

***Politica de dezvoltare a carierei în
cercetare***

**Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
pentru Ecologie Industrială – ECOIND**



2026

Cuprins

| | |
|--|----|
| Introducere | 3 |
| Principii | 4 |
| Responsabilitate și proactivitate..... | 5 |
| Dezvoltare profesională continuă..... | 6 |
| Mediu și cultură incluzive | 7 |
| Mentorat și creare de rețele..... | 8 |
| Planificarea structurii dezvoltării | 8 |
| Adaptabilitate și mobilitate în carieră | 9 |
| Cercetare și leadership responsabil..... | 9 |
| Evaluare periodică a performanței | 10 |
| Obiective strategice privind evoluția carierei de cercetator | 11 |
| Activități de perfecționare și specializare a personalului de cercetare..... | 12 |
| Cursuri universitare și postuniversitare | 12 |
| Implicarea tinerilor cercetători în proiecte și în dezvoltarea de noi propuneri proiecte | 12 |
| Participarea la manifestări științifice | 13 |
| Publicarea și brevetarea rezultatelor cercetării..... | 13 |
| Concursuri de promovare în grad științific | 13 |

Introducere

Institutul Național de Cercetare – Dezvoltare pentru Ecologie Industrială – ECOIND (INCD ECOIND) se angajează în promovarea excelenței în cercetarea de mediu, oferind sprijin dezvoltării profesionale a cercetătorilor aflați în diferite etape ale carierei. Politica de dezvoltare a carierei în cercetare la nivelul INCD ECOIND își propune să creeze un mediu organizațional favorabil dezvoltării carierei, recunoașterii meritelor științifice și creșterii vizibilității pe plan național și internațional.

Politica de dezvoltare a carierei în cercetare, este aliniată cu Carta Europeană a Cercetătorilor și urmărește să ofere sprijin structurat, formare și dezvoltare profesională cercetătorilor pentru a-și îmbunătăți competențele, șansele de angajare și mobilitatea.

Politica se bazează pe faptul că experiența, aptitudinile, cunoștințele, pregătirea cercetătorilor reprezintă principala resursă în realizarea misiunii INCD ECOIND iar creșterea performanței și dezvoltarea institutului se bazează pe evoluția pozitivă a carierelor cercetătorilor. În consecință politica vizează asigurarea necesarului de resursă umană în cercetare bine pregătit și înalt calificat.

Prin urmare politica de dezvoltare a carierei dedicată cercetătorilor reprezintă un instrument esențial în atingerea obiectivelor strategice ale INCD ECOIND, prin:

- Adoptarea celor mai bune practici dedicate dezvoltării resursei umane;
- Abordarea unitară a managementului resurselor umane;
- Evaluarea continuă, asigurarea continuității și consecvenței;
- Evitarea riscurilor din domeniul resurselor umane.

Dezvoltarea carierei în cercetare se concentrează pe promovarea unui mediu de sprijin, asigurarea unei angajări echitabile și furnizarea de formare profesională pentru a spori potențialul cercetătorului. Principiile cheie includ asumarea responsabilității pentru propria traiectorie profesională, implicarea în dezvoltarea profesională continuă, construirea de rețele și promovarea unei culturi transparente și incluzive care valorizează diversele cariere în cadrul și dincolo de mediul academic.

Principii

Responsabilitate și proactivitate: Cercetătorii trebuie să își asume proactivitatea în ceea ce privește planificarea și dezvoltarea carierei lor.

Dezvoltare profesională continuă: Trebuie alocat timp dedicat (de exemplu, minimum 10 zile pe an) dezvoltării profesionale, inclusiv dezvoltării abilităților de leadership, implicare publică și comunicare.

Mediu și cultură incluzive: Instituțiile trebuie să promoveze un mediu de susținere, incluziv și transparent, care valorizează diversele cariere în cercetare și oferă oportunități echitabile, indiferent de tipul de contract.

Mentorat și creare de rețele: Implicarea activă cu mentorii și colegii este crucială pentru îndrumare, creare de rețele și dezvoltarea unei identități de cercetare.

Planificarea structurii dezvoltării: Utilizarea de instrumente precum un Plan de dezvoltare a cercetătorului pentru a identifica obiectivele, lacunele în competențe și acțiunile de dezvoltare necesare.

Adaptabilitate și mobilitate în carieră: Carierele în cercetare nu mai sunt strict liniare; dezvoltarea ar trebui să se concentreze pe dezvoltarea de competențe transferabile pentru cariere în cadrul și dincolo de mediul academic, inclusiv în sectorul privat.

Cercetare și leadership responsabil: Dezvoltarea abilităților de leadership, gestionarea eficientă a personalului și gestionarea responsabilă a proiectelor de cercetare sunt esențiale pentru avansarea în carieră.

Evaluare periodică a performanței: Implicarea în evaluări regulate și constructive ale dezvoltării carierei împreună cu managerii este vitală pentru a alinia obiectivele personale cu oportunitățile instituționale.

Responsabilitate și proactivitate

Responsabilitatea și proactivitatea în dezvoltarea carierei în cercetare înseamnă trecerea de la o abordare pasivă, condusă de supervisor, la una în care cercetătorul își determină în mod activ propria traiectorie profesională. Aceasta implică acțiuni auto-inițiate, orientate spre viitor, menite să îmbunătățească abilitățile, să crească șansele de angajare și să atingă obiective de carieră pe termen lung în cadrul sau dincolo de mediul academic.

Dezvoltarea unei mentalități de responsabilitate

- **Preluati controlul:** Gestionați-vă activ cariera, în loc să așteptați materializarea oportunităților. Cercetătorul, nu instituția sau supervisorul, este responsabil pentru parcursul său profesional.
- **Autoreflexie:** Evaluați continuu propriile puncte tari, puncte slabe, valori și interese de cercetare pentru a vă alinia munca cu obiectivele pe termen lung.
- **Responsabilitate psihologică:** Cultivați un sentiment de „apartenență” a rolului dumneavoastră, ceea ce îmbunătățește motivația și identitatea profesională.

Planificarea proactivă a carierei

- **Creați un plan de dezvoltare:** Folosiți instrumente precum un Plan de dezvoltare a cercetătorului sau un Plan de dezvoltare individuală pentru a stabili obiective de carieră specifice, măsurabile și acționabile.
- **Identificați lacunele în competențe:** Căutați în mod activ abilitățile necesare pentru următoarea etapă în carieră și căutați instruire pentru a umple aceste lacune.
- **Monitorizați progresul:** Revizuiți și actualizați frecvent planurile de carieră, în special dacă interesele sau obiectivele de cercetare se schimbă.

Strategii comportamentale proactive

- **Rețea de contacte și vizibilitate:** Luați inițiativa de a întâlni colegi seniori, de a vă conecta cu colegii și de a vă face cunoscute cercetările pentru a îmbunătăți succesele în carieră.
- **Căutați feedback:** Solicitați activ feedback de la mentori, supervizori și colegi pentru a vă perfecționa cercetarea și abilitățile profesionale.
- **Suțineți-vă propriile interese:** Articulați-vă proactiv ambițiile, oferiți-vă voluntar pentru proiecte provocatoare și împărtășiți-vă realizările.
- **Proactivitate înțeleaptă:** Asigurați-vă că inițiativa dvs. este strategică și atentă, ținând cont de propriile puncte forte și de context, în loc să faceți doar mai multă muncă.

Dezvoltare continuă și adaptabilitate

- **Utilizarea timpului dedicat de formare:** Utilizarea timpului alocat (de exemplu, 10 zile pe an) pentru dezvoltarea profesională, cum ar fi formarea în leadership, implicarea publică sau abilități tehnice.
- **Dezvoltarea abilităților transferabile:** Concentrarea pe dezvoltarea abilităților dincolo de cercetare, inclusiv managementul de proiect, leadershipul și comunicarea, care sunt valoroase în industrie și în alte sectoare.

Dezvoltare profesională continuă

Dezvoltarea Profesională Continuă (DPC) pentru cercetători este un proces structurat și continuu de învățare și îmbunătățire a abilităților care asigură competența, susține progresul în carieră și menține cunoștințele actualizate dincolo de formarea formală. Aceasta implică activități reflexive, autodirijate - cum ar fi ateliere, mentorat și networking - cruciale pentru adaptarea la peisajele de cercetare în continuă evoluție, adesea cu un număr recomandat de 10 zile de timp dedicat pe an.

Aspecte cheie ale dezvoltării profesionale continue (DPC) pentru cercetători:

- **Abordare structurată:** DPC implică un ciclu de identificare a lacunelor în competențe, planificare a dezvoltării, acționare, înregistrare și reflecție asupra învățării.
- **Activități diverse:** Activitățile includ participarea la conferințe, voluntariat, mentorat, lectură și participarea la cursuri online.
- **Dezvoltarea competențelor:** Se concentrează pe îmbunătățirea atât a competențelor specifice cercetării, cât și a competențelor transferabile, cum ar fi leadershipul, comunicarea și managementul de proiect.
- **Scop:** Permite cercetătorilor să își mențină cunoștințele la zi, să își asigure competența și să își avanseze cariera.
- **Srijin instituțional:** Instituțiile ar trebui să ofere instruire accesibilă, inclusiv medii virtuale de învățare și înregistrări portabile de instruire, pentru a sprijini dezvoltarea cercetătorilor.

Componentele unui ciclu eficient de dezvoltare profesională continuă (DPC):

- **Identificare:** Recunoașterea lacunelor în cunoștințe, a punctelor forte și a punctelor slabe.
- **Planificare:** Stabilirea unor obiective specifice, concrete, pentru îmbunătățire.
- **Acțiune:** Implicarea în activități de învățare (de exemplu, ateliere, cursuri).
- **Înregistrare:** Documentarea activităților și a realizărilor.
- **Reflecție:** Evaluarea impactului învățării.
- **Evaluare:** Măsurarea eficacității DPC.
- **Aplicare și partajare:** Implementarea noilor cunoștințe și partajarea cu colegii.

Beneficiile dezvoltării profesionale continue (DPC):

- **Rețeaua de contacte:** Construiește relații profesionale cu colegii și experții din industrie.
- **Adaptabilitate în carieră:** Crește adaptabilitatea pentru roluri atât în mediul academic, cât și în afara acestuia.
- **Competență sporită:** Asigură practici de cercetare etice și sigure.
- **Motivație:** Crește angajamentul față de muncă, mulți dintre ei implicându-se în DPC pentru performanțe îmbunătățite.

Mediu și cultură incluzive

Principiile privind dezvoltarea carierei în cercetare și crearea unui mediu și a unei culturi incluzive sunt concepute pentru a promova o comunitate de cercetare durabilă, echitabilă și suportivă. Aceste principii asigură că cercetătorii pot prospera și își pot atinge potențialul, concentrându-se pe gestionarea proactivă a carierei, practici de angajare corecte și o cultură care valorizează diversitatea.

Mediu și cultură

- Cercetarea de excelență necesită o cultură de susținere și incluzivă care valorizează diversele cariere și bunăstarea personală.
- Abordare proactivă și colaborativă: Instituțiile, finanțatorii și cercetătorii trebuie să lucreze împreună pentru a crea medii pozitive.
- Egalitate, diversitate și incluziune: Politicile instituționale trebuie să fie transparente, echitabile și să atenueze activ prejudecățile în recrutare, finanțare și promovare.
- Siguranță și bunăstare: Promovarea unei culturi sigure din punct de vedere emoțional și incluzive, inclusiv măsuri proactive împotriva intimidării, hărțuirii și discriminării, este crucială.
- Valoarea diversității: Recunoașterea contribuțiilor diverse la cercetare, inclusiv implicarea publică și mentoratul, și îmbrățișarea diferitelor medii culturale.
- Evaluare responsabilă prin cercetare: Utilizarea unor criterii mai corecte și mai ample pentru succes, în loc să se bazeze exclusiv pe indicatori.

Angajare/Recrutare

- Recrutare echitabilă și transparentă: Utilizarea unor procese deschise, bazate pe merit, pentru a atrage talente diverse.
- Securitatea și stabilitatea locului de muncă: Instituțiile ar trebui să se străduiască să reducă dependența de contractele pe termen scurt și să îmbunătățească stabilitatea cercetătorilor.
- Recunoaștere profesională: Tratarea cercetătorilor ca profesioniști, cu căi de progres în carieră care să țină cont de circumstanțele personale.
- Formare eficientă în management: Asigurarea faptului că managerii cercetătorilor primesc instruire în leadership și managementul performanței.

Dezvoltare profesională și de carieră

- Dezvoltarea profesională este esențială pentru pregătirea cercetătorilor pentru o gamă largă de cariere în mediul academic și în afara acestuia.
- Responsabilitate și proactivitate: Cercetătorii sunt responsabili pentru propria dezvoltare a carierei, utilizând instrumente precum Planurile de Dezvoltare a Carierei (CDP).
- Timp dedicat dezvoltării: Cercetătorilor ar trebui să li se aloce minimum 10 zile pe an pentru dezvoltarea profesională.
- Mentorat și creare de rețele: Implicarea activă cu mentorii și colegii este încurajată pentru orientare profesională.
- Adaptabilitate și mobilitate: Sprijinirea cercetătorilor în dobândirea de experiență în diferite sectoare și roluri.
- Dezvoltarea leadershipului: Oferirea de oportunități pentru cercetători de a dezvolta abilități de leadership și management, chiar și în etapele incipiente ale carierei.

Mentorat și creare de rețele

Mentoratul și networking-ul sunt instrumente interdependente pentru dezvoltarea carierei. În timp ce networking-ul se concentrează pe construirea unui cerc larg de contacte profesionale pentru a descoperi oportunități, mentoratul oferă îndrumare profundă și personalizată din partea unei persoane cu experiență, pentru a te ajuta să-ți navighezi cariera specifică.

Cadrul strategic

- Regula celor 33%: Petrece 33% din timp cu mentori (care te provoacă), 33% cu colegi (care te susțin) și 33% cu cei pe care îi poți îndruma (oferind înapoi).
- Cei 4 piloni ai mentoratului: Conexiune, Claritate, Compasiune și Angajament.
- Cei 3 C ai creării de rețele: Claritate, Conexiune și Colaborare

Strategii practice pentru succes

- Construți o „Rețea de mentorat”: În loc de un singur mentor, căutați un grup divers, inclusiv mentori tehnici, mentori colegi și sponsori care te pot reprezenta.
- Aplicați reciprocitatea: Crearea de rețele și mentoratul sunt „străzi cu două sensuri”. Oferiți valoare, cum ar fi perspective noi sau asistență cu proiecte, în loc să cereți doar ajutor.
- Folosește „Conversații despre carieră”: Participă la interviuri informative pentru a afla mai multe despre un domeniu fără presiunea unei cereri de angajare.
- Fii intenționat: Clarifică-ți obiectivele înainte de a contacta, astfel încât potențialele contacte să înțeleagă exact cum te pot sprijini.

Planificarea structurii dezvoltării

Planificarea structurată a dezvoltării este un cadru utilizat pentru a organiza creșterea, fie pentru indivizi (cariere), organizații (software/strategie) sau spații fizice (planificare urbană). În funcție de obiectivul ales, aceasta oferă o foaie de parcurs pentru a trece de la o stare actuală la un obiectiv viitor dorit prin etape clare și ușor de gestionat.

Plan de dezvoltare individuală/profesională: O foaie de parcurs pentru creșterea carierei care identifică lacunele în competențe și stabilește obiective și acțiuni concrete pentru rezolvarea acestora.

Un plan structurat tipic urmează aceste cinci faze:

- Analiză preliminară: Evaluați poziția actuală, punctele forte și punctele slabe.
- Stabilirea obiectivelor: Definiți obiective clare și măsurabile (de exemplu, obiective SMART).
- Identificarea strategiei și resurselor: Determinați acțiunile, instrumentele sau instruirea necesare pentru a reuși.
- Implementare/Acțiune: Executați planul prin sarcini și termene specifice.
- Revizuire și evaluare: Verificați periodic progresul și ajustați planul pe măsură ce nevoile evoluează.

Adaptabilitate și mobilitate în carieră

Adaptabilitatea carierei și mobilitatea profesională sunt competențe esențiale pentru a naviga într-o piață a muncii marcată de schimbări tehnologice rapide și incertitudine economică. În timp ce adaptabilitatea se referă la resursele psihologice de a face față tranzițiilor și sarcinilor noi, mobilitatea reprezintă capacitatea efectivă de a schimba roluri, industrii sau locații geografice.

Cele 4 dimensiuni ale adaptabilității

Conform teoriei construcției carierei, adaptabilitatea este compusă din patru resurse psihosociale cheie, cunoscute sub numele de cei „4 C”:

- Preocuparea (Concern): Abilitatea de a privi înainte și de a planifica viitorul profesional.
- Controlul (Control): Asumarea responsabilității pentru propria dezvoltare și luarea deciziilor informate.
- Curiozitatea (Curiosity): Explorarea unor noi posibilități, roluri și oportunități de învățare.
- Încrederea (Confidence): Credința în propria capacitate de a depăși obstacolele și de a implementa alegerile făcute.

Mobilitatea profesională ca mecanism de succes

Mobilitatea nu înseamnă doar schimbarea locului de muncă, ci este un mecanism activ de adaptare care permite:

- Creșterea veniturilor: Mutarea către roluri sau sectoare mai bine remunerate.
- Dezvoltarea de noi competențe: Tranziția către domenii emergente precum IT, biotehnologie sau nanomateriale.
- Satisfacția personală: Găsirea unui echilibru mai bun între valorile personale și mediul de lucru.

Cercetare și leadership responsabil

Conceptul Cercetare și Leadership Responsabil se referă la modul în care cunoașterea și puterea sunt utilizate pentru a genera un impact social pozitiv, etic și sustenabil.

Cercetarea Responsabilă (RRI - Responsible Research and Innovation)

- Nu se rezumă doar la a descoperi lucruri noi, ci la cum și de ce o facem.
- Anticipare: Analizarea impactului pe care o tehnologie sau o descoperire îl poate avea asupra societății pe termen lung.
- Incluziune: Implicarea publicului și a diverse grupuri de interese în procesul de cercetare.
- Etică: Respectarea standardelor de integritate, protecția datelor și onestitatea academică.
- Acces Deschis: Partajarea rezultatelor pentru ca întreaga lume să beneficieze de ele (Open Science).

Leadership-ul Responsabil

Acesta redefinește succesul dincolo de profitul imediat sau indicatorii de performanță individuali.

- Teoria părților interesate: Un lider responsabil nu răspunde doar în fața acționarilor, ci și în fața angajaților, clienților, comunității și mediului.
- Sustenabilitate: Luarea deciziilor care nu compromit resursele generațiilor viitoare.
- Integritate și Valori: Alinierea acțiunilor cu un set solid de principii morale, chiar și sub presiune.
- Empatie și Leadership “Umil”: Capacitatea de a asculta și de a pune binele colectiv deasupra ego-ului personal.

Evaluare periodică a performanței

O evaluare periodică a performanței este un proces formal prin care managerii și angajații analizează activitatea dintr-o perioadă determinată, stabilesc obiective noi și discută despre dezvoltarea profesională. Deși tradițional aceste evaluări aveau loc o dată pe an, tendința modernă este către feedback continuu prin discuții trimestriale, lunare sau chiar săptămânale (check-ins), pentru a evita „surprizele” la final de an.

Obiectivele principale ale evaluării

- Responsabilizarea: Analizarea performanței în raport cu obiectivele stabilite anterior.
- Recunoașterea: Identificarea și recompensarea realizărilor și punctelor forte.
- Îmbunătățirea: Identificarea lacunelor de competențe și oferirea de feedback constructiv.
- Alinierea: Corelarea obiectivelor individuale cu misiunea și strategia companiei.
- Planificarea carierei: Discuții despre promovări, compensații și nevoi de instruire.

Structura unei evaluări eficiente

Pentru ca procesul să aducă valoare, acesta ar trebui să includă:

- Auto-evaluarea: Angajatul își reflectă propriile succese și provocări.
- Feedback 360° (opțional): Colectarea de perspective de la colegi, subordonați și alți colaboratori.
- Analiza obiectivelor (KPIs): Măsurarea progresului folosind date obiective.
- Stabilirea obiectivelor SMART: Definirea unor ținte Specifice, Măsurabile, Accesibile, Relevante și încadrate în Timp pentru perioada următoare.

Obiective strategice privind evoluția carierei de cercetător

În conformitate cu politica institutului de dezvoltare a resursei umane de cercetare-dezvoltare s-au stabilit obiective strategice privind evoluția carierei de cercetător prin accesul la formare și dezvoltare profesională continuă în domeniul cercetării a personalului de CDI:

- Promovarea unei culturi a diversificării carierelor pentru o mai bună dezvoltare personală și profesională;
- Sprijinirea cercetătorilor în elaborarea unui plan individual de carieră pentru a identifica activitățile de formare și de cercetare necesare în vederea dezvoltării personale și profesionale;
- Asigurarea accesului cercetătorilor la servicii de orientare profesională și de asistență prin care să se ofere informații, orientări și sprijin pentru dezvoltarea carierei;
- Organizarea de cursuri de perfecționare profesională și de specializare, susținute de specialiștii proprii;
- Promovarea competențelor antreprenoriale în rândul cercetătorilor, cu scopul de a permite celor care urmează un parcurs antreprenorial să își coreleze capacitățile în materie de producere a cunoștințelor, astfel încât să stimuleze inovarea și progresul;
- Asigurarea fondurilor necesare pentru participarea cercetătorilor din institut la cursuri de specializare / instruire organizate în afara institutului, atât la nivel național, cât și internațional.
- Susținerea salariaților în vederea completării studiilor universitare/postuniversitare, prin acordarea de programe flexibile de lucru;
- Susținerea tinerilor cercetători care urmează școli doctorale / post-doctorale, prin plata taxelor anuale și facilitarea realizării experimentelor și elaborarea referatelor proprii prin asigurarea accesului nelimitat la dotarea și baza materială a institutului;
- Desemnarea unei persoane (mentor) sau a unui grup de persoane (mentori) căreia/căruia i se pot adresa cercetătorii debutanți (R1) și cercetătorii recunoscuți (R2) pentru aspectele legate de îndeplinirea sarcinilor profesionale și care ar trebui să-i informeze pe cercetători în consecință;
- Stimularea cercetătorilor cu experiență și rezultate deosebite în activitatea de CD ;
- Angajarea de tineri cercetători, în special a celor care detin titlul de doctor / doctorand pentru completarea personalului în anumite departamente / laboratoare ale institutului, unde numărul de personal existent este insuficient pentru desfășurarea în condiții optime și eficiente a tuturor activităților specifice aceluia loc de muncă ;
- Implicarea tinerilor cercetători, în special a doctoranzilor în proiectele naționale / internaționale derulate în institut, precum și în dezvoltarea de noi propuneri de proiecte în cadrul programelor europene / bilateral / structural, etc.;
- Creșterea numărului de cercetători atestați, prin organizarea examenelor de promovare pentru obținerea gradelor profesionale de CSI (Cercetător principal, R4), CSII (Cercetător consacrat, R3), CSIII (Cercetător recunoscut, R2), CS (Cercetător științific) și ACS (Asistent de cercetare);
- Asigurarea fondurilor necesare pentru participarea cercetătorilor din institut la manifestări științifice organizate în afara institutului, atât la nivel național, cât și internațional.
- Asigurarea fondurilor pentru plata taxelor necesare pentru publicarea de cărți și articole științifice și pentru cereri de brevet.

Activități de perfecționare și specializare a personalului de cercetare

În principal, perfecționarea profesională a cercetătorilor din INCD ECOIND se realizează prin:

- Cursuri universitare și postuniversitare (masterat, doctorat, post-doctorat);
- Cursuri de instruire desfășurate în cadrul programelor naționale și europene;
- Cursuri specializate pe domenii profesionale;
- Stagii de pregătire/ mobilități naționale și internaționale;
- Elaborarea și dezvoltarea planurilor individuale de carieră;
- Instruiri organizate la nivel de institut, conform programului anual de instruire, specifice unor domenii proprii de activitate.

În scopul instruirii permanente, în institut, toți cercetătorii au acces liber la internet, la arhiva tehnică precum și la biblioteca ECOLIB și bazele de date științifice puse la dispoziție prin platforma Annelis Plus sau alte platforme științifice și nu numai, la care institutul are acces.

Cursuri universitare și postuniversitare

Institutul susține pregătirea tinerilor care se specializează prin programe de masterat în diverse discipline de bază, în acord cu direcțiile de dezvoltare ale institutului și asigură baza materială necesară elaborării lucrărilor de masterat.

De asemenea, institutul susține tinerii cercetători care urmează școli doctorale / post-doctorale, dacă tematicile abordate în studiile doctorale sunt în general similare cu temele dezvoltate de aceștia în diverse proiecte de cercetare în cadrul institutului. Se asigură accesul nelimitat la dotarea și baza materială și informatică a institutului pentru realizarea experimentelor și elaborarea referatelor proprii, precum și, după caz, prin susținere financiară la plata taxelor anuale.

Implicarea tinerilor cercetători în proiecte și în dezvoltarea de noi propuneri proiecte

Directorii/responsabilii de proiect cuprind în echipele de lucru la proiectele de cercetare și tineri cercetători cu responsabilități în rezolvarea unor activități sau teme la proiect, pentru ca aceștia să se obișnuiască cu activitatea de cercetare și să castige experiența.

Tinerii cercetători (și nu numai), pot elabora o lucrare de cercetare – studiu de literatură și/sau studii experimentale preliminare – pe direcții/subdirecții noi de cercetare. Aceste lucrări “in house” susținute din fonduri proprii ale institutului reprezintă un mecanism eficient de identificare de noi tematici de cercetare. În multe dintre ele se abordează atât tematici din direcțiile de cercetare prevăzute a se dezvolta în institut, cât și tematici noi în acord cu cercetările dezvoltate la nivel european. Aceste lucrări stau la baza dezvoltării de noi propuneri de proiecte în cadrul programelor de cercetare naționale sau europene.

Participarea la manifestări științifice

Institutul asigură fondurile necesare pentru participarea cercetătorilor din institut la manifestări științifice naționale și internaționale de prestigiu, precum și la manifestări expoziționale importante, din domeniul de activitate al institutului.

Pentru a veni în sprijinul diseminării rezultatelor cercetării, institutul organizează anual Simpozionul Internațional Mediul și Industria (SIMI). Lucrările prezentate sunt publicate în volum și on-line atât abstract. Lucrările full paper sunt evaluate prin recenzie pentru publicare în Revista Romanian Journal of Ecology & Environmental Chemistry (RJECC). Lucrările sunt indexate în bazele de date: CrossRef, Google Scholar, Scilit, Scipers, OpenDOAR, WorldCat, ECOLIB, CABI, ROAR, Open DOAR și Chemical Abstract.

Publicarea și brevetarea rezultatelor cercetării

Institutul susține publicarea rezultatelor cercetării, sub forma de carte/capitol de carte sau articole științifice în reviste de specialitate respectiv valorificarea lor prin brevetare, prin plata taxelor necesare publicării și brevetării.

În scopul susținerii cercetătorilor de a publica rezultatele cercetării, INCD ECOIND editează bianual revista științifică Romanian Journal of Ecology & Environmental Chemistry (RJECC).

Concursuri de promovare în grad științific

În scopul creșterii numărului de cercetători atestați, institutul organizează concursuri de atestare în funcții și grade profesionale de CD.

Modul de organizare și desfășurare a acestor examene este prezentat în Regulament privind organizarea examenului de promovare pentru obținerea gradului profesional de către personalul de CDI din cadrul INCD ECOIND