

Ghid privind oportunitățile de dezvoltare a carierei de cercetător în cadrul INCD ECOIND

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND



2026

Cuprins

Principii	3
Obiective instituționale.....	3
Ațiuni specifice	4
Identificare competențe, nevoi și feedback	4
Planificarea carierei	4
Identificarea oportunităților de dezvoltare	5
Formare continuă.....	5
Mentorat și suport	5
Mobilitate și colaborare.....	5
Recompensarea performanței	6
Monitorizare și actualizare	6

Principii

Profesionalism: Îndeplinirea atribuțiilor cu responsabilitate, competență, eficacitate, eficiență și corectitudine.

Responsabilitate: Asumarea răspunderii cu privire la metodele, tehnicile și procedeele folosite pentru îndeplinirea obiectivelor și sarcinilor specifice, indiferent de nivelul de carieră.

Eficiență: Implementarea obiectivelor cu încadrarea în resursele disponibile, identificarea altora noi.

Continuitate: Dezvoltarea carierei cercetătorilor are un caracter permanent, unitar și nediscriminatoriu și se bazează pe transferul de cunoștințe între generații.

Acțiune proactivă: Promovarea culturii organizaționale și încurajarea unui comportament modern, proactiv și eficace al cercetătorilor.

Obiective instituționale

- **Recrutare transparentă și echitabilă:** Asigurarea unui proces de recrutare deschis, bazat exclusiv pe merit, conform standardelor europene.
- **Atragerea și reținerea talentelor:** Dezvoltarea de pachete salariale și beneficii competitive pentru a atrage atât tineri cercetători, cât și specialiști cu experiență, completate de programe de formare, mentorat și scheme de mobilitate.
- **Dezvoltarea carierei și formare continuă:** Crearea unui mediu care stimulează învățarea, prin acces la tehnologii avansate și, în mod special, prin programe de mentorat care să faciliteze transferul de cunoștințe de la experți către cercetătorii tineri.
- **Recunoașterea și motivarea performanței:** Menținerea și diversificarea stimulentei pentru producția științifică și inovare, alături de organizarea periodică a concursurilor de promovare pentru a recunoaște oficial evoluția profesională.
- **Suținerea cercetătorilor la început de carieră:** Includerea activă a studenților, masteranzilor și doctoranzilor în proiecte de cercetare naționale și internaționale, promovând munca în echipă și colaborarea.
- **Îmbunătățirea evaluării performanței:** Rafinarea continuă a sistemului de evaluare pentru a asigura corectitudine și criterii clare de avansare în carieră.
- **Colaborare internațională și mobilitate:** Implementarea unor scheme de mobilitate care să ofere cercetătorilor experiență internațională și să consolideze poziția institutului pe scena europeană.
- **Mediu de lucru atractiv:** Crearea unui climat de lucru incluziv, motivant și care sprijină un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală.

Acțiuni specifice

- **Sprrijinirea** cercetătorilor în definirea și atingerea obiectivelor profesionale.
- **Instruirea** permanentă, prin asigurarea accesului la resurse de formare continuă și mentorat.
- **Stimularea** colaborărilor transversale și interdisciplinare, a mobilității și colaborărilor internaționale.
- **Valorificarea**, adaptarea și consolidarea competențelor, aptitudinilor și performanțelor dobândite și creșterea competitivității cercetătorilor.
- **Facilitarea** tranziției între diferitele etape ale carierei științifice.

Ghidul vizează toate nivelele de carieră:

- asistent în activitatea de cercetare științifică – ACS;
- cercetător debutant (R1) – doctorand, CS;
- cercetător recunoscut (R2) – CS III;
- cercetători seniori (cercetător consacrat (R3) – CS II;
- cercetător principal (R4) – CS I.

Identificare competențe, nevoi și feedback

- Analiza competențelor, valorilor, intereselor profesionale, a responsabilităților specifice fiecărui cercetător și a punctelor forte și slabe, în contextul necesităților și standardelor interne, naționale și internaționale.
- Evaluarea gradului de satisfacție a cercetătorilor și a disponibilității de auto-perfecționare.
- Analiza nevoilor de formare ale cercetătorilor, având drept punct de plecare identificarea și valorilor, cunoștințelor și competențelor specifice pentru fiecare nivel de carieră: existente; necesare; definirea lacunelor și decalajelor dintre seturile de valori, cunoștințe și competențe specifice existente și cele necesare.
- Actualizarea politicilor de resurse umane și evaluarea necesarului de resurse umane pentru toate nivelele de carieră

Planificarea carierei

- Construirea unui cadru de integrare a nevoilor cercetătorilor cu oportunitățile de carieră, prin planuri de dezvoltare a carierei și consiliere în carieră.
- Sesiuni de instruire referitoare la importanța și modalitățile de concepere a unei strategii individuale de dezvoltare a carierei
- Organizarea de sesiuni periodice de consiliere și autoevaluare.
- Identificarea oportunităților de promovare (sau a unor opțiuni de carieră alternative, prin schimbare de rol sau de domeniu de activitate) în cadrul institutului și pregătirea pentru o nouă poziție.

Identificarea oportunităților de dezvoltare

- Formare și perfecționare (cursuri, workshop-uri, . webinars, programe de certificare, networking, mentorat) interne și externe;
- Avansare în carieră; .
- Schimbare de rol/departament sau chiar schimbare de domeniu de activitate.
- Îmbunătățirea accesului la formare și învățare, a mecanismelor de sprijinire a participării, inclusiv prin identificarea de personal intern calificat
- Asigurarea continuității/periodicității oportunităților de formare și perfecționare.
- Includerea în programele de pregătire profesională a unor forme diversificate, flexibile și alternative de dobândire a cunoștințelor, deprinderilor și competențelor necesare institutului și adecvate cercetătorilor în funcție de nivelul de carieră.
- Construirea unei traiectorii profesionale detaliate a cercetărilor, prin diseminarea, analiza și dezbateră regulamentul de promovare a cercetătorilor.
- Promovarea unei culturi instituționale de învățare continuă și conceperea unor posibilități suplimentare de încurajare a procesului de dezvoltare continuă.
- Stimularea implicării cercetătorilor ca evaluatori pentru articole științifice și proiecte din competiții naționale și internaționale.

Formare continuă

- Asigurarea accesului la cursuri de formare și perfecționare profesională specifice cercetătorilor și domeniului
- Conceperea unor programe interne de formare, adaptate nivelului de carieră.
- Dezvoltarea unor colaborări interdisciplinare interne și externe.

Mentorat și suport

- Asimilarea și extinderea practicilor manageriale de ultimă generație, inclusiv a celor specifice managementului cunoașterii, pentru dezvoltarea competențelor, prin crearea unei culturi organizaționale care stimulează comunicarea; încurajează schimbul de idei; susține pregătirea anticipată și transferul de cunoștințe.
- Implementarea unui program de mentorat, plecând de la acceptarea generală a faptului că orice poziție superioară ierarhic implică și datoria de mentorat/îndrumare față de cele subordonate.
- Facilitarea schimbului de bune practici între: generații de cercetători; entități de cercetare din sistemul de cercetare național; entități de cercetare din sistemul de cercetare internațional.
- Adaptarea planului de carieră general în funcție de abilitățile, obiectivele și necesitățile individuale ale cercetătorilor.

Mobilitate și colaborare

- Implementarea unor măsuri pentru dezvoltarea coeziunii interne a personalului, ameliorarea sistemului și modului de comunicare, îmbunătățirea climatului de muncă și creșterea colegialității/colaborării în cadrul institutului.

- Sprijin instituțional pentru accesarea de programe de mobilități naționale (proiecte UEFISCDI dedicate) și internaționale (Marie Skłodowska-Curie Actions, Horizon Europe, COST, EEA Grants etc.).
- Stimularea participării la stagii de cercetare internaționale, conferințe și rețele științifice.
- Participarea la evenimente din domeniul de interes (inclusiv cu mediul economic), conectarea cu profesioniști din domeniu.

Recompensarea performanței

- Introducerea și aplicarea coerentă și consecventă a unui sistem transparent general acceptat de recunoaștere (directă/indirectă; materială/morală) și vizibilitate internă/externă a performanței.
- Identificarea și aplicarea unor metode noi de motivare a personalului.

Monitorizare și actualizare

- Implementarea unui proces de feedback anonim.
- Monitorizarea progresului individual.
- Monitorizarea eficienței acțiunilor și a gradului de implementare, inclusiv prin stabilirea și utilizarea unor indicatori.
- Actualizarea periodică a planului individual de carieră cu obiectivele de dezvoltare ale departamentului/institutului și cele individuale ale cercetătorului .