

Capitolul IV - STRATEGIA DE RESURSE UMANE

Analiza SWOT a relevat direcțiile strategice pentru dezvoltarea resurselor umane în INCDCP-ICECHIM. În continuare sunt detaliate măsurile incluse în fiecare direcție strategică.

a. Măsurile pentru îmbunătățirea activității de mentorat a cercetătorilor principali și pentru atragerea doctoranzilor și post-doctoranzilor.

Mentoratul, definit ca un parteneriat în creșterea și dezvoltarea personală și profesională, este o componentă strategică a succesului în cariera de cercetare. Eforturile de mentorat sunt subminate de cerințele ridicate din punct de vedere administrativ și de cercetare ale mentorilor. Măsurile pentru această direcție vor fi finanțate în principal din fonduri instituționale și sunt prezentate mai jos:

✓ Explorarea tuturor strategiilor posibile pentru creșterea masei critice a mentorilor, atât prin obținerea abilităților cu drept de conducere a tezelor de doctorat de către cercetători, precum și prin redefinirea rolurilor și responsabilităților cercetătorilor seniori. Activitățile de îndrumare vor fi incluse în evaluarea anuală a cercetătorilor științifici. Indicatorii pentru evaluarea performanțelor mentorilor vor fi raportate la rezultatele științifice ale discipolilor.

✓ Îmbunătățirea abilităților de îndrumare. Sunt necesare abilități mai bune pentru a susține și a stabili beneficii fructuoase și reciproce la nivelul profesional al relațiilor mentor-discipol. Vor fi încurajate relațiile formalizate de îndrumare, printr-o diversificare a scopului activităților de îndrumare pentru includerea eticii cercetării, profesionalismului, publicării și brevetării rezultatelor cercetării, diseminării și comunicării acestora. Membrii Consiliului Științific se vor implica în îmbunătățirea și promovarea continuă a abilitării unor cercetători pentru conducerea de doctorate.

✓ Sprijin pentru discipoli. Discipolii care sunt de asemenea studenți doctoranzi vor primi de la Institut un sprijin financiar (până la 1500 EURO) pentru obținerea mai rapidă a rezultatelor științifice de calitate.

b. Recrutarea / formarea de cercetători experimentați, cu relații internaționale puternice.

Pentru recrutare sunt luați în considerare în special cercetătorii români cu rezultate semnificative din Diaspora, care doresc să se întoarcă (inclusiv beneficiari ai burselor Fullbright), și cercetătorii experimentați străini care sunt interesați de un contract, eventual pe o perioadă determinată, ca și cercetătorii români care doresc o modificare în carieră. Acești cercetători experimentați vor asigura un sprijin sustenabil pentru colaborarea în cercetare la nivel național, internațional sau UE. Măsurile pentru implementarea acestor direcții sunt următoarele:

✓ Obținerea *Seal of Excellence in Human Resources in Research* prin implementarea cerințelor specifice ale Codului European de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor și ale legislației române în vigoare, care va fi analizat de către Consiliul Științific;

✓ Implementarea Planului pentru recrutarea și angajarea personalului, incluzând Codul menționat mai sus și reglementările din România, mediatizarea concursurilor pentru locurile de muncă (inclusiv pe portalul Euraxess) în diverse medii și publicații de largă circulație, colectarea CV-urilor, organizarea interviurilor, criteriile de selecție;

✓ Depunerea de cereri de finanțare pentru continua dezvoltare a infrastructurii CDI, care să reprezinte un argument suplimentar în atragerea de cercetători experimentați, cu relații și vizibilitate internațională.

Finanțarea cercetătorilor experimentați recrutați se va face prin intermediul proiectelor specifice, rezultate din propunerile de proiecte la diverse programe naționale și internaționale, inclusiv al celor referitoare la întoarcere și reintegrare sau HORIZON Europe, sau a oportunităților de finanțare din PNRR -C5 I8 Dezvoltarea unui program pentru atragerea resurselor umane înalt specializate din străinătate în activități de cercetare, dezvoltare și inovare

c. Detașările trans-naționale bidirecționale ale cercetătorilor între INCDCP - ICECHIM și entitățile partenere strategice, pentru schimbul de know-how și experiență.

Această direcție vizează atât expunerea tinerilor cercetători la un mediu internațional și oferirea oportunității de a schimba idei și abordări privind cercetarea, cu personalul și cu tinerii cercetători din cadrul altor entități de cercetare, cât și vizitele cercetătorilor experimentați pentru schimb de experiență și pregătirea cererilor de finanțare în parteneriat internațional. Rezultatele așteptate ale acestor direcții sunt lucrările comune și publicațiile, vizibilitatea crescută a rezultatelor cercetărilor ICECHIM, un mediu stimulator în care cercetătorii tineri pot dezvolta cu succes o carieră academică și creșterea numărului de proiecte internaționale. Măsurile incluse în această direcție sunt:

✓ Dezvoltarea parteneriatelor strategice cu entități de cercetare din UE și aplicațiile comune pentru proiecte care susțin mobilitatea tinerilor, incluzând detașarea bidirecțională (proiecte interacademice, proiecte bilaterale, etc.);

✓ Susținerea din Proiecte de dezvoltare instituțională - Proiecte de finanțare a excelenței în CDI a stagiilor de schimb de experiență;

✓ Alăturarea cercetătorilor INCDCP-ICECHIM la Acțiunile COST noi/ emergente și utilizarea acestora pentru susținerea mobilității tinerilor cercetători prin intermediul Misiunilor Științifice pe Termen Scurt pentru cercetătorii la început de carieră (< Doctorat + 8 ani);

✓ Includerea în proiectele de cercetare națională a achiziției de servicii high-tech și a dreptului de acces la infrastructura avansată de cercetare și utilizarea acestora pentru susținerea detașării cercetătorilor.

d. Intensificarea legăturilor de colaborare cu societățile comerciale lider din domeniu, inclusiv schimbul de personal.

Legăturile de colaborare cu societățile lider din domeniu rezultă din contractele directe de cercetare-dezvoltare și din proiectele de cercetare în colaborare cofinanțate public. Aceste legături vor fi utilizate de asemenea pentru schimbul de personal, fie prin detașare, fie pentru transfer. Măsurile specifice pentru această direcție sunt enumerate mai jos:

- ✓ Realizarea și actualizarea permanentă a unei liste de societăți lider din domeniu interesate în cooperarea referitoare la dezvoltarea resurselor umane;
- ✓ Definirea cerințelor privind legislația în vigoare și bunele practici europene, inclusiv Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor;
- ✓ Identificarea tinerilor cercetători, dornici să-și continue cariera în domeniu, și a tehnologilor pregătiți să fie detașați în legătură cu transferul tehnologic;
- ✓ Identificarea cercetătorilor cu abilități antreprenoriale și instruirea lor prin cursuri de antreprenoriat în vederea susținerii lor pentru înființarea de spinoff-uri inovative.

e. Îmbunătățirea atât a competențelor de cercetare, cât și a celor de inovare în zonele nișelor identificate.

Competențele de cercetare și inovare ale întregului personal al Institutului, ale cercetătorilor seniori și tineri, în special în zona nișei științifice a INCDPC-ICECHIM, se va realiza prin următoarele măsuri, care vor fi susținute din proiecte instituționale, din cheltuielile eligibile privind diseminarea și comunicarea, incluse în proiectele de cercetare și din fondurile nerambursabile, acordate în cadrul diverselor programe și Acțiuni COST:

- ✓ Dezvoltarea unui mecanism pentru diseminarea internă (de ex. seminarii) a rezultatelor cercetării în cadrul Institutului cu un accent special pe studenții doctoranzi și pe cercetătorii tineri. Această acțiune va fi combinată cu activitățile grupului de echipe de cercetare și poate conduce la efecte sinergice privind abilitățile de cercetare și inovare;
- ✓ Participarea personalului ICECHIM la evenimente științifice și de rețea, în special la acele evenimente care sunt identificate ca fiind semnificative pentru consolidarea abilităților de cercetare ale resurselor noastre umane, cum ar fi conferințele și seminariile specializate pe subiectele selectate ale ICECHIM;
- ✓ Încurajarea și sprijinirea membrilor tineri ai echipelor INCDPC-ICECHIM să participe la scoli de vară/ iarnă în domeniul de interes.
- ✓ Organizarea unor burse a ideilor la nivelul institutului și finanțarea din surse proprii, la nivel intern a unor proiecte de cercetare de tip proof-of-concept, premurgătoare depunerii unor cereri de finanțare.

Programul de măsuri administrative pentru dezvoltarea resursei umane urmărește trei obiective derivate:

- (i) creșterea ratei de succes a cererilor de finanțare pentru proiecte CDI, respectiv formarea de cercetători capabili să genereze noi idei și noi direcții de cercetare, pe care să le prezinte corespunzător în cadrul cererilor de finanțare;
- (ii) eficientizarea implementării proiectelor de cercetare, cu rezultate de impact (articole cu grad ridicat de citare, brevete/ tehnologii transferabile);
- (iii) atragerea de tineri absolvenți, formarea de noi cercetători, perfecționarea continuă a cercetătorilor.

Pentru atingerea primului obiectiv derivat vor fi selectați cercetătorii recunoscuți ca lideri ai unor grupuri de lucru care vor fi instruiți în teoria proiectelor (de cercetare), pentru optimizarea proceselor de generare de noi direcții de cercetare, ca și a unor tehnici și metode de planificare și management.