



UNIVERSITATEA
DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„VICTOR BABEȘ“ DIN TIMIȘOARA

Universitatea de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara

Consultarea comunității UMFVBT cu privire la implementarea principiilor Cartei Europene a Cercetătorilor

– RAPORT –

CUPRINS

1. INTRODUCERE.....	pag 2
2. METODOLOGIE.....	pag 2
2.1. Prezentarea eșantionului – caracteristici socio-demografice și profesionale	pag 3
3. ANALIZA REZULTATELOR.....	pag 8
3.1. Etica și profesionalismul în cercetare.....	pag 8
3.2. Recrutare și selecție pentru posturi de cercetare.....	pag 13
3.3. Condiții și mediul de lucru pentru activitatea de cercetare.....	pag 17
3.4. Formarea și dezvoltarea profesională.....	pag 21
<i>Anexa 1 – Chestionarul aplicat în cadrul procesului de consultare instituțională.....</i>	<i>pag 24</i>



1. INTRODUCERE

Raportul de față prezintă rezultatele procesului de consultare desfășurat în rândul comunității academice a **Universității de Medicină și Farmacie „Victor Babeș” din Timișoara (UMFVBT)**, privind gradul de implementare a principiilor **Cartei Europene a Cercetătorilor** revizuită.

Demersul face parte din procesul instituțional de **alinieare la standardele europene în domeniul resurselor umane pentru cercetare (HRS4R – Human Resources Strategy for Researchers)** și are drept scop colectarea de date care vor fundamenta elaborarea **Planului de acțiune privind cercetarea și dezvoltarea resurselor umane în cercetare** din cadrul UMFVBT.

Prin acest proces de consultare, UMFVBT își propune să asigure o **concordanță deplină între politicile interne și principiile Cartei Europene a Cercetătorilor**, în vederea consolidării unui mediu academic bazat pe excelență, etică, transparență și dezvoltare profesională continuă.

Consultarea a vizat evaluarea percepțiilor membrilor comunității academice cu privire la patru dimensiuni esențiale:

1. **Etica și profesionalismul în cercetare,**
2. **Recrutare și selecție pentru posturi de cercetare,**
3. **Condiții și mediu de lucru pentru activitatea de cercetare,**
4. **Formarea și dezvoltarea profesională.**

Rezultatele oferă o imagine de ansamblu asupra modului în care principiile europene sunt reflectate în practicile instituționale curente, precum și asupra direcțiilor ce necesită consolidare în etapa următoare a procesului HRS4R.

2. METODOLOGIE

Procesul de consultare a comunității academice a UMFVBT s-a desfășurat în perioada **mai-iulie 2025**, printr-un **sondaj de tip cantitativ**, prin intermediul unui chestionar autoaplicat.

Instrumentele de consultare au fost gestionate de **Prorectoratul Științific** în colaborare cu **Departamentul de Asigurare a Calității**, având ca obiectiv operaționalizarea principiilor Cartei Europene a Cercetătorilor revizuite, astfel încât acestea să poată fi evaluate în contextul specific al UMFVBT.

Chestionarul a cuprins cinci secțiuni, dintre care patru tematice (corespunzătoare celor patru piloni ai Cartei), iar o secțiune a fost destinată caracteristicilor socio-demografice ale respondenților. Itemii au fost formulați pe scala Likert cu cinci trepte utilizând afirmații la care respondenții și-au



exprimat gradul de acord pe o scală de la „dezacord” la „acord puternic”, metodă care permite cuantificarea percepțiilor și analiza statistică a tendințelor de opinie. Chestionarul a fost completat în format electronic, anonim, prin intermediul platformei Google Forms.

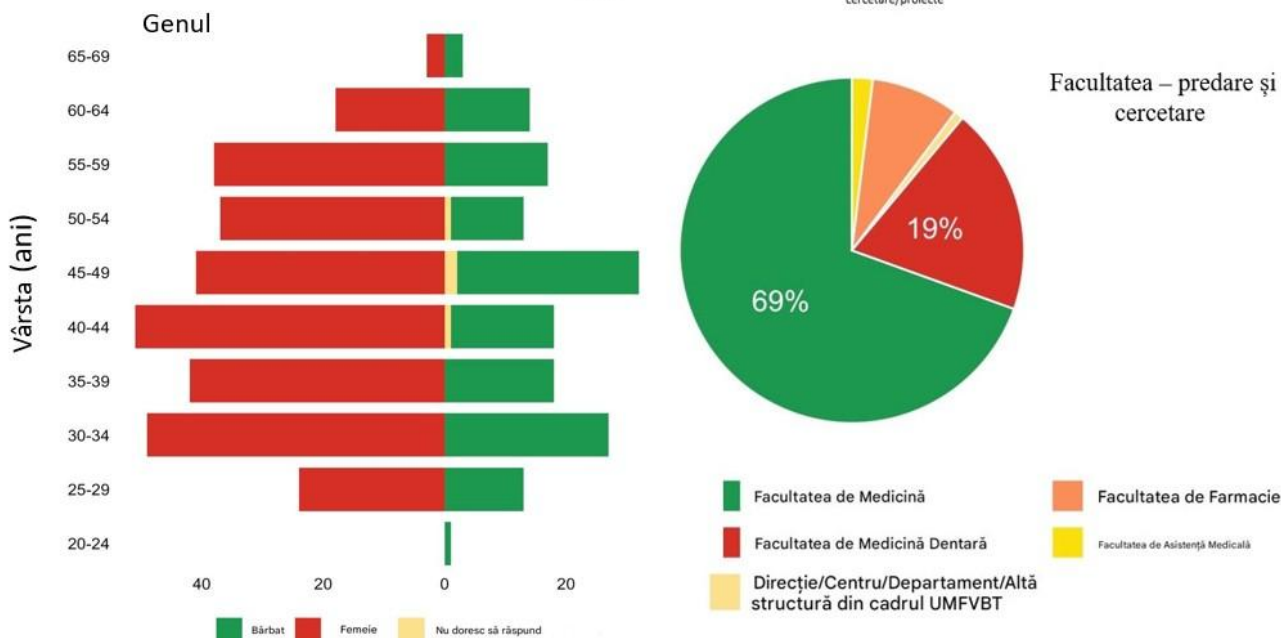
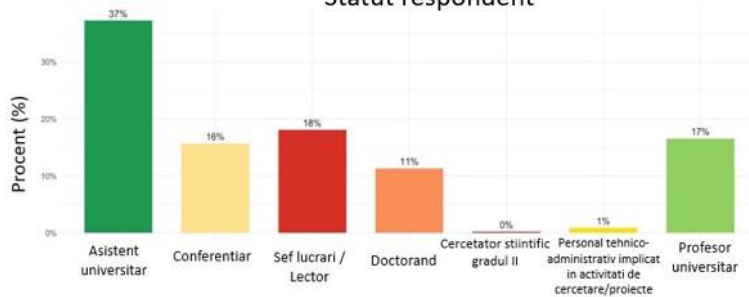
Răspunsurile au fost codificate și prelucrate statistic, utilizând instrumente software de analiză (Stata 19), rezultatele fiind exprimate sub formă de procente, medii și deviații standard, pentru a permite comparabilitatea între dimensiuni.

2.1. Prezentarea eșantionului – caracteristici socio-demografice și profesionale

În total, au fost completate **459 de chestionare valide (n=459)**, reprezentând un eșantion extins și relevant din comunitatea universitară UMFVBT, din totalul de 947 persoane. Distribuția pe categoriile profesionale indică o **pondere majoritară a cadrelor didactice** (asistenți universitari, șefi de lucrări, conferențieri și profesori), care însumează **peste 87%** din totalul respondenților. Vârsta medie a participanților este de **43.7 ani** (interval 24–69 ani), cu o **deviație standard de 10.6 ani**, ceea ce indică o bună reprezentare intergenerațională, acoperind toate stadiile de carieră academică. În privința distribuției pe gen, **femeile reprezintă 66.01%** dintre respondenți, comparativ cu **33.12% bărbați**, ceea ce reflectă structura de gen echilibrată a UMFVBT, specifică domeniului medical. Distribuția respondenților pe facultăți confirmă o **pondere semnificativă a Facultății de Medicină, cu 69.5%** din total, urmată de Medicină Dentară (19.39%), apoi de Facultatea de Farmacie (8.28%) și Asistență medicală (1.96%). Alte structuri (centre, departamente) sunt reprezentate marginal (0.87%), ceea ce reflectă orientarea preponderent medicală a universității.



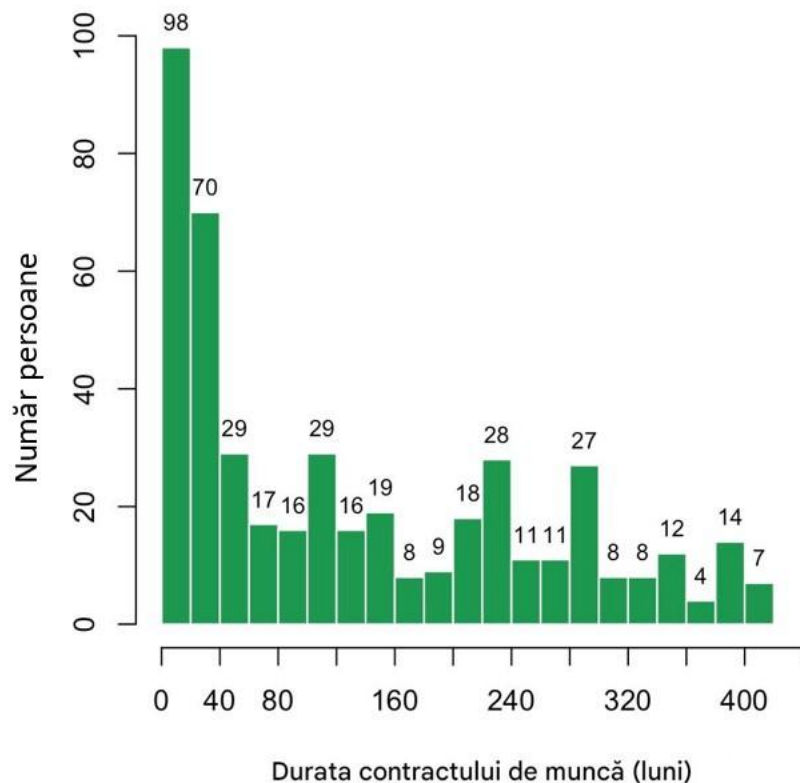
Statut respondent



Majoritatea respondenților ocupă **funcții de execuție (87.8%)**, în timp ce **12.2%** dețin **funcții de conducere**, ceea ce sugerează o participare echilibrată între nivelurile ierarhice ale instituției. Referitor la **vechimea medie** a contractului de muncă, aceasta este de aproximativ 134.7 luni, adică aproximativ **11.2 ani**, fapt ce sugerează un nivel bun de stabilitate profesională și o experiență instituțională relevantă pentru evaluarea practicilor academice și de cercetare.

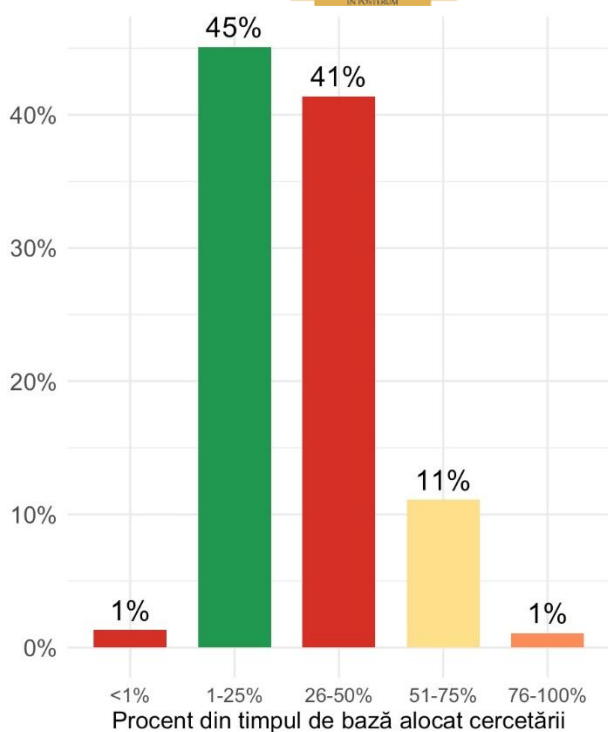


Vechimea relației contractuale de muncă



2.2. Structurarea eșantionului în funcție de experiența în cercetare și comisii de selecție

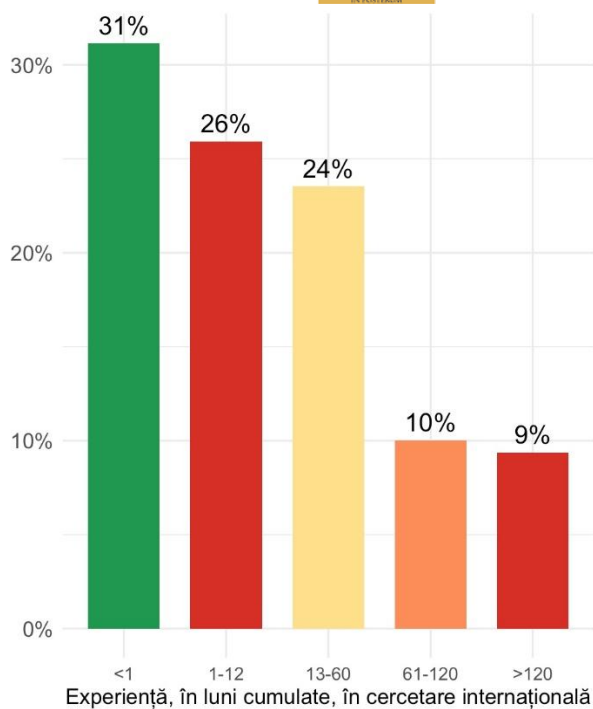
În ceea ce privește **implicarea în cercetare**, aproximativ **45.1% dintre respondenți** alocă între **1–25%** din timpul lor total de lucru activităților de cercetare, iar **41.39%** între **26–50%**, ceea ce evidențiază o **integrare semnificativă a activităților științifice în rutina academică**. Doar 1.09% declară un angajament total (76–100% din timp), specific cercetătorilor de carieră.



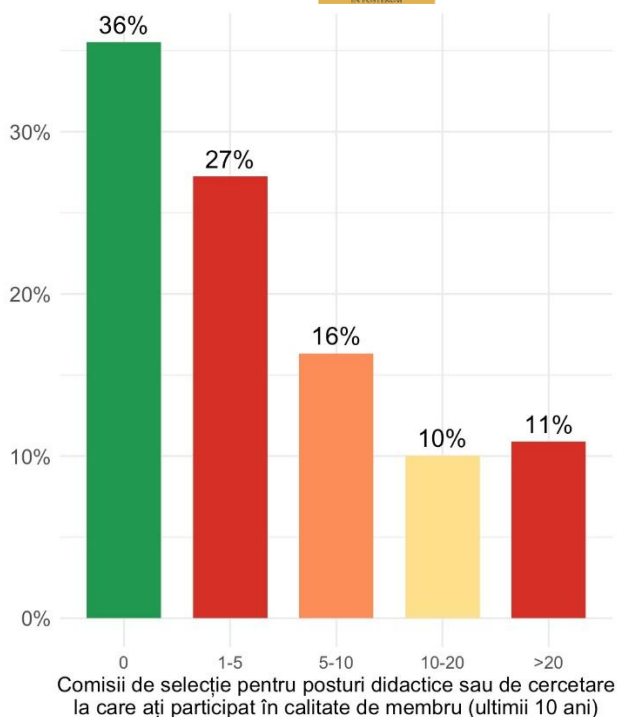
În privința **experienței de cercetare internațională**, se observă o diversitate notabilă:

- 31.15% au o experiență sub o lună,
- 25.93% între 1–12 luni,
- 23.53% între 13–60 luni,
- 10.02% au experiență între 5 ani și 10 ani, iar 9.37% au desfășurat activitate științifică peste 10 ani în afara țării.

Aceste date confirmă un **grad ridicat de internaționalizare** al corpului academic UMFVBT și o **deschidere semnificativă către colaborare internațională**.



Referitor la experiența anterioară ca membru în comisii de selecție, mai mult de o treime dintre participanți (**35.51%**) au declarat faptul că **nu au participat în astfel de comisii**, însă o proporție considerabilă (**27.23%**) a participat la **1–5 comisii**, iar **16.34%** au făcut parte din **5–10 comisii**. Aproximativ **21%** dintre respondenți au fost implicați frecvent (**10 comisii sau mai mult**) în comisii de selecție, ceea ce indică **expertiză instituțională consistentă în procesele de evaluare și recrutare**.



3. ANALIZA REZULTATELOR

3.1. Etica și profesionalismul în cercetare

Dimensiunea „Etică și profesionalism” a vizat evaluarea percepțiilor comunității academice asupra modului în care **principiile integrității, responsabilității profesionale, respectului și bunei conduite în cercetare** sunt promovate și aplicate în cadrul UMFVBT.

Prin intermediul unei baterii de itemi, respondenții au fost invitați să își exprime nivelul de acord privind respectarea eticii profesionale, asumarea responsabilității, libertatea academică, diseminarea rezultatelor științifice și răspunsul instituției la nevoile societății. Analiza de față evidențiază **un grad ridicat de conformitate cu principiile Cartei Europene a Cercetătorilor revizuită**, dar care prezintă și o serie de domenii identificate drept prioritare pentru îmbunătățire.

3.1.1. Libertatea în activitatea de cercetare

Majoritatea respondenților apreciază că se bucură de **un grad înalt de autonomie în desfășurarea activității științifice**. Astfel, **59,26%** dintre participanți consideră că beneficiază de **deplină libertate** în alegerea temelor și direcțiilor de cercetare, a partenerilor de colaborare și a modalităților de diseminare a rezultatelor, fără constrângeri instituționale semnificative.

Un procent suplimentar de **25,49%** confirmă existența unei **libertăți ridicate**, deși menționează posibile limitări administrative minore. Totuși un procent de **11,98%** consideră că deși există libertate, **întâmpină uneori limite sau influențe externe**. Doar **3,27%** apreciază că **libertatea**



lor de cercetare este afectată semnificativ de constrângeri academice sau instituționale, cât și de de factori interni sau externi.

Aceste rezultate confirmă **o cultură instituțională orientată spre autonomie științifică**, fundament al dezvoltării cercetării moderne și al aplicării principiilor Cartei Europene revizuite, cu toate acestea nivelul de autonomie în desfășurarea activității științifice trebuie îmbunătățit.

3.1.2. Respectarea principiilor de etică profesională

În ceea ce privește dimensiunea eticii profesionale, percepțiile respondenților sunt **predominant pozitive**. Peste **91%** dintre aceștia (65,14% „foarte ridicată” + 26,58% „ridicăta”) consideră că **principiile de etică sunt respectate** și integrate constant în activitățile academice și de cercetare.

Proporțiile reduse ale categoriilor critice (**sub 3%**) indică o **maturitate instituțională în aplicarea normelor etice** și o **credibilitate crescută a comisiilor de etică** în exercitarea atribuțiilor lor.

Totuși, mențiunile privind **situațiile punctuale de neglijare a normelor există**, ceea ce sugerează necesitatea **consolidării mecanismelor de prevenire și raportare**.

3.1.3. Asumarea responsabilității profesionale

Din perspectiva asumării responsabilității profesionale, rezultatele indică o **percepție generală solidă** asupra nivelului de implicare și responsabilitate manifestată în activitatea academică.

Astfel, **52,72%** dintre respondenți evaluează această dimensiune ca fiind „foarte ridicată”, iar **33,99%** ca „ridicăta”, ceea ce denotă o **cultură a responsabilității** bine conturată în rândul personalului UMFVBT.

Doar **3,48%** semnaleză curențe semnificative în aplicarea principiilor de responsabilitate, ceea ce arată o **coerență instituțională între etică, competență și responsabilitate profesională**.

3.1.4. Atitudinea profesională în comunitatea academică

Nivelul de profesionalism, respect și integritate în relațiile academice este apreciat ca „exemplară” sau „foarte bună” de către peste **80% dintre participanți**.

Astfel, **39,22%** o evaluează ca „exemplară”, iar **41,83%** ca „foarte bună”, ceea ce reflectă **un climat instituțional bazat pe respect reciproc, colaborare și integritate**.

Deși minoritare, răspunsurile critice (2,83% „nesatisfăcătoare” și 0,87% „inadecvate”) sugerează existența unor **situații izolate de tensiune sau comunicare deficitară**, ce pot fi adresate prin mecanisme de **mentorat, formare etică și cultură organizațională participativă**.



3.1.5. Îndeplinirea obligațiilor contractuale și legale

Respectarea obligațiilor contractuale și legale este apreciată ca **excelentă** de către **45,97%** dintre respondenți și **foarte bună** de către **37,91%**, ceea ce indică un **nivel ridicat de conformitate administrativă** în rândul personalului universitar.

Numai **2,6%** dintre respondenți indică deficiențe notabile, ceea ce confirmă existența **unui cadru normativ intern coerent și bine respectat**.

Această percepție este corelată cu evaluarea pozitivă a **obligațiilor asumate de universitate față de angajați**, ceea ce evidențiază **o relație contractuală echilibrată și transparență în implementarea politicilor instituționale**.

3.1.6. Respectarea bunelor practici în cercetare

În privința aplicării **bunelor practici în cercetare**, peste **89%** dintre respondenți apreciază că acestea sunt **respectate în mod constant** (55,12% „foarte ridicată” + 34,64% „ridicăta”).

Aceste rezultate indică **o cultură solidă a calității în cercetare**, în special în ceea ce privește corectitudinea metodologică, responsabilitatea privind datele și respectarea reglementărilor etice.

Totuși, **7,84%** dintre respondenți menționează o aplicare doar parțială, ceea ce sugerează necesitatea unei **armonizări suplimentare a standardelor între discipline**, în special în domeniile emergente sau interdisciplinare.

3.1.7. Diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării

În ceea ce privește **diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării**, peste **82%** dintre participanți consideră că procesul este realizat **în mod eficient**, contribuind astfel la vizibilitatea academică a universității.

Dintre aceștia **42,05%** apreciază diseminarea drept „excelentă”, iar **40,31%** „foarte bună”. Există un procent de 13,29% din respondenți care susțin faptul că rezultatele cercetării sunt diseminate și valorificate într-o măsură rezonabilă, dar oportunitățile nu sunt exploatare pe deplin. Totuși, **4,35%** semnaleză deficiențe semnificative în promovarea rezultatelor, ceea ce poate fi **corelat cu limitări logistice sau de resurse** în anumite domenii.

Astfel, se remarcă **un potențial de consolidare** în direcția **transferului tehnologic și valorificării rezultatelor cercetării**, aspect aflat în continuă dezvoltare la nivelul UMFVBT.

3.1.8. Corelarea activității universitare cu nevoile societății

Un aspect esențial în evaluarea responsabilității sociale a universității este **răspunsul la nevoile publicului și ale societății**.



Majoritatea respondenților (**82,36%**) consideră că universitatea își aliniază activitatea la **interesele și preocupările societății**, recunoscând importanța transferului de cunoaștere și a implicării în inițiative comunitare.

Aproximativ **13,29%** consideră acest aspect „satisfăcător”, iar **3,92%** „nesatisfăcător”, ceea ce sugerează o **așteptare crescută din partea cadrelor didactice** pentru o **vizibilitate mai mare a impactului social al cercetării**.

3.1.9. Respectarea obligațiilor instituționale

În ceea ce privește respectarea obligațiilor contractuale și legale de către universitate, datele arată o **întărită credibilitate administrativă**:

- **69,28%** consideră că universitatea își respectă integral angajamentele,
- **22,22%** apreciază respectarea ca „foarte bună”.

Proporția extrem de redusă a răspunsurilor critice (**1,52%**) confirmă **funcționarea eficientă a mecanismelor instituționale** de gestionare a resurselor umane și contractuale.

3.1.10. Respectarea principiilor nediscriminării

Unul dintre indicatorii esențiali ai climatului organizațional este **egalitatea de șanse și absența discriminării**.

Rezultatele indică un **nivel foarte înalt de percepție pozitivă**, **71,24%** dintre respondenți apreciază respectarea principiilor ca „excelentă”, iar **21,57%** ca „foarte bună”, ceea ce confirmă o **cultură instituțională incluzivă și o atenție constantă la diversitate și echitate**.

Doar **1,75%** menționează **dificultăți** sau discrepanțe, probabil în contextul diferențelor de vechime sau de domeniul de cercetare, aspecte ce pot fi monitorizate prin **evaluări periodice de climat organizațional**.

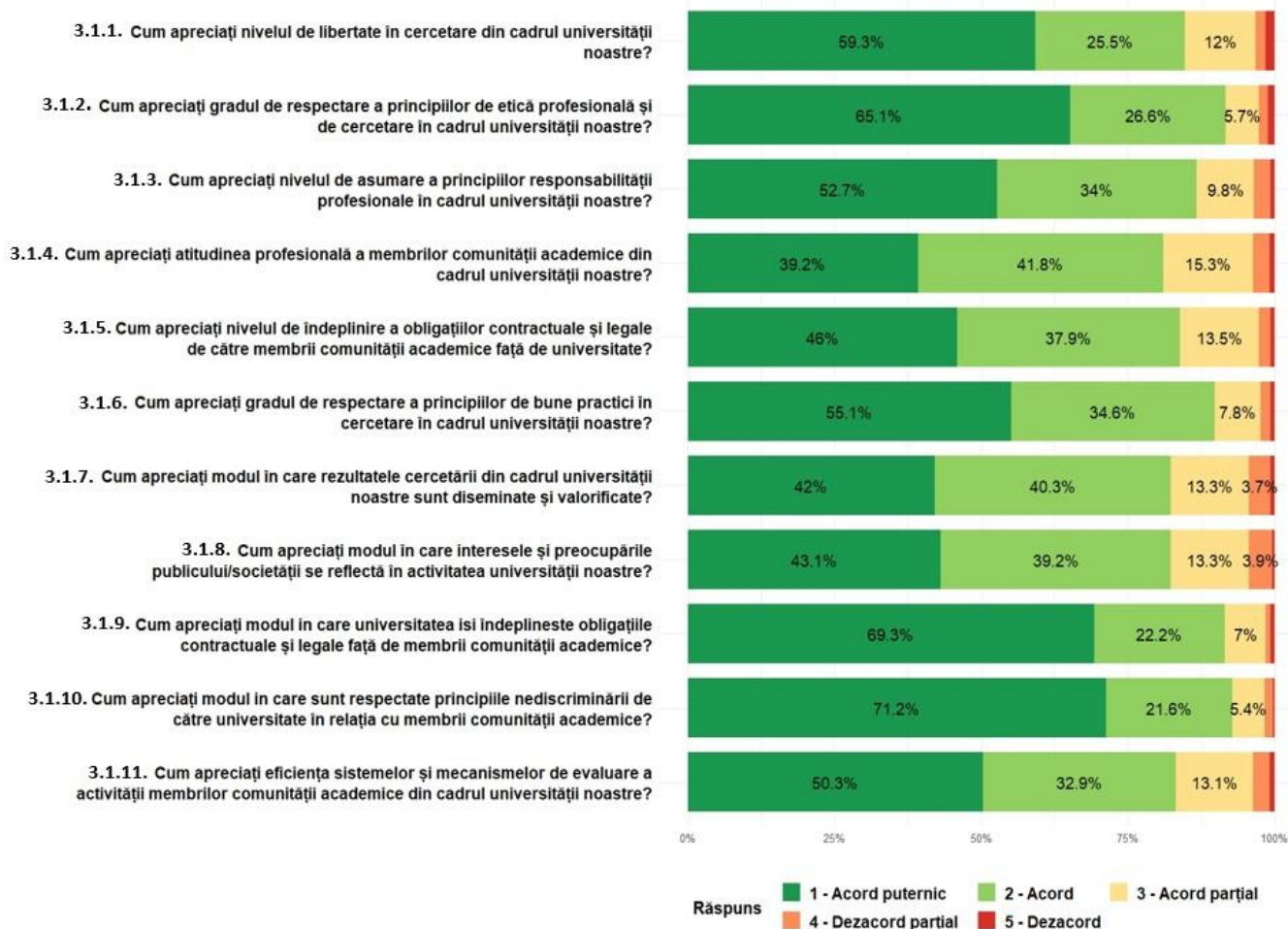
3.1.11. Eficiența sistemelor de evaluare

În ceea ce privește eficiența sistemelor de evaluare, **83% dintre respondenți** apreciază că acestea sunt **funcționale și transparente** (50,33% „foarte eficiente” + 32,90% „eficiente”). O proporție de 13,07% consideră că sistemul de evaluare are lacune și nu reflectă întotdeauna corect activitatea membrilor comunității academice. Însă 3,7% le consideră ineficiente sau foarte ineficiente.

Se poate concluziona că sistemele de evaluare sunt **percepute ca echitabile și corelate cu performanța științifică**, deși pot exista **diferențe interdepartamentale** în aplicare, care justifică necesitatea unei monitorizări continue.



3.1. ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE ÎN UMFVBT



Concluzii pentru dimensiunea „etică și profesionalism în cercetare”

Analiza acestei dimensiuni evidențiază o **percepție general pozitivă** asupra climatului etic și a profesionalismului academic din cadrul UMFVBT.

Majoritatea indicatorilor depășesc pragul de **85% percepție favorabilă**, ceea ce denotă **alinierea instituției la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și o cultură organizațională consolidată în jurul integrității și responsabilității**.

Totodată, sunt identificate câteva **zone prioritare de intervenție**:

- **Consolidarea autonomiei în activitatea științifică**
- **Creșterea vizibilității rezultatelor cercetării și transferului de cunoaștere**



- **Consolidarea mecanismelor de formare etică continuă**, în special pentru tinerii cercetători
- **Monitorizarea aplicării uniforme a criteriilor de evaluare** în toate facultățile/departamentele

Aceste direcții pot contribui la **întărirea cadrului etic instituțional** și la creșterea vizibilității UMFVBT ca universitate Europeană orientată spre excelență, integritate și inovație.

3.2. Recrutare și selecție pentru posturi de cercetare

Această dimensiune evaluează gradul în care **procesul de recrutare și selecție** din cadrul UMFVB respectă principiile **transparenței, echității, competenței și nediscriminării**, în concordanță cu **Carta Europeană a Cercetătorilor** revizuită.

Prin intermediul acestei secțiuni, respondenții au fost invitați să aprecieze gradul de claritate al anunțurilor publice, echitatea criteriilor de evaluare, implicarea personalului administrativ și relevanța criteriilor privind performanța științifică, mobilitatea și colaborarea.

Analiza relevă o **percepție general pozitivă**, care confirmă existența unui cadru instituțional coerent și transparent, dar și câteva aspecte punctuale care pot fi optimizate pentru a crește uniformitatea și accesibilitatea proceselor de recrutare și evaluare.

3.2.1. Respectarea principiilor transparenței și nediscriminării

Un prim aspect analizat a vizat **gradul de transparență a procedurilor de recrutare și respectarea nediscriminării în procesul de recrutare și selecție** în cadrul UMFVBT.

Majoritatea respondenților (**78,44%**) consideră că **procesul de recrutare este transparent** (49,46% „foarte ridicat”, 28,98% „ridicat”), confirmând **accesul egal la informații și claritatea criteriilor publicate** în anunțurile de concurs.

Aproximativ 16,56% consideră că principiile sunt respectate moderat, iar un procent de 5,01% semnalează deficiențe privind transparența sau aplicarea uniformă a criteriilor în procesul de recrutare.

Aceste rezultate sugerează faptul că **mecanismele de publicare și informare sunt bine consolidate**, iar sistemul de comunicare online al universității facilitează **transparența procesului de selecție**. Totuși **percepțiile critice** evidențiază necesitatea **perfecționării continue a comunicării și clarificării etapelor procesului de recrutare**, pentru a consolida încrederea și a asigura o aplicare uniformă a principiilor de transparență și nediscriminare la toate nivelurile instituționale.



3.2.2. Comunicarea anunțurilor privind posturile didactice și de cercetare

Peste **85%** dintre participanți apreciază **comunicarea anunțurilor ca fiind eficientă** („foarte bună” – 61,87%; „bună” – 23,97%), confirmând accesul facil la informațiile publice privind concursurile.

Totuși, 9,59% dintre respondenți consideră comunicarea doar „satisfăcătoare”, iar un procent de 4,58% din respondenți consideră comunicarea cel puțin nesatisfăcătoare, indicând necesitatea **diversificării canalelor de informare și a unei vizibilități sporite pe platforme internaționale.**

3.2.3. Accesibilitatea anunțurilor privind posturile de cercetare scoase la concurs

Aproximativ 85,4% dintre respondenți apreciază accesibilitatea anunțurilor ca fiind „foarte bună” sau „bună”. Cu toate acestea, 10,46% consideră accesul doar parțial, iar 4,14% invocă **lipsa traducerilor complete sau a clarității în versiunile din limbile internaționale**, aspect ce indică nevoia de **optimizare a vizibilității internaționale a concursurilor** pentru atragerea de candidați externi.

3.2.4. Detalierea informațiilor din anunțuri

Majoritatea respondenților (**aproximativ 90%**) consideră că anunțurile conțin informații detaliate și clare, 64,27% evaluându-le ca „foarte complete”. Totuși, 8,5% apreciază gradul de completitudine doar „satisfăcător”, sugerând faptul că, deși în mare parte criteriile sunt clare, **gradul de înțelegere poate varia** în funcție de experiența profesională a aplicantului. Doar 1,52% dintre respondenților consideră ca fiind insuficiente detaliile oferite în anunțurile de recrutare.

3.2.5. Implicarea personalului administrativ în procedurile de selecție și recrutare

Implicarea personalului administrativ este considerată „foarte bună” de 66,01% și „bună” de 25,71% dintre respondenți, indicând un **grad înalt de eficiență organizațională.**

Doar 2,18% evaluează această implicare ca fiind cel puțin nesatisfăcătoare, ceea ce confirmă existența unui **cadru funcțional de colaborare între structurile academice și administrative.**

Totuși, sunt necesare **acțiuni de formare continuă** pentru personalul implicat în procesul de selecție, pentru a asigura uniformitatea procedurilor.

3.2.6. Evaluarea calității publicațiilor științifice

Majoritatea participanților (88,02%) consideră că publicațiile științifice sunt evaluate corect („foarte bine” – 62,31% și „bine” – 25,71%).

Cu toate acestea, 9,37% semnalează **neclarități în metodologia de cuantificare a calității**



publicațiilor, ceea ce sugerează necesitatea **transparenței în definirea indicatorilor de performanță științifică**.

3.2.7. Evaluarea experienței și capacității în gestionarea proiectelor de cercetare

Peste 87% dintre respondenți apreciază evaluarea competenței de management de proiect drept „foarte bună” sau „bună”, ceea ce confirmă integrarea acestui criteriu în procesul de selecție.

Totuși, 8,93% consideră evaluarea doar „satisfăcătoare”, menționând lipsa consistenței. Aceasta evidențiază necesitatea unei **metodologii unitare pentru evaluarea experienței în proiecte**, cu accent pe dimensiunea internațională.

3.2.8. Evaluarea capacității de lucru în echipă în procesul de selecție și recrutare

Rezultatele indică o percepție pozitivă (79,96% „foarte bine” + „bine”), confirmând că spiritul de colaborare este apreciat în recrutare.

Totuși, 13,07% consideră evaluarea doar „satisfăcătoare”, iar 6,97% apreciază cel puțin nesatisfăcătoare evaluarea abilității de a lucra în echipă, ceea ce sugerează nevoia de **instrumente de evaluare mai clare pentru competențele interpersonale și de leadership**.

3.2.9. Selecția membrilor comisiilor de evaluare

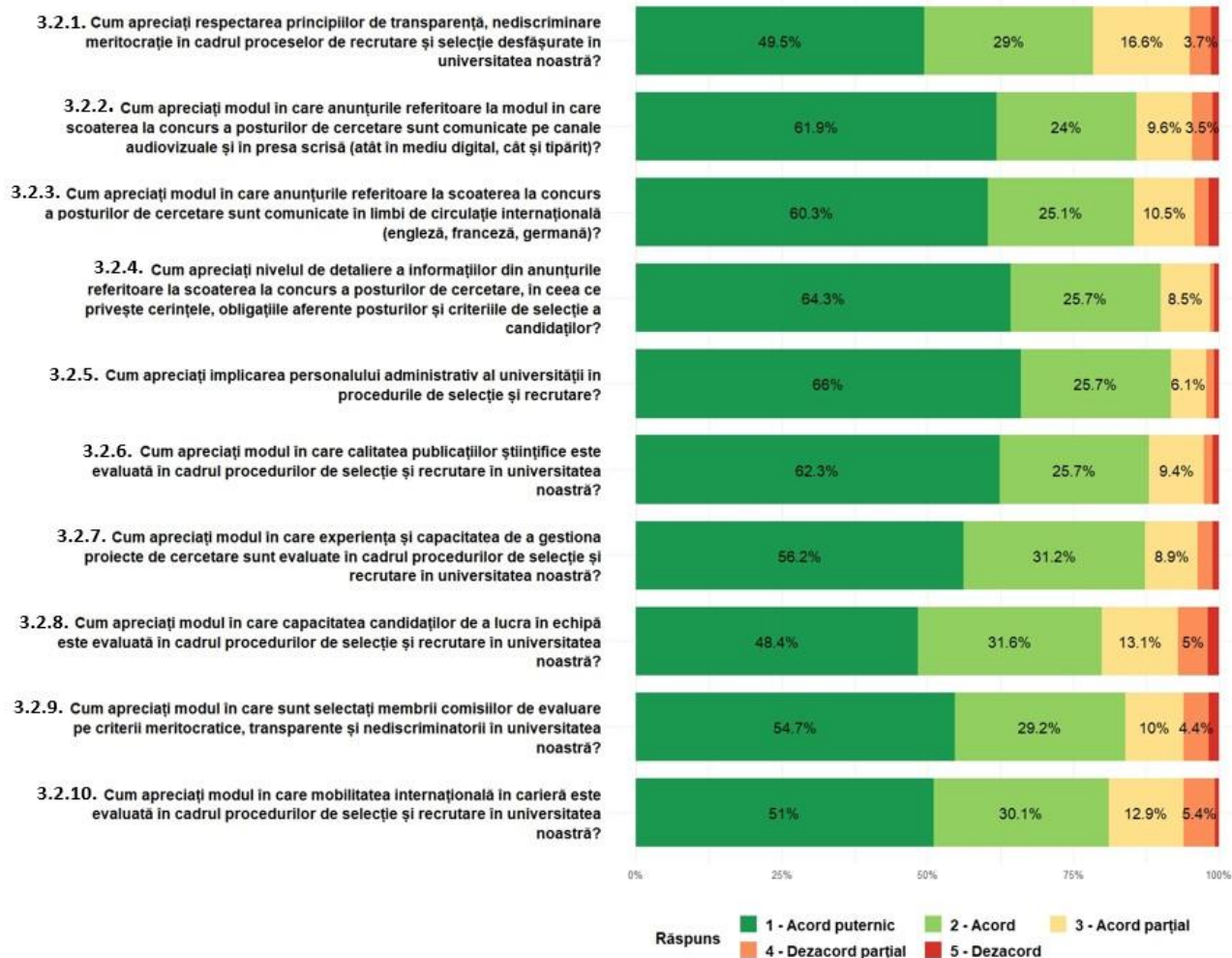
Peste 83% dintre respondenți apreciază procesul de selecție a comisiilor ca fiind transparent și meritocratic, ceea ce confirmă **încrederea în imparțialitatea comisiilor**. Dar, aproximativ 10% consideră că procesul de selecție ar putea fi mai clar și mai uniform, iar un procent redus (6,1%) semnaleză percepția unei **lipse de transparență**, aspect ce indică oportunitatea unei **mai bune documentări publice a criteriilor de desemnare a membrilor comisiilor**.

3.2.10. Evaluarea mobilității internaționale în procesul de selecție și recrutare

Aproximativ 81% dintre respondenți consideră evaluarea mobilității internaționale drept adecvată, recunoscând importanța acesteia pentru competitivitate. Cu toate acestea, 12,85% semnaleză aplicarea neuniformă a criteriului, ceea ce recomandă o **armonizare a grilelor de evaluare** pentru a asigura un tratament egal tuturor candidaților.



3.2. RECRUTARE ȘI SELECȚIE ÎN UMFVBT



Concluzii pentru dimensiunea „Recrutare și selecție”

Analiza acestei dimensiuni evidențiază **un nivel ridicat de conformitate** cu principiile Cartei Europene a Cercetătorilor, în special în privința **transparenței, egalității de șanse și meritului profesional.**

Totuși, au fost identificate **câteva direcții prioritare de îmbunătățire:**

1. **Instituționalizarea feedbackului post-selecție, pentru creșterea încrederii și clarității procesului;**
2. **Perfecționarea comunicării și clarificării etapelor procesului de recrutare**
3. **Consolidarea procedurii de desemnare a comisiilor de evaluare;**
4. **O mai bună comunicare internațională a oportunităților de selecție și recrutare;**
5. **Dezvoltarea unor instrumente mai clare și mai transparente pentru evaluarea abilităților de lucru în echipă, interpersonale și de leadership**



Procesele de selecție și evaluare sunt percepute ca fiind **transparente, echitabile și orientate spre performanță**, dar necesită **instituționalizarea feedbackului post-selecție, clarificarea etapelor procesului de recrutare, consolidarea procedurii de desemnare a comisiilor de evaluare și o mai bună comunicare internațională a oportunităților de selecție și recrutare.**

În ansamblu, percepțiile pozitive, depășind în majoritatea cazurilor **80%**, confirmă faptul că în cadrul UMFVBT procesele de selecție și evaluare sunt percepute ca fiind **transparente, echitabile și orientate spre performanță**, criteriile compatibile cu **standardele europene în recrutarea cercetătorilor.**

3.3. Condiții și mediu de lucru pentru activitatea de cercetare

Dimensiunea „ Condiții și mediu de lucru pentru activitatea de cercetare” a urmărit evaluarea climatului organizațional, a accesului la drepturi sociale, a echității condițiilor de muncă și a disponibilității resurselor instituționale destinate dezvoltării carierei. Astfel, s-a vizat gradul de satisfacție al personalului implicat în activitatea științifică, în raport cu standardele enunțate în **Carta Europeană a Cercetătorilor**, respectiv **asigurarea unui mediu de lucru stimulat, echitabil și sigur**, care să favorizeze dezvoltarea profesională și performanța academică.

Rezultatele confirmă existența unui cadru administrativ bine funcțional și a unei culturi instituționale orientate spre sprijinul angajaților, însă și câteva domenii în care comunicarea și transparența pot fi îmbunătățite.

3.3.1. Cunoașterea și beneficierea de drepturi sociale

Peste 93% dintre respondenți se declară bine informați cu privire la drepturile sociale, 71,46% considerându-le „foarte bine” implementate.

Acest rezultat reflectă o **gestionare corectă și predictibilă a relației contractuale**, deși 4,79% semnalez nevoia unei informări mai clare privind anumite beneficii specifice, iar un procent de 1,31% consideră că nu sunt bine informați.

3.3.2. Disponibilitatea personalului administrativ privind drepturile sociale

Aproximativ 93,7% dintre respondenți apreciază disponibilitatea personalului administrativ drept „foarte bună” sau „bună”.

Aceste date confirmă o **funcționare eficientă a serviciilor de resurse umane**. Totuși aproximativ 5% indică faptul că informațiile oferite de personalul administrativ nu sunt întotdeauna complete sau clar explicate, iar un procent de 1,3% consideră că informațiile oferite de personalul administrativ sunt incomplete sau greu de obținut. Astfel, este recomandată **consolidarea comunicării proactive** în special în perioadele de schimbări legislative.



3.3.3. Condiții de lucru echitabile

Peste 88% dintre respondenți consideră că UMFVBT oferă condiții de muncă echitabile.

Diferențele minore semnalate de 8,71% dintre participanți sugerează **necesitatea unei monitorizări continue a accesului echitabil la oportunități**, în special între cadrele tinere și seniori.

3.3.4. Recunoașterea cursurilor și calificărilor profesionale externe

88% dintre participanți apreciază procedurile de recunoaștere ca „foarte bune” sau „bune”, ceea ce confirmă funcționarea corectă a mecanismelor administrative.

Totuși, 9,59% consideră procesul de recunoaștere a calificărilor și cursurilor lent, ceea ce indică **necesitatea digitalizării și simplificării fluxurilor birocratice**.

3.3.5. Finanțarea activităților de cercetare și salarizarea personalului

Peste 83% evaluează acest aspect ca fiind „foarte bine” sau „bine” gestionat, ceea ce reflectă o **corelare adecvată între performanță și recompensă**.

Cu toate acestea, 9,37% dintre respondenți menționează faptul că există o corelare între merit și finanțare/salarizare, dar aplicarea criteriilor meritocratice nu este întotdeauna consistentă, iar un procent de 6,97% consideră finanțarea cercetării și salarizarea personalului ca fiind adesea influențate de factori care nu țin de merite. Astfel, este recomandată implementarea unei **transparențe mai mari în alocarea fondurilor și detalierea explicită a criteriilor meritocratice în salarizare**.

3.3.6. Accesul la consiliere pentru carieră și dezvoltare

Aproximativ 76% dintre respondenți apreciază accesul la consiliere ca fiind „foarte bun” sau „bun”, iar 12,64% consideră că sprijinul ar trebui **personalizat în funcție de nivelul de carieră**, mai ales pentru cadrele tinere și doctoranzi. Totuși, peste 10% dintre respondenți evaluează negativ acest aspect, sugerând nevoia de promovare activă a oportunităților de dezvoltare a carierei.

3.3.7. Protejarea drepturilor de proprietate intelectuală

Aproximativ 90% dintre respondenți confirmă existența unui cadru eficient de protecție a drepturilor de proprietate intelectuală.



Totuși, 8,28% semnaleză **lipsa informării suficiente privind procedurile interne**, ceea ce sugerează nevoia unei **campanii instituționale de conștientizare**.

3.3.8. Eficiența managementului reclamațiilor și sesizărilor

Majoritatea respondenților (87,58%) apreciază procesul ca fiind eficient, însă 10,02% îl consideră doar parțial funcțional.

Astfel, se recomandă **creșterea gradului de transparență și comunicarea feedback-ului către persoanele implicate**.

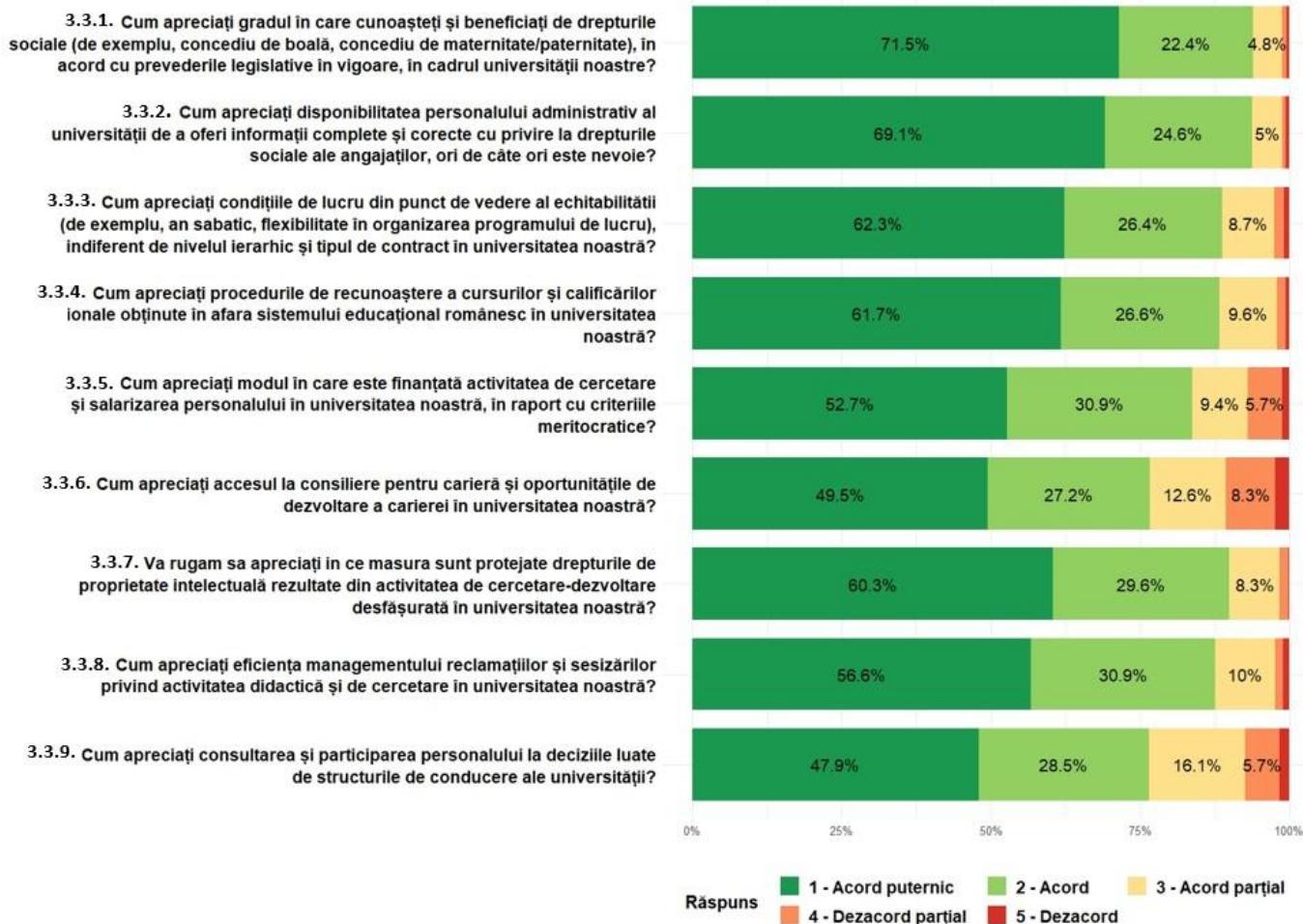
3.3.9. Consultarea și participarea la decizii

76,47% dintre participanți apreciază că sunt consultați în procesul decizional.

Totuși, 16% menționează că această consultare este uneori formală și nu garantează o influență semnificativă asupra deciziilor, iar 7,4% apreciază negativ acest aspect, ceea ce evidențiază nevoia de **implicare activă a personalului în procesele de guvernare universitară**, în spiritul principiului Cartei privind responsabilitatea colectivă și consultarea participativă.



3.3. CONDIȚIILE DE LUCRU ÎN UMFVBT



Concluzie secțiune 3.3:

UMFVBT demonstrează un grad înalt de conformitate cu principiile Cartei Europene a Cercetătorului, în special în ceea ce privește stabilitatea contractuală, echitatea condițiilor de lucru și protejarea drepturilor cercetătorilor. Totuși, pentru atingerea unui nivel de excelență deplin, se recomandă:

- consolidarea comunicării interne și a transparenței administrative,
- digitalizarea proceselor de recunoaștere și raportare,
- implementarea unei culturi meritocratice explicite în procedurile de finanțare și evaluare,
- extinderea consilierii și mentoratului pentru carierele timpurii,
- creșterea gradului de participare reală la decizia instituțională



Prin aceste direcții, universitatea își poate consolida statutul de **instituție europeană competitivă**, care aplică în mod efectiv principiile „Working Conditions and Practices” din Carta Europeană a Cercetătorilor, ediția revizuită din 2023. Promovând astfel, un mediu de lucru bazat pe **respect, performanță și dezvoltare sustenabilă a carierei de cercetător**.

3.4. Formarea și dezvoltarea profesională

Dimensiunea „Formarea și dezvoltarea profesională” a vizat analiza modului în care UMFT sprijină dezvoltarea competențelor personalului academic și de cercetare, prin politici coerente de evaluare a performanței, asigurarea unui echilibru sustenabil între sarcinile didactice și activitatea științifică, precum și prin accesul la infrastructură și programe de formare continuă. Această arie reflectă angajamentul instituției față de **principiul dezvoltării profesionale continue și al consolidării carierei cercetătorilor**, consacrat în Carta Europeană a Cercetătorilor, care stipulează că angajatorii trebuie să creeze condițiile necesare pentru perfecționarea continuă, mobilitatea profesională și diversificarea competențelor științifice și transversale.

Rezultatele evidențiază un grad ridicat de satisfacție și confirmă funcționarea coerentă a mecanismelor de evaluare și sprijin profesional, indicând **percepții predominant favorabile**, dar și **așteptări crescute privind standardizarea programelor de formare, diversificarea tematicilor și crearea unor trasee de carieră mai clar definite** pentru tinerii cercetători.

3.4.1. Evaluarea periodică a activității personalului de cercetare și administrativ

Aproximativ 87% dintre respondenți consideră evaluarea adecvată, obiectivă și constructivă („foarte bine” – 58,61%; „bine” – 28,32%).

10% semnaleză lipsa unui feedback suficient, ceea ce sugerează **nevoia de evaluări mai personalizate și orientate spre dezvoltare profesională**.

3.4.2. Raportul dintre norma didactică și cercetare

Peste 81% apreciază raportul ca fiind „foarte bun” sau „bun”, indicând un echilibru rezonabil între predare și cercetare.

Totuși, 14,81% consideră timpul dedicat cercetării insuficient, ceea ce sugerează **necesitatea unei flexibilități sporite a normei didactice** pentru cadrele implicate activ în proiecte științifice. Iar 3,7% apreciază negativ acest aspect, considerând că norma didactică este un factor restrictiv pentru implicarea în proiecte competitive de cercetare, cât și pentru calitatea activităților de cercetare.



3.4.3. Impactul activităților clinice/intra-spitalicești

Aproximativ 87,6% dintre respondenți consideră impactul acestor activități pozitiv, confirmând **interconectarea dintre practica clinică și cercetare**.

Totuși, 8,93% apreciază impactul ca fiind neutru, sugerând **nevoia unei integrări mai eficiente între activitatea clinică și cea academică**.

3.4.4. Oportunități de învățare continuă

Peste 86% dintre respondenți apreciază oportunitățile de formare continuă drept „foarte bune” sau „bune”.

Aceste rezultate confirmă angajamentul UMFVBT pentru dezvoltare profesională, deși 9,59% menționează **necesitatea extinderii programelor** pentru îndeplinirea diverselor nevoi personale, semnaland nevoia de programe adaptate nivelului de experiență și specificului disciplinar.

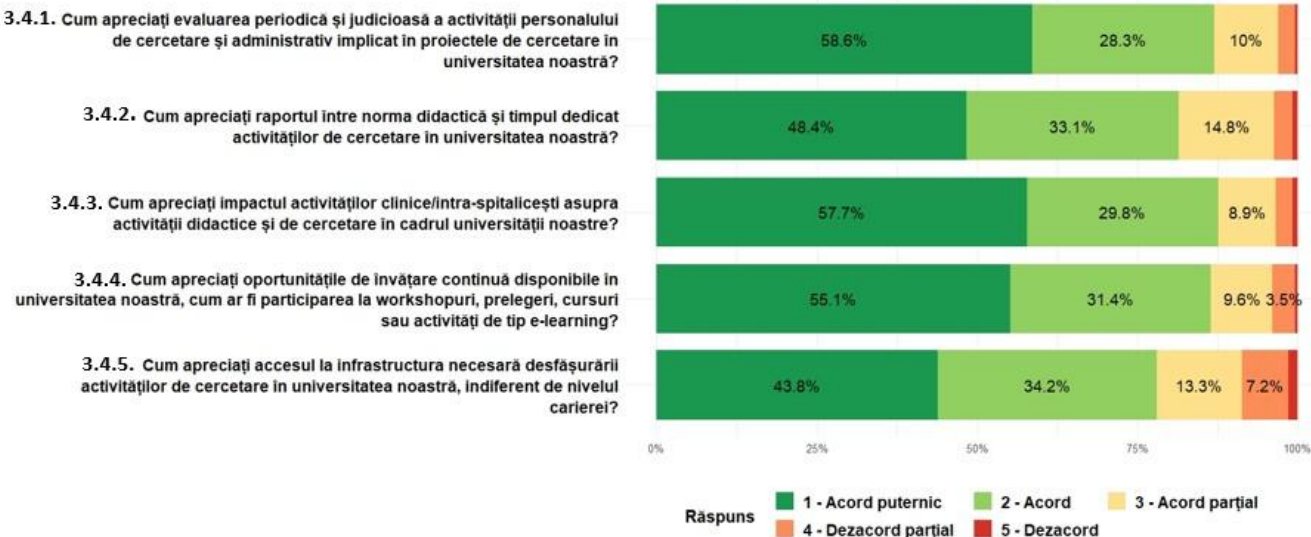
3.4.5. Acces la resurse și infrastructură

Aproximativ 78% dintre respondenți consideră accesul la resurse ca „foarte bun” sau „bun”, confirmând existența unei infrastructuri funcționale.

Cu toate acestea, 13,29% semnalează însă nevoi suplimentare în domeniul echipamentelor și al infrastructurii de cercetare. Totuși, un procent de 8,72% evaluează negativ accesul la resurse și infrastructură, ceea ce indică **necesitatea investițiilor continue și a digitalizării platformelor de acces**.



3.4. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ ÎN UMFVBT



Concluzie secțiune 3.4:

Rezultatele arată un sistem instituțional stabil, bine structurat și orientat spre calitate, care sprijină în mod real formarea profesională și performanța științifică. Totuși, **optimizarea raportului didactic-cercetare, extinderea programelor de formare continuă și modernizarea infrastructurii** rămân priorități strategice pentru consolidarea performanței academice și științifice.

Pentru atingerea unui nivel de excelență consolidat, se recomandă:

- **optimizarea raportului didactic-cercetare** prin mecanisme flexibile de alocare a timpului pentru proiecte științifice;
- **diversificarea și standardizarea programelor de formare continuă**, adaptate stadiului de carieră;
- **modernizarea și digitalizarea infrastructurii de cercetare**, pentru a sprijini interdisciplinaritatea și colaborarea internațională;
- **creșterea accesului la finanțare pentru mobilități, stagii și conferințe internaționale**, în cadrul programelor Erasmus+, Horizon Europe sau similare;
- **dezvoltarea unei culturi instituționale a mentoratului și a evaluării formative**, ca instrumente de stimulare a performanței.

Prin aceste direcții strategice, UMFVBT își consolidează poziția de **instituție europeană de referință**, capabilă să atragă, să formeze și să rețină talente în cercetare, în deplină concordanță cu principiile pilonului IV al Cartei Europene a Cercetătorilor – Dezvoltarea carierei de cercetător și valorizarea talentului științific.



Anexa 1 – Chestionarul aplicat în cadrul procesului de consultare instituțională

A. CARACTERISTICI SOCIO-DEMOGRAFICE ȘI PROFESIONALE ALE RESPONDENȚILOR

1) Ce titlu didactic sau de cercetare dețineți în acest moment?

- Doctorand
- Postdoctorand
- Asistent universitar
- Șef de lucrări/Lector
- Conferențiar
- Profesor universitar

- Asistent cercetare
- Cercetător științific
- Cercetător științific gradul III
- Cercetător științific gradul II
- Cercetător științific gradul I

- Personal tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare

2) Potrivit fișei postului, dvs ocupați un post cu:

- Funcție de conducere
- Funcție de execuție

3) Sunteți:

- Femeie
- Bărbat
- Non-binar
- Nu doresc să răspund



5. Ce rasă/etnie vă descrie cel mai bine?

- Alb/caucazian
- Negru sau afro-american
- Asiatic
- Etnicitate multiplă

5) Care este vârsta dumneavoastră (ani împliniți la data completării chestionarului)? Vă rugăm să scrieți în caseta de mai jos răspunsul dvs.

6) Care este vechimea relației contractuale de muncă în cadrul UMFVBT (în luni)? Vă rugăm să scrieți în caseta de mai jos răspunsul dvs.

7) Care este facultatea în care se desfășoară activitatea dvs. didactică și de cercetare?

- Facultatea de Medicină
- Facultatea de Medicină Dentară
- Facultatea de Farmacie
- Facultatea de Asistență Medicală
- Direcție/Centru/Departament/Alt tip de structură din cadrul UMFVBT

8) Ce procent din timpul activității dumneavoastră de bază este alocat cercetării?

- <1%
- 1-25%
- 26-50%
- 51-75%
- 76-100%

9) La câte comisii de selecție pentru posturi didactice sau de cercetare (inclusiv admitere la Școala Doctorală) ați participat în calitate de membru în ultimii 10 ani?

- 0
- 1-5



- 5-10
- 10-20
- >20

10) Care este experiența dvs (în luni cumulate) în cercetarea internațională (inclusiv activitatea de cercetare doctorală)?

- <1
- 1-12
- 13-60
- 61-120
- > 120

11) Care este durata (în luni de zile, în succesiune neîntreruptă) petrecută într-o activitate de cercetare (inclusiv stagiul doctoral) în afara țării?

- <1
- 1-6
- 7-12
- 13-24
- >24



B. ANALIZA PERCEPȚIILOR ȘI OPINIILOR RESPONDENȚILOR

I. ASPECTE ETICE ȘI PROFESIONALE

I.1. Cum apreciați nivelul de libertate în cercetare din cadrul universității noastre?

1. Foarte ridicat – Am deplină libertate în a alege direcțiile și temele de cercetare, modalitățile de asociere în cercetare și de diseminare a rezultatelor cercetării, fără constrângeri.
2. Ridicat – Am, în general, libertate în activitatea de cercetare, cu anumite restricții minore.
3. Moderat – Există libertate, însă întâmpin uneori limite sau influențe externe.
4. Scăzut – Libertatea mea de cercetare este afectată de constrângeri academice sau instituționale.
5. Foarte scăzut – Activitatea mea de cercetare este puternic restricționată de factori interni sau externi.

I.2. Cum apreciați gradul de respectare a principiilor de etică profesională și de cercetare în cadrul universității noastre?

1. Foarte ridicată – Principiile de etică sunt respectate riguros și sunt integrate constant în toate activitățile academice și de cercetare.
2. Ridică – În general, etica profesională și de cercetare este respectată, deși apar ocazional situații care necesită îmbunătățiri.
3. Moderată – Principiile de etică sunt respectate în mare parte, dar există situații unde se încalcă sau se neglijează aceste principii.
4. Scăzută – În anumite zone ale activității universitare, respectarea eticii profesionale și de cercetare este frecvent încălcată sau ignorată.
5. Foarte scăzută – Principiile de etică nu sunt respectate, iar încălcările sunt frecvente și tolerate.

I.3. Cum apreciați nivelul de asumare a principiilor responsabilității profesionale în cadrul universității noastre?

1. Foarte ridicat – Responsabilitatea profesională este asumată la toate nivelurile și în toate activitățile din universitate.
2. Ridicat – În general, personalul și instituția își asumă responsabilitatea profesională, cu mici excepții.
3. Moderat – Principiile de responsabilitate profesională sunt asumate parțial, dar există loc de îmbunătățire.
4. Scăzut – Asumarea responsabilității profesionale este deficitară și există frecvent lipsuri în aplicarea acestor principii.
5. Foarte scăzut – Responsabilitatea profesională este rar asumată, iar neregulile sunt ignorate sau minimizate.



I.4. Cum apreciați atitudinea profesională a membrilor comunității academice din cadrul universității noastre?

1. Exemplară – Membrii comunității academice manifestă un nivel foarte ridicat de profesionalism, respect și integritate în toate interacțiunile.
2. Foarte bună – În general, atitudinea profesională este una pozitivă, cu respect pentru standardele academice și etice.
3. Satisfăcătoare – Atitudinea profesională este adecvată în majoritatea cazurilor, dar există unele zone care necesită îmbunătățiri.
4. Nesatisfăcătoare – Profesionalismul membrilor comunității academice este adesea deficitar, iar comportamentele nepotrivite sunt frecvente.
5. Inadecvată – Atitudinea profesională este grav afectată, iar normele de respect și integritate sunt rareori respectate.

I.5. Cum apreciați nivelul de îndeplinire a obligațiilor contractuale și legale de către membrii comunității academice față de universitate?

1. Excelent – Obligațiile contractuale și legale sunt respectate integral și fără excepții de către toți membrii comunității academice.
2. Foarte bun – Majoritatea membrilor comunității academice își respectă în mod constant obligațiile, cu foarte puține abateri.
3. Satisfăcător – Obligațiile sunt respectate în general, dar există unele cazuri în care acestea nu sunt îndeplinite complet.
4. Deficitar – Respectarea obligațiilor contractuale și legale este frecvent nerespectată, iar abaterile sunt vizibile.
5. Foarte deficitar – Obligațiile contractuale și legale sunt rareori îndeplinite, iar universitatea nu reacționează prin măsuri corective.

I.6. Cum apreciați gradul de respectare a principiilor de bune practici în cercetare în cadrul universității noastre?

1. Foarte ridicată – Principiile de bune practici în cercetare sunt respectate în mod constant și riguros de toți cercetătorii și cadrele universitare.
2. Ridicăta – În general, bunele practici în cercetare sunt respectate, dar apar ocazional mici abateri.
3. Moderată – Principiile de bune practici sunt respectate în mare parte, însă există situații în care acestea nu sunt aplicate complet.
4. Scăzută – Respectarea bunelor practici în cercetare este deficitară, iar abaterile sunt relativ frecvente.
5. Foarte scăzută – Bunele practici în cercetare sunt rareori respectate, iar încălcările sunt comune și necorectate.



I.7. Cum apreciați modul în care rezultatele cercetării din cadrul universității noastre sunt diseminate și valorificate?

1. Excelent – Rezultatele cercetării sunt diseminate eficient și valorificate pe scară largă, având un impact semnificativ la nivel național și internațional.
2. Foarte bun – În general, rezultatele cercetării sunt bine promovate și utilizate, dar există loc de îmbunătățire în unele arii.
3. Satisfăcător – Rezultatele cercetării sunt diseminate și valorificate într-o măsură rezonabilă, dar oportunitățile nu sunt exploatare pe deplin.
4. Deficitar – Rezultatele cercetării sunt rar promovate sau valorificate adecvat, iar impactul lor este redus.
5. Foarte deficitar – Diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării sunt extrem de limitate sau inexistente, iar impactul este nesemnificativ.

I.8. Cum apreciați modul în care interesele și preocupările publicului/societății se reflectă în activitatea universității noastre?

1. Foarte bine – Activitatea universității este strâns corelată cu nevoile și preocupările societății, având un impact vizibil și relevant.
2. Bine – Universitatea integrează în mare parte interesele publicului în activitățile sale, dar ar putea face mai multe în anumite domenii.
3. Satisfăcător – Interesele și preocupările publicului sunt luate în considerare parțial, însă există domenii care nu primesc suficientă atenție.
4. Nesatisfăcător – Universitatea rareori ține cont de interesele și preocupările publicului în activitatea sa.
5. Foarte nesatisfăcător – Activitatea universității este deconectată de la nevoile și preocupările societății, iar impactul asupra publicului este minim.

I.9. Cum apreciați modul în care universitatea își îndeplinește obligațiile contractuale și legale față de membrii comunității academice?

1. Excelent – Universitatea își respectă integral și în mod constant toate obligațiile contractuale și legale față de membrii comunității academice.
2. Foarte bun – Universitatea își îndeplinește în general obligațiile, cu mici întârzieri sau excepții ocazionale.
3. Satisfăcător – Obligațiile sunt respectate în mare parte, dar există cazuri de întârzieri sau neconformități.
4. Deficitar – Obligațiile contractuale și legale ale universității sunt frecvent nerespectate sau întârziate.
5. Foarte deficitar – Universitatea rareori își îndeplinește obligațiile contractuale și legale, iar problemele sunt ignorate sau minimalizate.

I.10. Cum apreciați modul în care sunt respectate principiile nediscriminării de către universitate în relația cu membrii comunității academice?



1. Excelent – Universitatea respectă în totalitate principiile nediscriminării, asigurând tratament egal și echitabil pentru toți membrii comunității academice.
2. Foarte bun – În general, universitatea promovează și aplică principiile nediscriminării, cu doar câteva excepții ocazionale.
3. Satisfăcător – Principiile nediscriminării sunt respectate în mare parte, dar există zone în care apar discrepanțe sau provocări.
4. Deficitar – Respectarea principiilor nediscriminării este frecvent deficitară, iar cazurile de tratament inequitabil sunt destul de des întâlnite.
5. Foarte deficitar – Universitatea nu respectă principiile nediscriminării, iar discriminarea este frecventă și nesancționată.

I.11. Cum apreciați eficiența sistemelor și mecanismelor de evaluare a activității membrilor comunității academice din cadrul universității noastre?

1. Foarte eficient – Sistemele de evaluare sunt bine concepute, transparente și contribuie semnificativ la recunoașterea meritelor și performanțelor.
2. Eficient – În general, sistemele de evaluare funcționează bine, dar ar putea beneficia de unele îmbunătățiri pentru a fi mai eficiente.
3. Moderat – Există un sistem de evaluare, însă acesta are lacune și nu reflectă întotdeauna corect activitatea membrilor comunității academice.
4. Ineficient – Mecanismele de evaluare sunt adesea confuze, ineficiente sau nu sunt aplicate în mod corespunzător.
5. Foarte ineficient – Sistemele de evaluare sunt lipsă sau complet ineficiente, iar activitatea membrilor comunității academice nu este apreciată în mod adecvat.



II. RECRUTARE ȘI SELECTIE

II.1. Cum apreciați respectarea principiilor de transparență, nediscriminare și meritocrație în cadrul proceselor de recrutare și selecție desfășurate în universitatea noastră?

1. Foarte ridicată – Principiile de transparență, nediscriminare și meritocrație sunt respectate riguros în toate procesele de recrutare și selecție.
2. Ridicată – În general, aceste principii sunt aplicate, deși pot apărea unele excepții ocazionale.
3. Moderată – Există respect pentru aceste principii, dar procesele de recrutare și selecție pot fi îmbunătățite în anumite aspecte.
4. Scăzută – Respectarea principiilor de transparență, nediscriminare și meritocrație este frecvent nerespectată în procesele de recrutare.
5. Foarte scăzută – Procesele de recrutare și selecție sunt opace, discriminatorii și nu reflectă meritele candidaților.

II.2. Cum apreciați modul în care anunțurile referitoare la modul în care scoaterea la concurs a posturilor de cercetare sunt comunicate pe canalele audiovizuale și în presa scrisă (atât în mediul digital, cât și tipărit)?

1. Foarte bun – Anunțurile sunt comunicate eficient și accesibil pe toate canalele relevante, ajungând la un public larg.
2. Bun – În general, anunțurile sunt adecvat comunicate, dar există unele canale care ar putea fi utilizate mai eficient.
3. Satisfăcător – Anunțurile sunt comunicate, dar nu în mod suficient de vizibil pentru a ajunge la toți candidații potențiali.
4. Nesatisfăcător – Comunicarea anunțurilor este deficitară, iar informațiile nu sunt accesibile sau clare pentru toți cei interesați.
5. Foarte nesatisfăcător – Anunțurile privind posturile didactice și de cercetare sunt rareori comunicate, iar lipsa de transparență afectează procesul de recrutare.

II.3. Cum apreciați modul în care anunțurile referitoare la scoaterea la concurs a posturilor de cercetare sunt comunicate în limbi de circulație internațională (engleză, franceză, germană)?

1. Foarte bun – Anunțurile sunt disponibile și bine traduse în toate limbile de circulație internațională, ajungând la un public larg și divers.
2. Bun – În general, anunțurile sunt comunicate în limbi internaționale, dar pot exista mici erori sau omisiuni în traduceri.
3. Satisfăcător – Anunțurile sunt traduse, dar nu sunt întotdeauna accesibile sau vizibile pentru toți cei interesați.
4. Nesatisfăcător – Comunicarea anunțurilor în limbi internaționale este deficitară, iar informațiile nu sunt întotdeauna clare sau corecte.
5. Foarte nesatisfăcător – Anunțurile privind posturile de cercetare nu sunt comunicate în limbi de circulație internațională, limitând accesul candidaților potențiali.



II.4. Cum apreciați nivelul de detaliere a informațiilor din anunțurile referitoare la scoaterea la concurs a posturilor de cercetare, în ceea ce privește cerințele, obligațiile aferente posturilor și criteriile de selecție a candidaților?

1. Foarte complete – Anunțurile conțin informații detaliate și clare despre cerințe, obligații și criterii de selecție, facilitând înțelegerea procesului de recrutare.
2. Complete – În general, anunțurile oferă suficiente informații, dar există unele aspecte care ar putea fi explicate mai bine.
3. Satisfăcătoare – Anunțurile includ informații, dar nu sunt întotdeauna clare sau detaliate în ceea ce privește cerințele și criteriile de selecție.
4. Nesatisfăcătoare – Informațiile din anunțuri sunt adesea insuficiente, lăsând multe întrebări fără răspuns.
5. Foarte nesatisfăcătoare – Anunțurile nu conțin informații relevante sau detaliate, făcând procesul de aplicare confuz și ineficient.

II.5. Cum apreciați implicarea personalului administrativ al universității în procedurile de selecție și recrutare?

1. Foarte bună – Personalul administrativ este implicat eficient, asigurând un proces transparent, corect și bine organizat.
2. Bună – Implicarea personalului administrativ este, în general, adecvată, dar există loc pentru îmbunătățirea unor aspecte legate de organizare sau comunicare.
3. Satisfăcătoare – Personalul administrativ este implicat, însă rolul lor nu este întotdeauna clar sau eficient în procedurile de selecție și recrutare.
4. Nesatisfăcătoare – Implicarea personalului administrativ este deficitară, iar procesele de selecție și recrutare suferă din cauza unei organizări inadecvate.
5. Foarte nesatisfăcătoare – Personalul administrativ este slab implicat sau absent din procedurile de selecție și recrutare, ceea ce afectează grav eficiența și transparența procesului.

II.6. Cum apreciați modul în care calitatea publicațiilor științifice este evaluată în cadrul procedurilor de selecție și recrutare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Calitatea publicațiilor științifice este evaluată riguros, pe baza unor criterii clare și relevante, având un impact semnificativ în procesul de selecție și recrutare.
2. Bine – Publicațiile științifice sunt luate în considerare în mod adecvat, dar criteriile de evaluare ar putea fi mai bine definite și aplicate.
3. Satisfăcător – Publicațiile științifice sunt evaluate, însă există neclarități în ceea ce privește modul de cuantificare a calității lor.
4. Nesatisfăcător – Evaluarea publicațiilor științifice este incompletă sau inadecvată, nefiind un criteriu central în procedurile de selecție și recrutare.
5. Foarte nesatisfăcător – Calitatea publicațiilor științifice nu este luată în considerare corespunzător, iar acest aspect are un impact minim asupra procesului de recrutare.



II.7. Cum apreciați modul în care experiența și capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare sunt evaluate în cadrul procedurilor de selecție și recrutare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Experiența și capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare sunt evaluate riguros și reprezintă criterii importante în procesul de selecție și recrutare.
2. Bine – În general, aceste competențe sunt luate în considerare corespunzător, dar există loc pentru o evaluare mai detaliată și mai clară.
3. Satisfăcător – Experiența în gestionarea proiectelor de cercetare este evaluată, însă nu întotdeauna în mod consistent sau suficient de profundat.
4. Nesatisfăcător – Evaluarea experienței și capacității de gestionare a proiectelor de cercetare este deficitară și nu are un rol esențial în procesul de recrutare.
5. Foarte nesatisfăcător – Experiența în gestionarea proiectelor de cercetare este rar sau deloc luată în considerare, ceea ce afectează calitatea procesului de selecție.

II.8. Cum apreciați modul în care capacitatea candidaților de a lucra în echipă este evaluată în cadrul procedurilor de selecție și recrutare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Capacitatea de a lucra în echipă este evaluată temeinic și reprezintă un criteriu important în procesul de selecție și recrutare.
2. Bine – În general, această abilitate este luată în considerare în mod adecvat, dar evaluarea ar putea fi mai detaliată.
3. Satisfăcător – Capacitatea de a lucra în echipă este evaluată, însă nu întotdeauna în mod clar sau consistent în toate cazurile.
4. Nesatisfăcător – Evaluarea abilității de a lucra în echipă este insuficientă și nu are un rol esențial în procedurile de selecție.
5. Foarte nesatisfăcător – Capacitatea de a lucra în echipă este rareori evaluată sau luată în considerare, ceea ce reduce calitatea procesului de recrutare.

II.9. Cum apreciați modul în care sunt selectați membrii comisiilor de evaluare pe criterii meritocratice, transparente și nediscriminatorii în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Selecția membrilor comisiilor de evaluare este realizată într-un mod complet meritocratic, transparent și nediscriminatoriu, respectând cele mai înalte standarde.
2. Bine – În general, selecția membrilor comisiilor respectă criteriile meritocratice și de transparență, dar există loc pentru îmbunătățiri minore.
3. Satisfăcător – Criteriile meritocratice și de transparență sunt aplicate, dar procesul de selecție ar putea fi mai clar și mai uniform.
4. Nesatisfăcător – Selecția membrilor comisiilor este adesea netransparentă, iar criteriile meritocratice nu sunt respectate întotdeauna.
5. Foarte nesatisfăcător – Procesul de selecție este opac și discriminatoriu, iar criteriile meritocratice sunt ignorate în majoritatea cazurilor.

II.10. Cum apreciați modul în care mobilitatea internațională în carieră este evaluată în cadrul procedurilor de selecție și recrutare în universitatea noastră?



1. Foarte bine – Mobilitatea internațională este evaluată riguros și are un impact important în procesul de selecție și recrutare.
2. Bine – În general, mobilitatea internațională este luată în considerare corespunzător, dar există aspecte care ar putea fi îmbunătățite.
3. Satisfăcător – Mobilitatea internațională este evaluată, dar nu întotdeauna în mod consistent sau cu suficientă claritate.
4. Nesatisfăcător – Mobilitatea internațională este adesea subevaluată sau neglijată în procesul de selecție și recrutare.
5. Foarte nesatisfăcător – Mobilitatea internațională nu este luată în considerare sau evaluată corespunzător, afectând calitatea procesului de recrutare.



III. CONDIȚIILE DE LUCRU

III.1. Cum apreciați gradul în care cunoașteți și beneficiați de drepturile sociale (de exemplu, concediu de boală, concediu de maternitate/paternitate), în acord cu prevederile legislative în vigoare, în cadrul universității noastre?

1. Foarte bine – Sunt foarte bine informat(ă) și beneficiaz pe deplin de drepturile sociale conform legislației în vigoare.
2. Bine – În general, cunosc și beneficiaz de drepturile sociale, dar există unele aspecte pe care le-aș putea înțelege mai bine.
3. Satisfăcător – Am o înțelegere de bază a drepturilor sociale și beneficiaz de ele, dar uneori simt că informațiile nu sunt suficient de clare.
4. Nesatisfăcător – Cunoștințele mele despre drepturile sociale sunt limitate și nu întotdeauna am beneficiat de ele corespunzător.
5. Foarte nesatisfăcător – Nu sunt bine informat(ă) despre drepturile sociale și nu simt că beneficiaz de ele conform prevederilor legislative.

III.2. Cum apreciați disponibilitatea personalului administrativ al universității de a oferi informații complete și corecte cu privire la drepturile sociale ale angajaților, ori de câte ori este nevoie?

1. Foarte bine – Personalul administrativ este întotdeauna disponibil și oferă informații complete și corecte despre drepturile sociale, într-un mod prompt și eficient.
2. Bine – În general, personalul administrativ oferă informații adecvate despre drepturile sociale, dar ocazional sunt necesare clarificări suplimentare.
3. Satisfăcător – Personalul administrativ oferă informații, dar acestea nu sunt întotdeauna complete sau clar explicate.
4. Nesatisfăcător – Informațiile oferite de personalul administrativ sunt incomplete sau furnizate cu întârziere, ceea ce creează confuzie.
5. Foarte nesatisfăcător – Personalul administrativ este rar disponibil și informațiile despre drepturile sociale sunt incomplete sau greu de obținut.

III.3. Cum apreciați condițiile de lucru din punct de vedere al echitabilității (de exemplu, an sabatic, flexibilitate în organizarea programului de lucru), indiferent de nivelul ierarhic și tipul de contract în universitatea noastră?

1. Foarte bune – Toți angajații, indiferent de nivelul ierarhic sau tipul de contract, au acces echitabil la condiții de lucru flexibile și oportunități precum an sabatic.
2. Bune – În general, condițiile de lucru sunt echitabile, dar unele diferențe pot apărea în funcție de nivelul ierarhic sau tipul de contract.
3. Satisfăcătoare – Accesul la condiții de lucru echitabile este oferit, însă nu este întotdeauna clar sau uniform pentru toți angajații.
4. Nesatisfăcătoare – Există inechități evidente în accesul la condiții de lucru flexibile și beneficii, în funcție de poziția ierarhică sau tipul de contract.
5. Foarte nesatisfăcătoare – Accesul la condiții de lucru echitabile este limitat sau inexistent pentru anumite categorii de angajați, în funcție de nivelul ierarhic sau tipul de contract.



III.4. Cum apreciați procedurile de recunoaștere a cursurilor și calificărilor profesionale obținute în afara sistemului educațional românesc în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Procedurile de recunoaștere a cursurilor și calificărilor sunt clare, rapide și echitabile, fără obstacole birocratice.
2. Bine – În general, procedurile funcționează bine, dar există unele întârzieri sau neclarități ocazionale.
3. Satisfăcător – Recunoașterea calificărilor și cursurilor este posibilă, dar procesul este uneori complicat și necesită mai mult timp sau clarificări.
4. Nesatisfăcător – Procedurile de recunoaștere sunt dificile și pline de obstacole birocratice, ceea ce îngreunează procesul.
5. Foarte nesatisfăcător – Recunoașterea cursurilor și calificărilor obținute în afara sistemului educațional românesc este aproape imposibilă sau foarte ineficientă.

III.5. Cum apreciați modul în care este finanțată activitatea de cercetare și salarizarea personalului în universitatea noastră, în raport cu criteriile meritocratice?

1. Foarte bine – Finanțarea activităților de cercetare și salarizarea personalului sunt realizate în mod transparent și strict pe baza meritelor și rezultatelor obținute.
2. Bine – În general, finanțarea și salarizarea sunt corelate cu performanțele, dar există unele discrepanțe care ar putea fi corectate.
3. Satisfăcător – Există o corelare între merit și finanțare/salarizare, dar aplicarea criteriilor meritocratice nu este întotdeauna consistentă.
4. Nesatisfăcător – Finanțarea cercetării și salarizarea personalului sunt adesea influențate de factori care nu țin de merite, ceea ce afectează motivația.
5. Foarte nesatisfăcător – Finanțarea și salarizarea nu reflectă meritele, iar procesul este perceput ca fiind opac și inequitabil.

III.6. Cum apreciați accesul la consiliere pentru carieră și oportunitățile de dezvoltare a carierei în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Accesul la consiliere pentru carieră este excelent, iar oportunitățile de dezvoltare a carierei sunt variate și bine structurate.
2. Bine – În general, există acces adecvat la consiliere pentru carieră și oportunități de dezvoltare, dar ar putea fi îmbunătățite în anumite domenii.
3. Satisfăcător – Consilierea pentru carieră este disponibilă, dar nu întotdeauna este eficientă sau personalizată în funcție de nevoile individuale.
4. Nesatisfăcător – Accesul la consiliere pentru carieră este limitat, iar oportunitățile de dezvoltare a carierei sunt puține și greu de identificat.
5. Foarte nesatisfăcător – Consilierea pentru carieră este aproape inexistentă, iar posibilitățile de dezvoltare a carierei sunt foarte restrânse sau neclare.

III.7. Va rugăm să apreciați în ce măsură sunt protejate drepturile de proprietate intelectuală rezultate din activitatea de cercetare-dezvoltare desfășurată în universitatea noastră?



1. Foarte mare – Drepturile de proprietate intelectuală sunt bine protejate, iar universitatea oferă suport clar și resurse pentru a asigura protecția acestora.
2. Mare – În general, drepturile de proprietate intelectuală sunt protejate, dar ar putea exista o mai bună informare și sprijin pentru cercetători.
3. Satisfăcător – Există măsuri de protecție pentru drepturile de proprietate intelectuală, dar procesul nu este întotdeauna clar sau ușor de navigat.
4. Nesatisfăcător – Protejarea drepturilor de proprietate intelectuală este insuficientă, iar cercetătorii întâmpină dificultăți în a-și apăra lucrările.
5. Foarte nesatisfăcător – Drepturile de proprietate intelectuală nu sunt protejate, iar universitatea nu oferă suport adecvat pentru cercetători în acest sens.

III.8. Cum apreciați eficiența managementului reclamațiilor și sesizărilor privind activitatea didactică și de cercetare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Managementul reclamațiilor și sesizărilor este excelent, fiind procesat rapid și eficient, cu feedback clar și acțiuni corective implementate.
2. Bine – În general, reclamațiile și sesizările sunt gestionate corespunzător, dar uneori procesul poate fi mai lent sau mai puțin transparent.
3. Satisfăcător – Există un mecanism de gestionare a reclamațiilor, dar eficiența și claritatea acestuia sunt variabile, necesitând îmbunătățiri.
4. Nesatisfăcător – Managementul reclamațiilor și sesizărilor este adesea inefficient, cu răspunsuri întârziate sau necorespunzătoare la preocupările exprimate.
5. Foarte nesatisfăcător – Managementul reclamațiilor este practic inexistent, iar sesizările nu sunt luate în considerare sau investigate.

III.9. Cum apreciați consultarea și participarea personalului la deciziile luate de structurile de conducere ale universității?

1. Foarte bine – Există o consultare constantă și eficientă, iar opinia personalului este luată în considerare în mod serios în procesul decizional.
2. Bine – În general, personalul este consultat în mod regulat, dar există ocazional situații în care feedback-ul nu este integrat în deciziile finale.
3. Satisfăcător – Consultarea personalului are loc, dar procesul este adesea formal și nu garantează o influență semnificativă asupra deciziilor.
4. Nesatisfăcător – Consultarea personalului este rară, iar deciziile structurilor de conducere sunt adesea luate fără a implica opiniile acestuia.
5. Foarte nesatisfăcător – Personalul nu este consultat deloc în procesul decizional, iar deciziile sunt impuse fără a ține cont de feedbackul acestuia.



IV. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

IV.1. Cum apreciați evaluarea periodică și judicioasă a activității personalului de cercetare și administrativ implicat în proiectele de cercetare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Evaluările sunt realizate în mod regulat, obiectiv și constructiv, contribuind la îmbunătățirea continuă a activității.
2. Bine – În general, evaluările sunt adecvate, dar există ocazional lipsuri în claritate sau în criteriile de evaluare utilizate.
3. Satisfăcător – Evaluările sunt efectuate, dar procesul este uneori inconsistent și nu oferă feedback suficient pentru dezvoltarea personalului.
4. Nesatisfăcător – Evaluările sunt rare și lipsesc de obiectivitate, ceea ce face dificilă aprecierea reală a contribuțiilor personalului.
5. Foarte nesatisfăcător – Evaluarea activității personalului de cercetare și administrativ este inexistentă sau total ineficientă, neavând un impact pozitiv asupra performanței.

IV.2. Cum apreciați raportul între norma didactică și timpul dedicat activităților de cercetare în universitatea noastră?

1. Foarte bine – Raportul este echilibrat, permițându-mi să îmi îndeplinesc norma didactică fără a afecta timpul dedicat cercetării.
2. Bine – În general, există un echilibru rezonabil, dar uneori norma didactică poate limita timpul disponibil pentru cercetare.
3. Satisfăcător – Raportul este acceptabil, dar simt că am nevoie de mai mult timp pentru activitățile de cercetare pentru a atinge standardele dorite.
4. Nesatisfăcător – Raportul între norma didactică și timpul dedicat cercetării este dezechilibrat, iar norma didactică îmi limitează semnificativ oportunitățile de cercetare.
5. Foarte nesatisfăcător – Norma didactică este prea mare, iar timpul disponibil pentru cercetare este extrem de limitat, afectând calitatea activităților de cercetare.

IV.3. Cum apreciați impactul activităților clinice/intra-spitalicești asupra activității didactice și de cercetare în cadrul universității noastre?

1. Foarte pozitiv – Activitățile clinice/intra-spitalicești îmbunătățesc semnificativ atât activitatea didactică, cât și pe cea de cercetare, oferind studii de caz relevante și aplicabile.
2. Pozitiv – Activitățile clinice au un impact benefic asupra activităților didactice și de cercetare, dar ar putea fi integrate mai eficient.
3. Neutru – Impactul activităților clinice asupra activității didactice și cercetării este moderat, având atât avantaje, cât și dezavantaje.
4. Negativ – Activitățile clinice/intra-spitalicești afectează negativ activitatea didactică și de cercetare, diminuând timpul și resursele disponibile pentru aceste domenii.
5. Foarte negativ – Activitățile clinice au un impact foarte mare asupra activității didactice și de cercetare, făcându-le extrem de dificile și ineficiente.



IV.4. Cum apreciați oportunitățile de învățare continuă disponibile în universitatea noastră, cum ar fi participarea la workshopuri, prelegeri, cursuri sau activități de tip e-learning?

1. Foarte bune – Există o varietate largă de oportunități de învățare continuă, care sunt bine organizate și accesibile, îmbunătățind constant competențele personale și profesionale.
2. Bune – Oportunitățile de învățare continuă sunt adecvate, dar ar putea fi extinse pentru a acoperi mai multe domenii de interes.
3. Satisfăcătoare – Există unele oportunități de învățare continuă, dar acestea nu sunt suficiente sau nu sunt întotdeauna relevante pentru nevoile personale.
4. Nesatisfăcătoare – Oportunitățile de învățare continuă sunt limitate, iar accesibilitatea și diversitatea acestora sunt insatisfăcătoare.
5. Foarte nesatisfăcătoare – Oportunitățile de învățare continuă sunt practic inexistente, ceea ce limitează dezvoltarea profesională a personalului.

IV.5. Cum apreciați accesul la infrastructura necesară desfășurării activităților de cercetare în universitatea noastră, indiferent de nivelul carierei?

1. Foarte bun – Am acces facil și adecvat la toate resursele și infrastructura necesară pentru desfășurarea activităților de cercetare.
2. Bun – În general, infrastructura este disponibilă, dar există ocazional dificultăți în accesarea anumitor resurse.
3. Satisfăcător – Accesul la infrastructură este acceptabil, dar ar putea fi îmbunătățit pentru a susține mai bine activitățile de cercetare.
4. Nesatisfăcător – Accesul la infrastructură este limitat și, în multe cazuri, nu corespunde nevoilor pentru desfășurarea eficientă a cercetării.
5. Foarte nesatisfăcător – Accesul la infrastructura necesară cercetării este extrem de insuficient, afectând grav capacitatea de a desfășura activități de cercetare de calitate.