personal de cercetare, contabilitate, management) a fost alcătuită, ce asigură îndrumarea necesară înainte și în timpul implementării unui proiect. Un Registru



## UNIVERSITATEA SPIRU HARET, București, ROMANIA

Unic de Proiecte (RUP) disponibil online a fost implementat, asigurând accesul electronic tuturor cercetătorilor la o bază de date unică a proiectelor de cercetare ale USH în diferitele stadii de implementare, propuneri depuse în competiție pentru finanțare, proiecte aflate în implementare sau finalizate. RUP oferă informații clare privind procesul de implementare, dacă sunt întârzieri managerul de proiect este invitat să ofere explicații sau să lucreze cu grupul interdepartamental în identificarea soluțiilor pentru depășirea dificultăților și recuperarea întârzierilor.

### 5. Obligații contractuale și legale - Realizat

Pentru a informa cercetătorii cu privire la toate obligațiile contractuale și legale, au fost organizate o serie de seminarii și workshop-uri de tranziție în diverse teme (de exemplu, 12 decembrie 2013 - seminar privind protecția datelor și protecția proprietății intelectuale în activitățile de cercetare). Profesorii de la Facultatea de Drept împreună cu specialiștii în domeniul securității IT de la Facultatea de Matematică și-au împărtășit experiența și cunoștințele cu un personal de cercetare mai puțin experimentat în domeniu.

Pe website-ul Institutului Central de Cercetare Științifică<sup>1</sup> (principala unitate de management a cercetării) o zonă specială dedicată oportunităților de finanțare a fost creată, precum și o zonă în care cercetătorii sunt informați asupra obligațiilor lor contractuale în cazul în care primesc finanțare. Comisia de Etică a USH monitorizează în mod constant performanța managerilor de proiecte și în cazul unor abateri disciplinare soluționează cercetează și soluționează aceste situații, prezentând anual raportul de activitate către Senatul și Consiliul de Administrație USH.

### 6. Responsabilitate- Realizat

Un audit extern este efectuat anual și include proiecte de cercetare care au fost implementate sau sunt încă în curs de implementare. A fost elaborată o procedură de audit financiar preventiv, iar toate părțile implicate în gestionarea banilor publici trebuie să urmeze această procedură internă.

### 7. Bune practici în cercetare-Realizat

Procedura privind protecția datelor și confidențialitatea a fost actualizată. Cercetătorii sunt încurajați să disemineze bunele practici; o serie de mese rotunde și întâlniri informale privind bunele practici în cercetare în implementarea proiectelor de cercetare au fost organizate la nivel de departament/facultate/universitate. Platforma Blackboard asigură cercetătorilor acces la materiale de instruire.

### 8. Diseminarea și exploatarea rezultatelor cercetării-parțial întârziat

Diseminarea rezultatelor cercetării este reglementată de fiecare entitate finanțatoare în detaliu: identitate vizuală, mijloace de comunicare folosite, conținut standardizat al mesajului, tipul de diseminare (ex: workshop-uri, seminarii, conferințe, emisiuni științifice,etc). Cercetătorii au libertatea de a publica rezultatele cercetării în orice publicație națională sau internațională, dar sunt obligați să-și declare afilierea la Universitatea *Spiru Haret* dacă proiectul de cercetare este finanțat și implementat în Universitatea *Spiru Haret*.

---

<sup>1</sup> Institutul Central de Cercetare Științifică (ICCS) este principala unitate de management a cercetării din cadrul Universității *Spiru Haret*.



## UNIVERSITATEA SPIRU HARET, București, ROMANIA

Manualul de asigurare a calității include Metodologia de cercetare care evidențiază o serie de aspecte procedurale cum ar fi diseminarea rezultatelor cercetării.

Procedura de diseminare a rezultatelor cercetării este finalizată, dar publicarea acesteia în Manualul de Asigurare a Calității a fost amânată datorită reviziei întregului manual, proces care se va finaliza la începutul anului 2016.

Manualul de comunicare și diseminare al USH este încă în faza de pregătire datorită consultărilor cu diferite echipe de cercetare ce provin din domenii de cercetare diferite. Procesul de consultare se desfășoară cu destul de încet datorită diferențelor identificate între necesitățile de comunicare din domenii de cercetare diferite. Grupul de lucru caută să standardizeze metodele ce urmează a fi incluse în Manualul de comunicare, armonizând diferitele aspecte semnalate de cercetători.

### 9. Angajamentul public-Realizat

Interesul USH de a se implica mai mult pentru a face rezultatele cercetării disponibile pentru societate a fost precizat clar atunci<sup>2</sup> când a fost aprobată funcționarea Centrului USH Pro Business de către Senatul USH. Centrul USH Pro Business urmărește să dezvolte o relație mai apropiată între părțile interesate în vederea sprijinirii cercetării aplicate în beneficiul reprezentanților mediului de afaceri și al societății în general. Unele dintre conexiunile realizate deja au luat forma participării la formarea de clustere, clustere ce activează în zona de transfer tehnologic, a scrierii de propuneri de proiecte, participării la târguri și expoziții internaționale, etc.

### 10. Nediscriminarea- Realizat

### 11. Sistemul de evaluare-Realizat

Un sistem de evaluare (SAPIC) a fost realizat și se află în fază de testare în universitatea noastră începând cu anul universitar 2015-2016. Sistemul de evaluare a activității cercetătorilor este bazat pe criteriile naționale de evaluare pentru funcțiile didactice, având criterii suplimentare pe baza viziunii despre asigurarea calității și evaluarea pe bază de merit.

## II. Recrutare

### 12. Recrutare (Cod)-Realizat

Pentru asigurarea transparenței toate posturile vacante sunt afișate pe portalul Eurexess Jobs începând cu luna ianuarie 2014.

### 13. Selecția (Cod) –Realizat

Metodologia de recrutare și selecție a candidaților pentru poziții didactice/de cercetare a fost revizuită și noua versiune va fi publicată în noua ediție a Manualului de Asigurare a Calității (la 4 ani o nouă ediție este tipărită). Metodologia revizuită include criterii ce au în vedere asigurarea echilibrului de gen, principii anti-discriminare, criterii de selecție pe bază de merit, etc., în mod suplimentar față de criteriile naționale incluse în Legea Educației Naționale (ex: toți candidații trebuie să dețină o diplomă de doctor, indiferent de etapa în carieră în care se găsesc la momentul recrutării).

---

<sup>2</sup> Aprobarea a fost acordată în luna octombrie 2015.



#### 14. Transparență (Cod)- Realizat

Toate informațiile privind recrutarea sunt transparente, toate informațiile fiind publicate pe website-ul USH. Toate locurile de muncă vacante sunt publicate pe site-ul Ministerului Educației și sunt publicate în Monitorul Oficial al României.

#### 15. Evaluarea pe bază de merit (Cod)- Realizat

La fiecare șase luni personalul academic completează formularul de autoevaluare a activității academice și de cercetare. Acest document standardizat este prezent în Manualul de Asigurare a Calității începând cu anul 2005 și în toate edițiile după ce au fost realizate îmbunătățiri. Actualul sistem SAPIC face acest document să fie disponibil în scopul analizei, și criteriile de performanță au fost ponderate diferit pentru a crește motivația.

#### 18. Recunoașterea experienței dobândită prin mobilități- Realizat

Mobilitatea este încurajată, studenții și absolvenții beneficiind de schema de mobilități Erasmus Plus, Universitatea Spiru Haret semnând peste 40 de acorduri bilaterale, fiind monitorizate fluxurile de intrare și de ieșire.

Strategia de internaționalizare (2014-2020) a USH include mobilitățile ca o prioritate pentru următorii ani. Cooperarea internațională este bazată scheme de mobilități și echipe de cooperare mixtă ce sunt capabile să dezvolte proiecte de cercetare comune. Strategia de internaționalizare a USH are ca obiective principale:

- creșterea vizibilității
- atragerea de noi studenți și personal academic prin intermediul Erasmus+;

#### 21. Numirea cercetătorilor post-doctorat – Realizat

Biroul de Orientare în Carieră lucrează în beneficiul cercetătorilor aflați la început de carieră și a cercetătorilor cu experiență. Numirile postdoctorale și programele de instruire sunt disponibile și sunt publicate pe website-ul USH.

### III. Condițiile de muncă și securitatea socială

#### 22. Recunoașterea profesiei-Realizat

Mobilitatea este recunoscută ca un element important în dezvoltarea carierei și în schema de plată. Toate celelalte acțiuni incluse în HRS4R pentru perioada 2013-2015 au fost implementate.

#### 23. Mediul de cercetare-Realizat

Parteneriatele pentru coautorat, proiecte, evenimente științifice, rețele internaționale, a fost încurajat, astfel că numărul proiectelor implementate a crescut. Evenimente științifice au fost organizate la nivel național și internațional.

#### 25. Stabilitatea și permanența locurilor de muncă-Realizat

Un grup de lucru a fost creat în vederea atragerii de surse de finanțare-peste 16 proiecte se află în curs de implementare în care USH are calitatea de aplicant sau partener. În perioada 2013-2015 aproximativ 8 milioane euro au fost atrase în propuneri de proiecte depuse în competiții naționale sau internaționale.



#### 26. Finanțare și salarii-Realizat parțial

Funcțiile didactice sunt ocupate cu contracte de muncă cu normă întreagă, conform Legii Educației Naționale, art. 287, este de 8 ore/zi/40 ore/săptămână constând în ore de predare (8-12 ore/săptămână), restul timpului fiind dedicat cercetării și problemelor administrative. Cercetătorii ce lucrează în cadrul unor proiecte beneficiază de salariu pentru jumătate de normă (maxim 4 ore/zi) în plus față de salariul de bază, ceea ce reprezintă un venit suplimentar dacă el/ea este acceptată ca expert, prin contract în proiecte de cercetare.

Nu au fost aprobate de către Consiliul de Administrație suplimente salariale pentru rezultate excepționale în cercetare. Decizia a avut la bază scăderea veniturilor provenite din taxele de școlarizare în ultimii 5 ani datorită scăderii numărului de studenți precum și pentru că nu au fost câștigate competiții de finanțare importante (proiecte peste 1,5 milioane euro).

#### 27. Echilibrul de gen- Realizat

Asigurarea echilibrului de gen este o acțiune continuă care beneficiază de actualul mecanism de angajare în ceea ce privește recrutarea, selecția și crearea în timp a unei stabilități a locurilor de muncă.

#### 28. Dezvoltarea carierei-Parțial întârziat

Din cele trei acțiuni propuse, două au fost realizate și una este în întârziere după cum urmează:

- mentorii au fost identificați pentru a susține căi specifice de dezvoltare a carierei (ex: economie, sociologie, psihologie, IT și sport)

- oportunități de dezvoltare a carierei au fost create în domeniul cercetării aplicate în beneficiul mediului de afaceri.

Numai obiectivul specific- crearea unei școli doctorale interdisciplinare- a fost amânat datorită lipsei metodologiei naționale pentru autorizarea/acreditarea unui astfel de program academic. Agenția Națională pentru Asigurarea Calității lucrează încă la elaborarea unei astfel de metodologii, în principal datorită contestări generale a mecanismelor propuse (ex: numai programele de licență clasificate A pot deschide școli doctorale în același domeniu. Clasificarea programelor de studiu (categoria A-E) a suscit dezbateri aprinse, multe universități publice sau private nefiind de acord cu rezultatele clasificării. Așadar o nou exercițiu național de clasificare va si relansat în anul 2016, de această dată folosind criterii de măsurare mai clare și mai ușor de măsurat.

#### 29. Valoarea mobilității-Realizat

Mobilitățile ERASMUS au crescut cu 35 % în perioada 2013-2015 și intenționăm să asigurăm o creștere constantă a mobilităților studenților și cadrelor didactice.

#### 30. Acces la orientarea în carieră-Realizat

O gamă variată de programe de instruire pentru dezvoltarea profesională continuă pe termen scurt au fost oferite personalului nostru prin intermediul Centrului de Formare Profesională și al Departamentului pentru Pregătirea Personalului Didactic.



## UNIVERSITATEA SPIRU HARET, București, ROMANIA

### 31. Drepturile de proprietate intelectuală- Realizat

O serie de seminarii au fost organizate începând cu decembrie 2013 în toate departamentele USH. Seminariile organizate în cadrul USH au fost posibile datorită faptului că mulți specialiști de marcă în drepturile de proprietate intelectuală sunt angajați cu normă întreagă în cadrul Facultății de Științe Juridice, Politice și Administrative.

### 32. Coautoratul-Realizat

Numărul lucrărilor publicate în coautorat au crescut în ultimii 2 ani calendaristici (a se vedea Raportul anual privind rezultatele cercetării științifice- disponibil publicului larg pe <http://cercetare.spiruharet.ro>)

### 33. Predarea- Realizat

Programe de dezvoltare profesională continuă au fost oferite întregului personal pe parcursul anilor. Este o acțiune continuă monitorizată de asemenea de Ministerul Educației. Nu sunt necesare alte acțiuni specifice.

### 35. Participarea la organism de luare a deciziilor-Realizat

Cercetătorii pot fi nominalizați pentru diferite organisme de luare a deciziilor la nivel de facultate și de universitate. Odată la patru ani sunt organizate alegeri, oricine poate să-și anunțe candidatura dacă îndeplinesc condițiile standard pentru a fi aleși.

## IV. Instruirea

### 36. Relația cu supervizorii- Întârziat

A se vedea explicația de la II.28.

### 37. Îndatoririle de supervizare și managerial-Realizat

Cercetătorii cu experiență sunt implicați în activitatea tinerilor cercetători în calitate de manageri de proiecte, sau coordonatori ai unor echipe de cercetare datorită experienței lor fiind capabili să supravegheze echipe și să rezolve probleme managerial. În mod regulat cercetătorii cu experiență se întâlnesc pentru a împărtăși exemple de bune practice în cadrul unor întâlniri informale. Încurajăm interdisciplinarea în organizarea unor astfel de întâlniri.

### 38. Dezvoltarea profesională continuă – Realizat

Un program de dezvoltare profesională continuă a fost lansat în octombrie 2015-SAPIC prin intermediul platformei Blackboard, disponibil pentru toți angajații.

### 39. Acces la programe de instruire în domeniul cercetării și dezvoltare continuă- Realizat

40. Supervizare-Realizat- USH menține sistemul actual de supervizare, evidențiat cu claritate în Carta USH și pentru există procedure și regulamente inserate în Manualul de asigurare a calității-ediția curentă.



**UNIVERSITATEA SPIRU HARET**, București, ROMANIA



#### Concluzii:

Implementarea Strategiei de Resurse Umane pentru Cercetători a fost un exercițiu interesant pentru toate părțile implicate: managementul universităților, departamente, centre de cercetare/echipe. Mai mult decât atât, prin consultări online, am realizat că rata de răspuns a crescut constant, ceea ce ne face convins că interesul pentru dezvoltarea resurselor umane a crescut. Personalul academic este dornic să-și exprime propriul punct de vedere privind modul în care gestionează oportunitățile de dezvoltare a carierei, devenind de asemenea un element important pentru toate părțile interesate. Strategia de Resurse Umane pentru Cercetători pentru următorii doi ani este dezvoltată, aflându-se în procesul de consultare a personalului până la sfârșitul lunii ianuarie 2016.

Prorector responsabil cu cercetarea și relațiile internaționale

Prof. univ. dr. Manuela Epure

#### Anexe:

1. Diagrama Gantt HRS4R USH oct. 2013- dec.2015
2. Diagrama Gantt HRS4R USH-2016-2018