

Planul strategic de dezvoltare al INCD ECOIND pentru următorii 5 ani (2025 - 2029)

Capitolul IV - Strategia de resurse umane

Unul dintre obiectivele strategice fundamentale ale INCD ECOIND pentru următorii ani este **dezvoltarea continuă a resursei umane**, cu accent pe menținerea și creșterea competențelor științifice ale cercetătorilor. Institutul urmărește să își consolideze poziția ca centru de excelență în cercetarea de mediu, iar **dezvoltarea resursei umane este esențială pentru atingerea acestui obiectiv**.

Un pas important în această direcție a fost **recunoașterea internațională** a eforturilor INCD ECOIND în alinierea politicilor sale de resurse umane la cele mai înalte standarde europene. În data de **30 august 2024**, institutul a primit din partea Comisiei Europene dreptul de a utiliza sigla **"HR Excellence in Research"**, ca o recunoaștere a implementării **Cartei Europene a Cercetătorului și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**. Această distincție demonstrează angajamentul INCD ECOIND față de transparență, echitate și calitate în gestionarea resurselor umane (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r/awarded>).

În prezent, INCD ECOIND se află în faza de implementare a **Planului de acțiune pentru HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers)**, iar pe termen mediu și lung, institutul își propune să colaboreze cu experți internaționali, în special prin Programul Băncii Mondiale, pentru a îmbunătăți politica de resurse umane și pentru a dezvolta strategii inovatoare de gestionare a talentelor.

Planul de Acțiune HRS4R se concentrează pe mai multe **direcții prioritare** care vor ghida politica de resurse umane a institutului în următorii ani:

- 1. Transparență și echitate în recrutare:** Continuarea implementării unui proces de recrutare transparent și bazat pe merit, care să respecte criteriile stabilite de Carta Europeană a Cercetătorului. Institutul va revizui periodic procesele de selecție pentru a asigura respectarea celor mai înalte standarde.
- 2. Atragerea și reținerea talentelor:** Unul dintre pilonii esențiali ai strategiei de resurse umane este atragerea de noi tineri cercetători și specialiști cu experiență. Pentru a concura cu alte instituții de cercetare din Europa și din lume, INCD ECOIND va dezvolta pachete de beneficii și salarii competitive, care să reflecte excelența în cercetare și inovație. Institutul va investi în programe de formare continuă, mentorat și scheme de mobilitate pentru a facilita dezvoltarea personală și profesională a cercetătorilor.
- 3. Dezvoltarea carierei și formare continuă:** Un alt obiectiv prioritar este susținerea dezvoltării continue a abilităților și competențelor angajaților. INCD ECOIND va crea un mediu care să stimuleze învățarea și colaborarea, prin programe de formare continuă și acces la tehnologii avansate. Vor fi implementate scheme de mentorat care să sprijine dezvoltarea cercetătorilor tineri, facilitând transferul de cunoștințe de la experți cu experiență.
- 4. Recunoașterea și motivarea performanței:** Institutul va menține o politică bazată pe stimulente pentru producția științifică și inovare, acordând recunoaștere celor care aduc contribuții valoroase în cercetare. Pe lângă aceste stimulente, vor fi dezvoltate noi forme de motivare, inclusiv programe care să recompenseze excelența în cercetare și leadership științific. Periodic, se vor organiza concursuri de promovare pentru grade

științifice superioare, asigurându-se astfel că evoluția profesională este recunoscută și susținută.

5. **Susținerea cercetătorilor aflați la început de carieră:** INCD ECOIND va continua să încurajeze tinerii cercetători - studenți, masteranzi, doctoranzi și cercetători la început de carieră - prin programe de formare, mentorat și includerea acestora în proiecte de cercetare naționale și internaționale. Promovarea muncii în echipă și colaborarea interdepartamentală vor fi esențiale pentru dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe colaborare și inovație.
6. **Îmbunătățirea evaluării performanței:** Un element central al strategiei de resurse umane este îmbunătățirea sistemului de evaluare a performanței cercetătorilor. Institutul va continua să îmbunătățească acest proces, asigurând că performanțele științifice sunt evaluate corect și că există criterii clare pentru avansare în carieră. Concursurile periodice de promovare în grade științifice superioare, precum CSI, CSII, CSIII, vor asigura recunoașterea meritelor și vor stimula excelența în cercetare.
7. **Colaborare internațională și mobilitate:** INCD ECOIND își propune să dezvolte și să implementeze scheme de mobilitate internațională, care să faciliteze colaborarea cu alte institute și universități din străinătate. Aceste inițiative vor permite cercetătorilor să dobândească experiență internațională și să contribuie la consolidarea poziției institutului pe scena cercetării europene.
8. **Mediu de lucru atractiv:** Institutul își propune să creeze un mediu de lucru incluziv și motivant, în care cercetătorii să își poată dezvolta potențialul la maxim, să fie sprijiniți în atingerea obiectivelor și să beneficieze de un echilibru între viața profesională și personală.

Pentru a maximiza impactul Planului de Acțiune HRS4R, INCD ECOIND va beneficia de sprijinul experților din **Comitetul Consultativ Internațional (IAC)** și prin **Programul Băncii Mondiale** dedicat **îmbunătățirii politicii de resurse umane**. Acest sprijin va contribui la rafinarea strategiilor de recrutare, dezvoltarea competențelor și evaluarea performanței personalului, prin transfer de know-how și bune practici internaționale.

Principalele obiective urmărite prin această colaborare includ:

- **Optimizarea proceselor de management al resurselor umane:** Implementarea unor sisteme moderne de gestionare a resurselor umane care să îmbunătățească eficiența și să asigure o mai bună coordonare a activităților de recrutare, formare și evaluare.
- **Dezvoltarea competențelor de leadership:** În cadrul colaborării cu experții Băncii Mondiale, se va acorda o atenție specială dezvoltării competențelor cercetătorilor și formării lor pentru roluri de leadership în proiectele internaționale de cercetare.
- **Monitorizarea și evaluarea progresului:** Pe parcursul implementării planului de acțiune, progresul va fi monitorizat periodic și ajustat în funcție de nevoile și realitățile curente din cadrul institutului, în conformitate cu recomandările experților și cerințele internaționale.

Astfel, strategia de resurse umane a INCD ECOIND pentru următorii cinci ani este axată pe atragerea și dezvoltarea celor mai buni cercetători, oferind oportunități de carieră, formare continuă și recunoașterea performanțelor științifice. Prin implementarea măsurilor din Planul de acțiune HRS4R și colaborarea cu experți internaționali, institutul se angajează să creeze un mediu de lucru stimulant, inovator și performant, în care cercetătorii pot atinge excelența în activitatea lor profesională.