

Raport privind
consultarea comunității cercetătorilor din INCD
GeoEcoMar cu privire la implementarea
principiilor
Cartei și Codului European al Cercetătorilor

Cuprins

1. Introducere	2
2. Metodologia cercetării.....	2
2.1 Scopul și obiectivele cercetării.....	2
2.2 Rezultatele chestionarului.....	3
2.2.1. Date socio-demografice	3
2.2.2. Date referitoare la recrutare și selecție	5
2.2.3. Date referitoare la condițiile de lucru	9
2.2.4. Date referitoare la formarea și dezvoltarea profesională	10
2.2.5. Dimensiunea etică a activității de cercetare	13
3. Concluzii și propuneri de măsuri de îmbunătățire.....	16
4. Chestionar privind perspectiva asupra carierei de cercetare în INCD GeoEcoMar.....	17

1. Introducere

Cercetarea prezentată este rezultatul unei investigații a opiniilor și experiențelor personalului de cercetare din cadrul Institutului Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Geologie și Geoecologie Marină - GeoEcoMar, cu privire la politicile actuale la nivel instituțional pentru dezvoltarea carierei de cercetător. Cercetarea a fost realizată în cadrul fazei inițiale a procesului de obținere a **Diplomei de excelență pentru resursa umană de cercetare** (acreditare HRS4R - *Human Resource Strategy for Researchers*).

Consultarea personalului de cercetare din cadrul GeoEcoMar vine ca o condiție impusă de Comisia Europeană în scopul implementării *Cartei europene a cercetătorilor și Codului de conduită privind recrutarea cercetătorilor*.

Raportul prezintă mai întâi metodologia consultării, urmând apoi, analiza fiecărei dintre cele 32 de întrebări, cât și reprezentarea lor grafică. Am încercat să surprindem cât mai multe dintre punctele de vedere exprimate și să conturăm câteva dintre acțiunile în

2. Metodologia cercetării

2.1 Scopul și obiectivele cercetării

Scopul cercetării a vizat investigarea opiniilor personalului de cercetare din GeoEcoMar cu privire la politicile actuale ale GeoEcoMar de abordare a carierei de cercetător. Cercetarea s-a realizat pe baza unui *chestionar* construit conform principiilor Cartei europene a cercetătorilor și Codului de conduită privind recrutarea cercetătorilor. Perioada de distribuție și completarea a chestionarului de către cercetători a fost stabilită pentru luna mai 2024.

Pentru fiecare dintre cele 40 de principii integrate în Cartă și Codul cercetătorilor, au fost elaborate întrebări specifice rezultând astfel 32 de itemuri socio-demografici și de opinie.

Chestionarul a avut următoarele obiective specifice:

- O1: Identificarea opiniilor respondenților cu privire la **procesul de recrutare și selecție** derulat la nivelul GeoEcoMar.
- O2: Evaluarea percepțiilor personalului de cercetare referitoare la **condițiile de lucru** oferite în cadrul GeoEcoMar.
- O3: Identificarea opiniilor formulate în raport cu perspectiva actuală de **formare și dezvoltare profesională** pe care GeoEcoMar o oferă cercetătorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află.
- O4: Identificarea perspectivei respondenților asupra politicilor privind **respectarea principiilor etice** în activitatea didactică și de cercetare

Pentru realizarea consultării, eșantionul de referință luat în considerare a fost reprezentat de personalul de cercetare, precum și personalul tehnic administrativ implicat în activități și proiecte de cercetare care își desfășoară activitatea în GeoEcoMar (sediul central București și sucursala Constanța).

În ceea ce privește selecția eșantionului, opțiunea noastră metodologică a fost aceea de a maximiza numărul de răspunsuri potențiale, corelativ cu modalitatea de colectare a datelor. Am optat pentru un eșantion selectat pe criterii de disponibilitate. Modalitatea de diseminare a chestionarului a fost prin e-mail realizându-se au fost create două grupuri de mail (alias) pentru cercetători: unul pentru București și

celălalt pentru Constanța. Colectarea datelor s-a realizat în perioada 12 aprilie – 20 mai 2024. Volumul total al eșantionului rezultat, disponibil, a fost de 70 de respondenți.

2.2 Rezultatele chestionarului

2.2.1. Date socio-demografice

După cum este ilustrat în Figura 1, se evidențiază eșantionul investigat: opiniile cercetătorilor științifici gradul III (31%), cercetătorilor științifici gradul II (16%), asistenților de cercetare (12%), categoria personalului tehnic implicat în cercetare fiind cea mai slab reprezentată (7%).

Funcție de gradul științific deținut, numărul de cercetători cu titlul de doctor este preponderent față de numărul de doctoranzi (Figura 1).

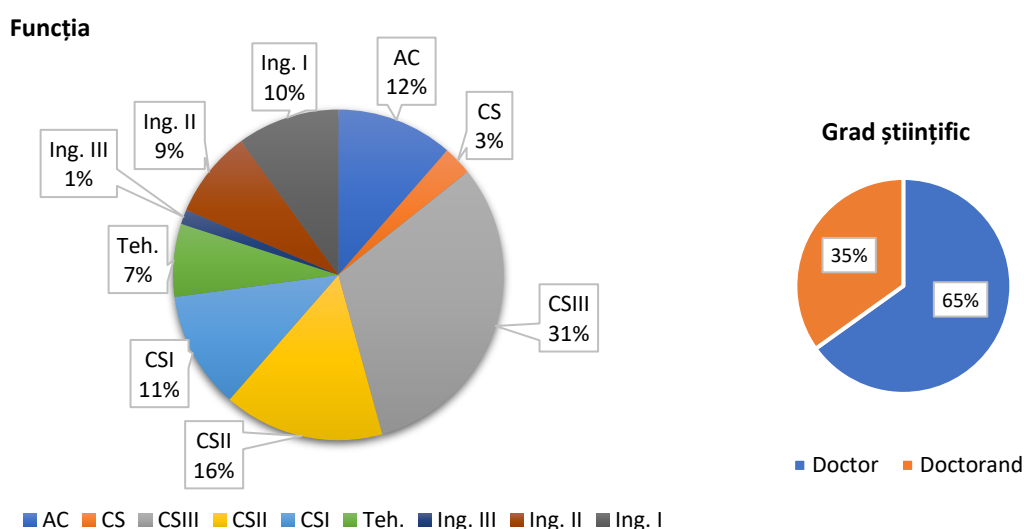


Figura 1 - Distribuția în raport cu funcția și gradul științific deținute

În ceea ce privește distribuția în raport cu natura funcției ocupate, 14% ocupă funcții de conducere la nivelul institutului, și într-un procent net superior de 86% ocupă funcții de execuție, așa cum arată datele sintetizate în Figura 2.

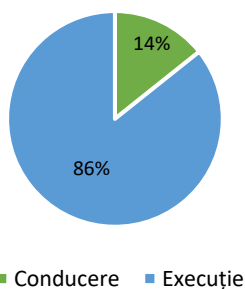


Figura 2 - Distribuția în raport cu natura funcției ocupate

În ceea ce privește distribuția pe genuri a eșantionului, datele din Figura 3 prezintă o distribuție relativ echilibrată a celor două genuri, care respectă structura de ponderi existentă la nivelul GeoEcoMar (40% femei și 60% bărbați).

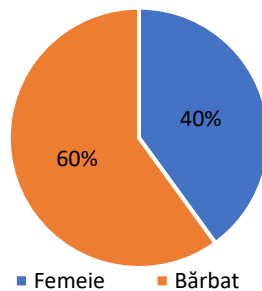


Figura 3 - Distribuția pe genuri

La nivelul institutului, distribuția în raport cu vârstă (Figura 4), este relativ echilibrată, segmentul de vârstă cel mai bine reprezentat la nivelul eșantionului este cel al persoanelor cu vârsta între 31-40 de ani, urmat de segmentul respondenților cu vârste în intervalul 41-50 de ani.

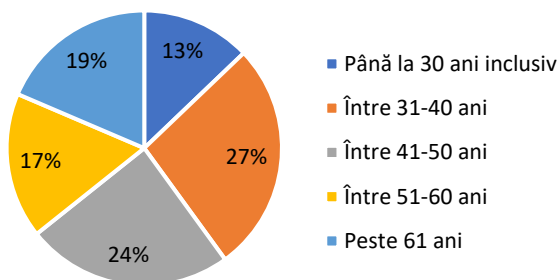


Figura 4 – Distribuția în raport cu grupa de vârstă

În ceea ce privește vechimea la actualul loc de muncă, la nivel instituțional, segmentul de vârstă dominant este cel al cercetătorilor cu vechimea sub 10 ani inclusiv (46%) (Figura 5), cele mai slab reprezentate fiind categoriile cu vechime de 26 – 30 ani și peste 30 ani fiind la egalitate (7%).

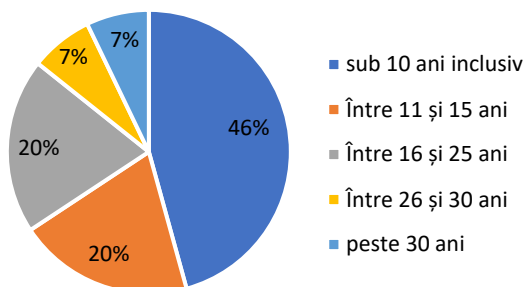


Figura 5 – Distribuția în raport cu vechimea la actualul loc de muncă

În ceea ce privește domeniile de activitate ocupate de personalul de cercetare, reprezentative sunt Geologie cu 31% și Geofizică cu 30%. Cel mai puțin reprezentat este domeniul Ecologie (1%), întrucât, o parte dintre respondenți, au selectat mai multe domenii de specialitate în care sunt implicați (Figura 6).

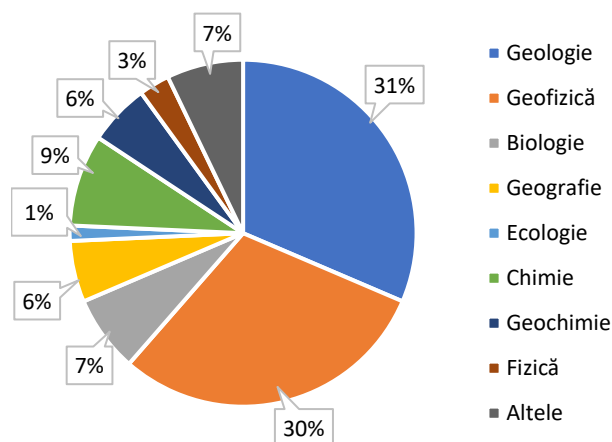


Figura 6 – Distribuția în raport cu domeniul de specialitate

2.2.2. Date referitoare la recrutare și selecție

Unul dintre cele patru seturi de principii la care Carta și Codul cercetătorilor fac referire și promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare, vizează procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor.

Opiniile cercetătorilor referitoare la procesul de recrutare și selecție demonstrează (Figura 7) cât de deschis și transparent este procesul de recrutare și selecție în cadrul GeoEcoMar. În acest sens, 76% dintre respondenți au afirmat că procesul de recrutare este deschis, iar pentru transparența procesului doar 69% dintre respondenți au răspuns pozitiv. Pentru modul în care se realizează recrutarea și selecția personalului de cercetare și dacă este adecvat nivelului postului (în ceea ce privește condițiile de acces, criteriile de selecție s.a.), au răspuns afirmativ 62% dintre cercetători, în schimb doar 57% dintre respondenți cred că procesul de recrutare și selecție este eficient.

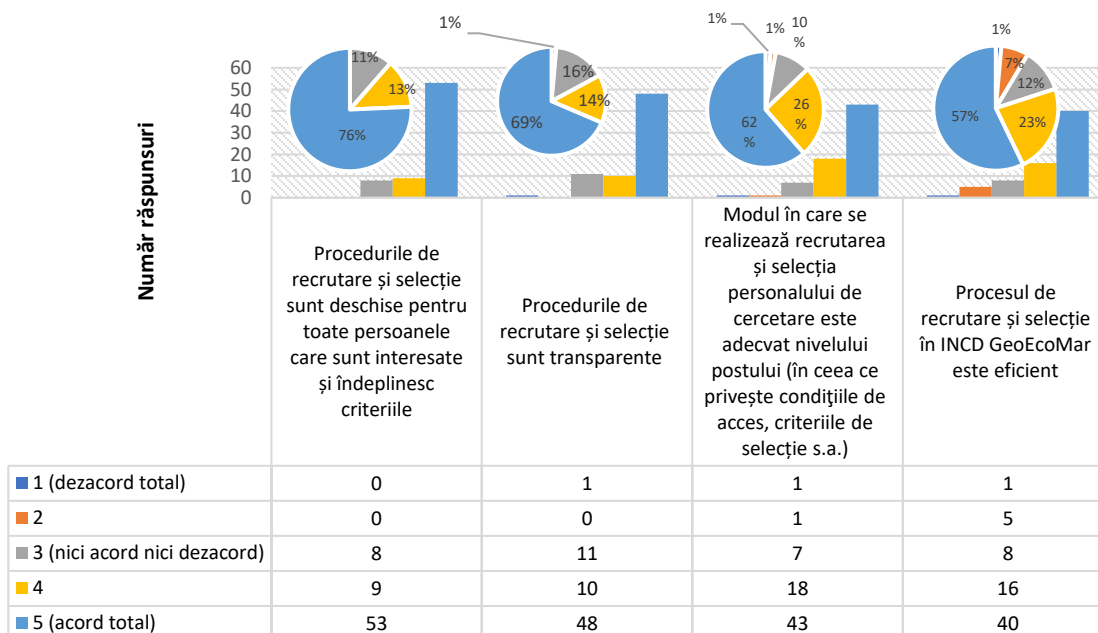


Figura 7 - Opinii referitoare la procesul de recrutare și selecție în cadrul GeoEcoMar

În ceea ce privește comunicarea posturilor vacante din cadrul GeoEcoMar (Figura 8), rezultatele arată că, atât la nivel național cât și la nivelul institutului, opiniile cercetătorilor sunt aproximativ la fel procentual. Opinia cercetătorilor în ceea ce privește comunicarea posturilor la nivel internațional este variată, rezultatele arătând necesitatea unei îmbunătățiri a comunicării posturilor vacante la nivel internațional. Documentele GAP și Action Plan vor trebui să conțină măsuri de remediere a acestei situații.

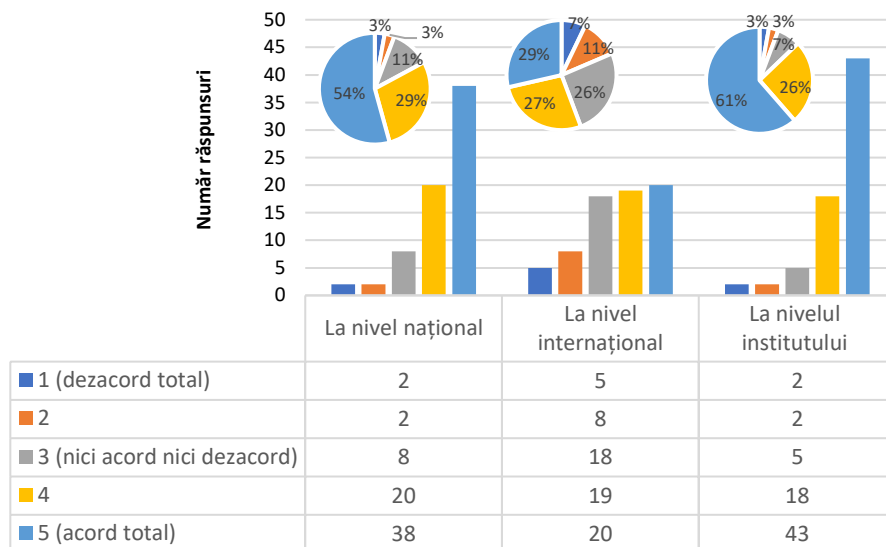


Figura 8 - Statistici descriptive cu privire la comunicarea anunțurilor de promovare a posturilor disponibile

Rezultatele pentru întrebarea „publicarea posturilor de cercetare vacante atât în limba română cât și în limba engleză” (Figura 9) arată faptul că, respondenții nu au o opinie clară cu privire la această practică. 33% (procentul cel mai mare) dintre aceștia au declarat că nu știu dacă anunțurile sunt publicate și în engleză.

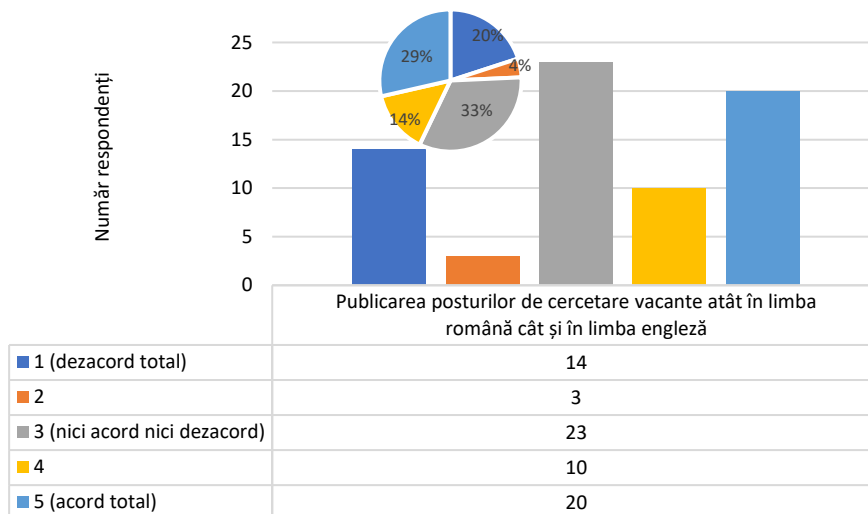


Figura 9 - Opinii privind publicarea posturilor de cercetare vacante atât în limba română cât și în limba engleză

La itemul *Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru candidați*, peste 80% a respondenților au afirmat că sunt ușor de înțeles (Figura 10).

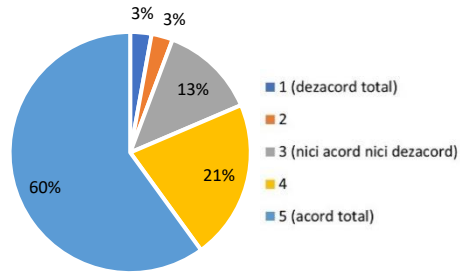


Figura 10 - Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru candidați

În ceea ce privește întrebarea dacă *Anunțurile de selecție conțin informații complete și detaliate cu privire la post: criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile etc.*, 59% din respondenți au răspuns pozitiv (Figura 10).

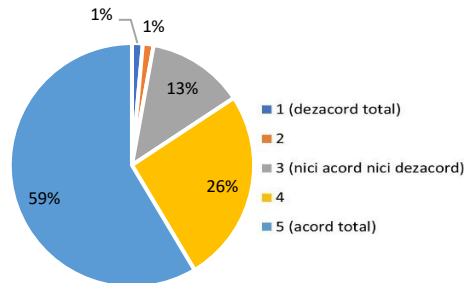


Figura 11 - Anunțurile de selecție conțin informații complete și detaliate cu privire la post: criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile

Rolul personalului administrativ al GeoEcoMar pe parcursul procesului de recrutare, a fost apreciat de 64% dintre respondenți că oferă sprijin în mod adecvat.

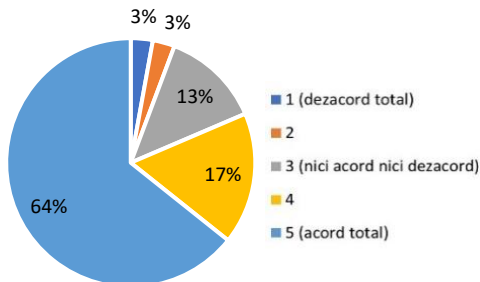


Figura 12 - Pe parcursul procesului de recrutare, personalul administrativ al GeoEcoMar oferă sprijin în mod adecvat

Un aspect foarte important în ansamblul procedurilor și practicilor de recrutare și selecție este reprezentat de criteriile în baza cărora se realizează evaluarea candidaților (Figura 13). Datele colectate indică o strânsă corelație între criteriile calitative (performanța în activitatea de cercetare – 39 răspunsuri, disponibilitatea pentru activitate de teren – 38 răspunsuri și calitatea publicațiilor științifice – 33 răspunsuri) și criteriul cantitativ (numărul de publicații științifice – 30 răspunsuri).

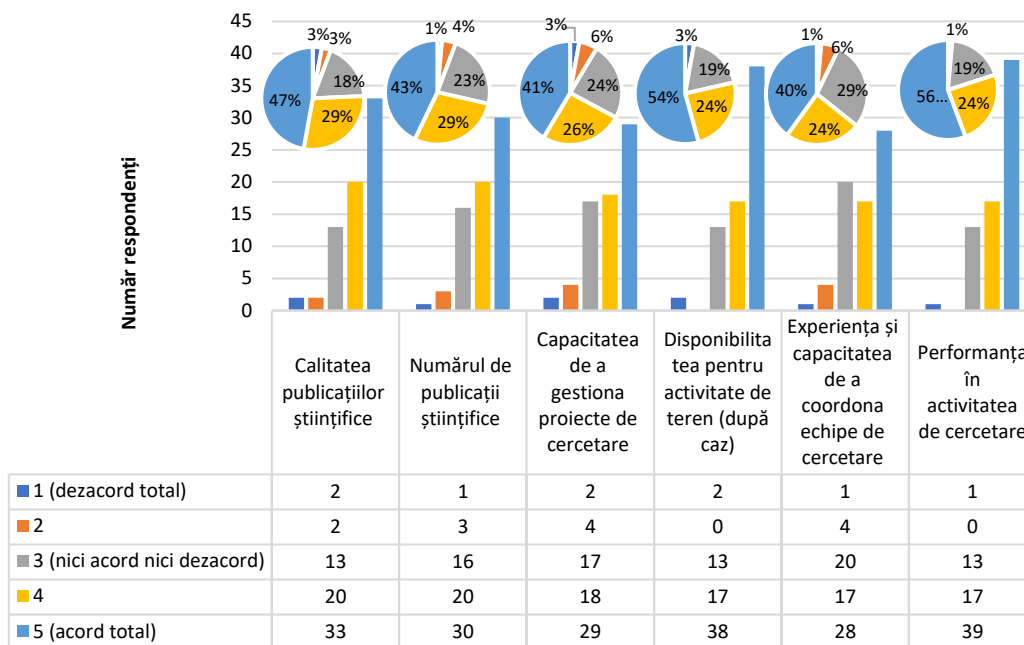


Figura 13 - Evaluarea performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție

În ceea ce privește capacitatea Comisiei de selecție de a evalua, complementar producției științifice, și experiența generală a candidaților (Figura 14), se remarcă aprecierea pozitivă a respondenților pentru aspectele *Capacitatea de a lucra în echipă* (46%) și *Experiența profesională (incluzând relația cu industria și activități de transfer al cunoașterii către publicul larg)*, 42%. Criteriul *Creativitatea candidaților* reiese ca fiind un criteriu căruia i se acordă o importanță semnificativ mai scăzută.

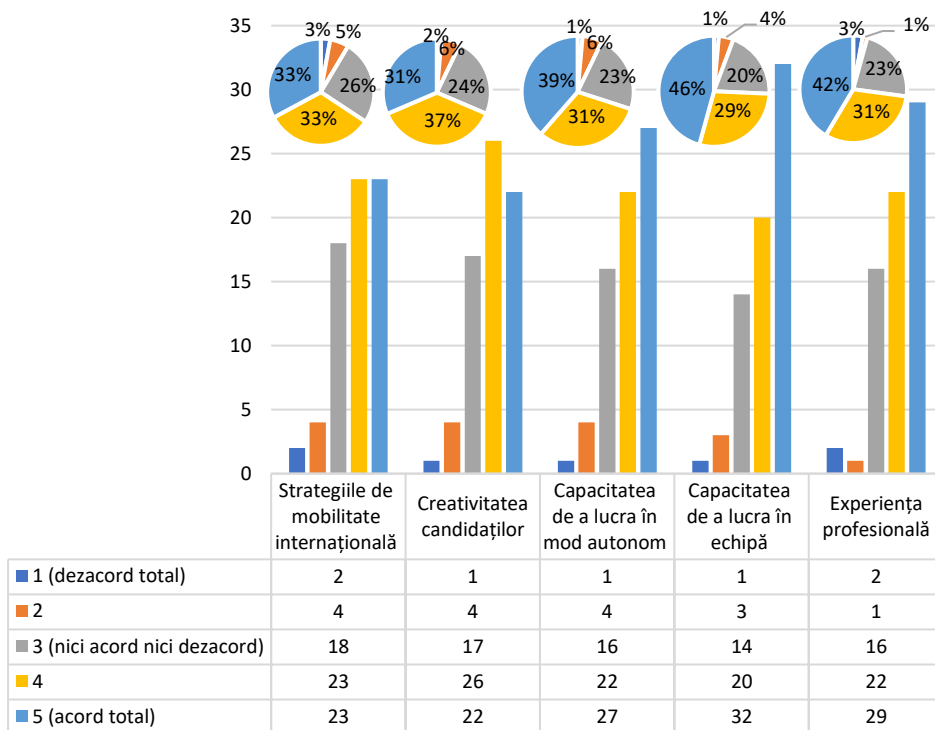


Figura 14 – Capacitatea Comisiei de selecție de a evalua, complementar producției științifice, și experiența generală a candidaților

La întrebarea dacă "Criteriile de eligibilitate favorizează înscrierea cât mai multor candidați", respondenții au răspuns pozitiv (peste 60%), arătând încrederea candidaților în transparența posturilor anunțate cât și definirea condițiilor care trebuie îndeplinite pentru înscrierea la concurs.

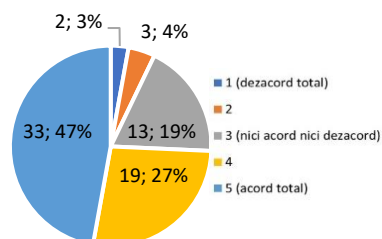


Figura 15 – Precizarea criteriilor de eligibilitate pentru accesul candidaților la concursurile pe post.

Comisia de selecție și evaluare. Opiniile pentru constituirea comisiilor de selecție și evaluare, referitoare la criteriile de selecție a membrilor sunt exprimate în Figura 16, unde, se pare că răspunsul aproape unanim (peste 90%) se referă la un aspectul de gen și anume că, din comisie fac parte atât femei cât și bărbați.

Un procent semnificativ îl demonstrează și aspectul referitor la siguranța față de competențele membrilor comisiei pentru a realiza evaluarea candidaților (cca 80%).

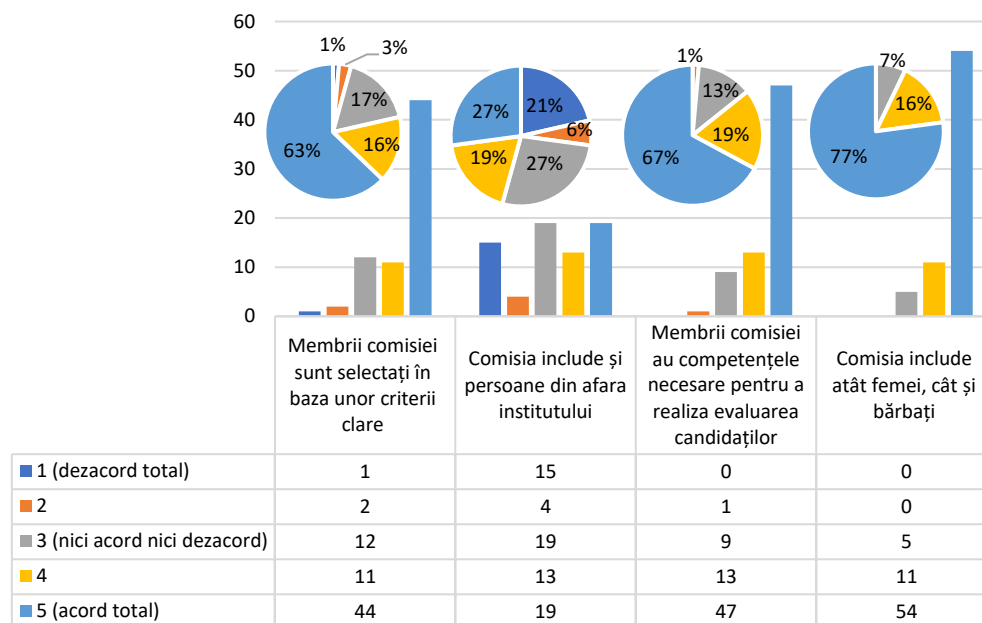


Figura 16 – Opinii privind stabilirea comisiilor de selecție și evaluare

2.2.3. Date referitoare la condițiile de lucru

În relația cu categoria principiilor referitoare la condițiile de lucru, au fost investigate aspectele:

- cunoașterea și respectarea drepturilor sociale;
- echitatea în acordarea drepturilor și beneficiilor indiferent de nivelul de carieră;

Cei mai mulți dintre cercetătorii chestionați (84%) afirmă că își cunosc drepturile fundamentale de securitate socială și că beneficiază de ele.

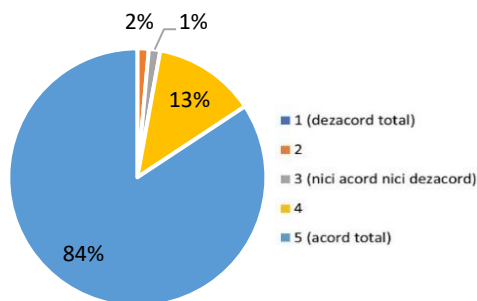


Figura 17 – Cunoașterea drepturilor fundamentale de securitate socială

Dacă majoritatea respondenților au afirmat că își cunosc drepturile, doar 66% apreciază ca adecvate condițiile de muncă pentru toate nivelurile de carieră (Figura 18).

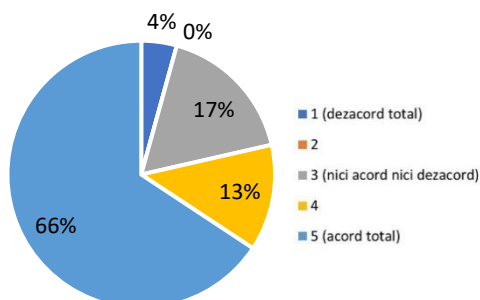


Figura 18 – Nivelul de carieră în ceea ce privește condițiile de lucru

2.2.4. Date referitoare la formarea și dezvoltarea profesională

Secțiunea de față se referă la întrebări cu privire la formarea și dezvoltarea personală. Primul aspect vizează evaluarea periodică a cercetătorilor, rezultând un procent semnificativ de peste 90% (Figura 19) demonstrând că aproape toți cercetătorii au trecut prin evaluarea periodică, iar cei care au răspuns că negativ, se află sub 1 an de contract cu GeoEcoMar.

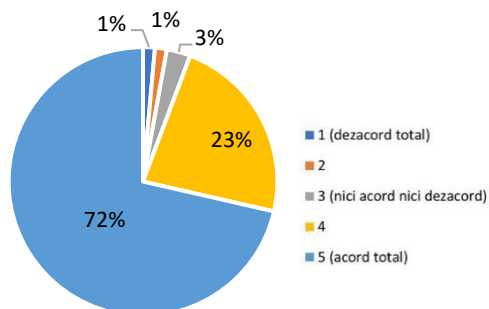


Figura 19 – Opinii privind realizarea evaluării periodice a activității de cercetare la nivel instituțional

În ceea ce privește norma de muncă, mai ales în cazul persoanelor aflate la început de carieră, peste 80 % dintre respondenți au declarat că aceasta, permite desfășurarea activității de cercetare, în condiții optime (Figura 20). Ca și în cazul evaluării periodice, diferența este dată, de respondenții aflați la început de carieră în cadrul GeoEcoMar și nu s-au putut exprima concret asupra normei de muncă.

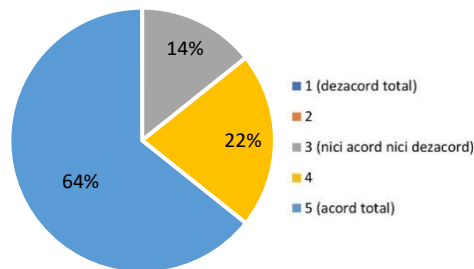


Figura 20 - Opinii asupra normei de muncă în cercetare în cadrul GeoEcoMar

Rezultatele referitoare la aspectul formării și dezvoltării profesionale arată că peste 80% (Figura 21) dintre respondenți sunt de acord că GeoEcoMar susține și încurajează formarea profesională.

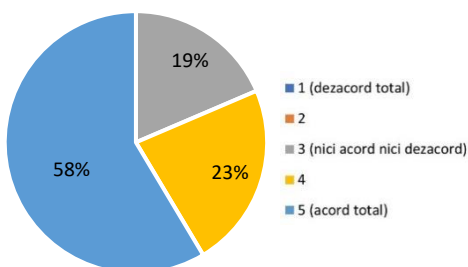


Figura 21 - Opinii privind realizarea condițiilor adecvate de formare profesională în cercetare

Principalii indicatori ai formării și dezvoltării profesionale sunt formarea continuă, stagiile de mobilitate și infrastructura de cercetare aspecte considerate a fi foarte importante mai ales pentru avansarea în carieră. Astfel, la întrebarea dacă GeoEcoMar promovează și susține activ stagiile de mobilitate desfășurate la instituții din străinătate, peste 80% (Figura 22) dintre respondenți au afirmat acest lucru, ceea ce arată că au efectuat cel puțin un stagiu. Cu toate acestea, trebuie precizat că sursa de finanțare pentru stagiile de mobilitate internațională este limitată.

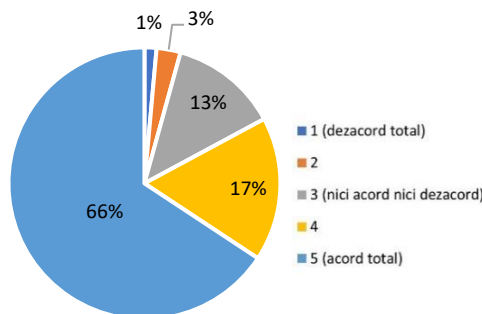


Figura 22 – Opinii privind promovarea și susținerea mobilităților internaționale ale cercetătorilor

În același procent de peste 80%, se încadrează și aspectul legat de GeoEcoMar operează cu proceduri clare privind avansarea în cariera de cercetare (Figura 23).

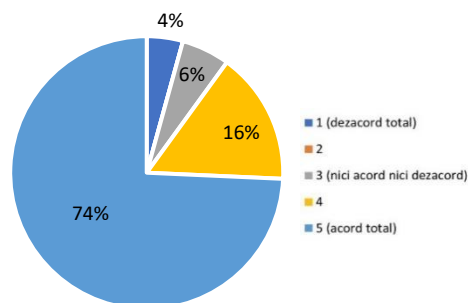


Figura 23 – Opinii privind claritatea procedurilor care asigură avansarea în cariera de cercetare

În ceea ce privește oportunitățile de învățare create de GeoEcoMar, cu care cercetătorii își pot forma și dezvolta competențe profesionale, peste 80% dintre respondenți (Figura 24) au răspuns pozitiv demonstrând că au beneficiat deja de aceste oportunități (participarea la workshop-uri, prelegeri sau activități de tip e-learning, școli de vară etc.) sau cunosc această preocupare a institutului și au apreciat pozitiv.

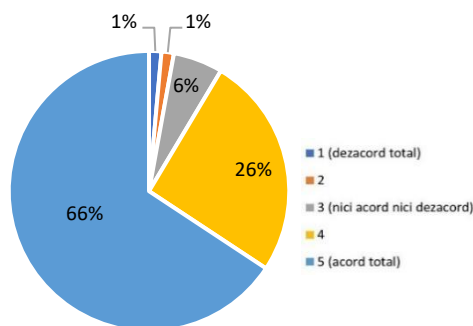


Figura 24 – Opinii privind oportunitățile pentru contextele de învățare create de GeoEcoMar, cu care cercetătorii își pot forma și dezvolta competențe profesionale

De asemenea, peste 70% dintre respondenți apreciază că GeoEcoMar oferă informații în mod adecvat cu privire la oportunitățile de finanțare a cursurilor de formare și dezvoltare profesională (Figura 25).

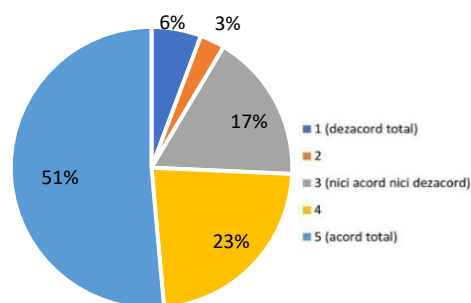


Figura 25 - Răspunsuri pentru oferirea de informații adecvate cu privire la oportunitățile de finanțare a cursurilor de formare și dezvoltare profesională

Peste 80% dintre respondenți sunt de acord că GeoEcoMar le oferă cercetătorilor infrastructura necesară desfășurării activității de cercetare indiferent de nivelul de carieră la care se află.

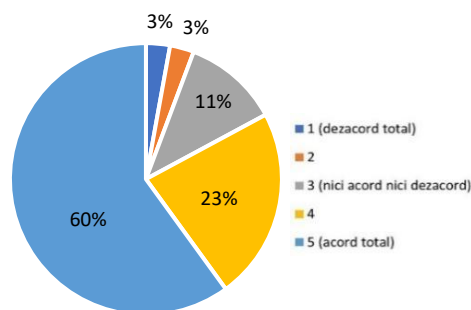


Figura 26 – Opinii referitoare la infrastructura institutului

2.2.5. Dimensiunea etică a activității de cercetare

Aspectele de etică și integritate instituțională sunt tratate în această ultimă secțiune, unde se verifică cunoștințele despre normele etice, despre responsabilitatea, corectitudinea, atitudinea profesională, imparțialitatea, etc., în baza cărora cercetătorii își desfășoară activitatea.

Așadar, la întrebarea dacă GeoEcoMar este angajată ferm în activități menite să combată discriminarea de orice tip, peste 80% dintre cercetători au răspuns pozitiv, demonstrând astfel că institutul pune la dispoziție norme și proceduri clare referitoare la bunele practici de cercetare (Codul de conduită etică, Comisia Etică etc.). Pentru a atinge un nivel mai bun în opinia cercetătorilor, ca măsură de îmbunătățire, ar trebui realizată o acțiune de informare la nivelul angajaților, prin orice formă și mijloace de comunicare a tuturor normelor, ghidurilor și procedurilor referitoare la Codul de etică, Egalitatea de gen, Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită. Pe de altă parte, aceste documente trebuie să fie ușor accesibile pe site-ul GeoEcoMar.

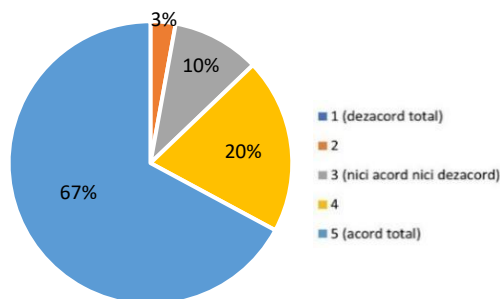


Figura 27 – Opinii referitoare la activități de combatere a discriminării în care este angajat institutul.

În ceea ce privește autonomia în activitatea profesională, dacă aceasta este încurajată și susținută la toate nivelurile de carieră, peste 80% (Figura 28) dintre respondenți sunt de acord cu afirmația. Cu toate acestea 13% dintre cercetători au răspuns neutru la această întrebare.

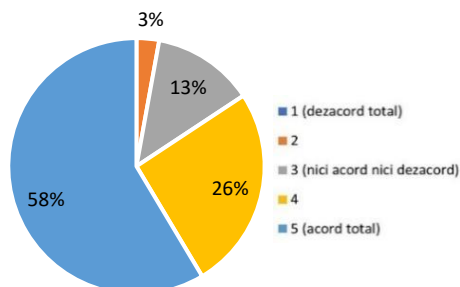


Figura 28 – Autonomia în activitatea profesională este încurajată și susținută la toate nivelurile de carieră

Din procentul de peste 80%, reiese că egalitatea de gen și egalitatea de șanse sunt susținute la nivelul GeoEcoMar (Figura 29).

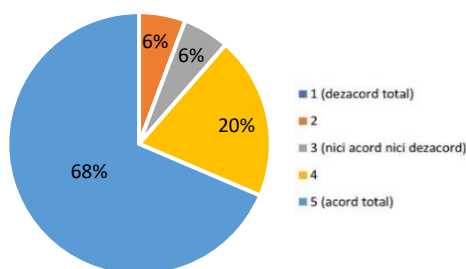


Figura 29 – Opinii referitoare la Egalitatea de gen și egalitatea de șanse activ susținute la nivelul GeoEcoMar

Opiniile cercetătorilor referitoare la punerea la dispoziție de către GeoEcoMar a unui mediu stimulant, în care departamentele din cadrul institutului echipamente și aparatură științifică, infrastructura necesară (nave de cercetare, laboratoare, ponton-laborator, ambarcațiuni și autoturisme) adecvate și oportunități de colaborare pe plan intern și internațional, peste 70% (Figura 30) au răspuns pozitiv.

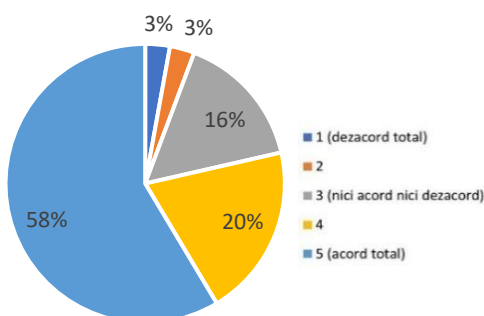


Figura 30 - Opiniile cercetătorilor referitoare la punerea la dispoziție de către GeoEcoMar a unui mediu stimulant

La întrebarea dacă prin Serviciul de inovare și transfer tehnologic, GeoEcoMar susține colaborarea dintre mediul de cercetare și mediul de afaceri și introducerea pe piață a unor noi tehnologii rezultate din

activitatea de cercetare-dezvoltare, 70% dintre respondenți au fost de acord (Figura 31), 26% neavând o opinie în acest sens, iar 4% dintre ei, sunt la început de carieră și nu cunosc încă procesul de inovare.

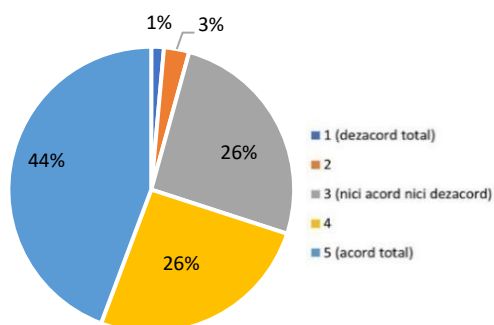


Figura 31 – Opinii referitoare la colaborarea dintre mediul de cercetare și mediul de afaceri, prin Serviciul de inovare și transfer tehnologic al GeoEcoMar

În ceea ce privește Comisia de Etică și Integritate din cadrul GeoEcoMar și dacă și cum rezolvă în mod eficient solicitările cercetătorilor, peste 70% dintre respondenți cunosc Codul de Etică și funcționalitatea Comisiei de Etică (Figura 32), în timp ce 24%, nu și-au format încă o părere despre Comisia de Etică.

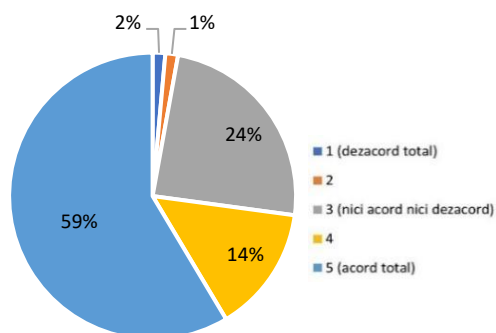


Figura 32 – Opinii referitoare la Comisia de Etică din cadrul GeoEcoMar și eficiența rezolvării solicitărilor cercetătorilor

Pentru a atinge un nivel mai bun în opinia cercetătorilor, ca măsură de îmbunătățire, ar trebui realizată o acțiune de informare la nivelul angajaților, prin orice formă și mijloace de comunicare a Codului de etică, și a regulamentului Comisiei de Etică.

În ceea ce privește existența de politici și proceduri referitoare la buna practică în cercetare, incluzând aspectele legate de etică și integritatea, în cadrul GeoEcoMar, răspunsul este majoritar, de 90% (Figura 33), 10% neavând o opinie de exprimat fiind, probabil dintre cercetătorii la început de carieră în institut

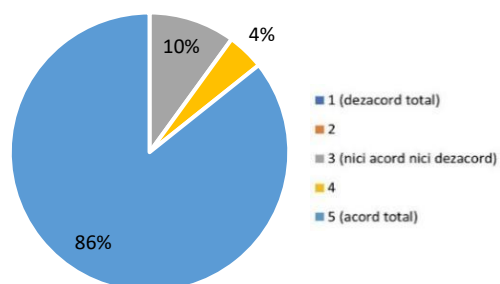


Figura 33 – Opinii referitoare la existența unor politici și proceduri de bună practică în cercetare, incluzând aspectele legate de etică și integritatea

3. Concluzii și propuneri de măsuri de îmbunătățire

Rezultatele chestionării sunt extrem de utile în elaborarea analizei GAP și a Planului de acțiuni (Action Plan). Din analiza răspunsurilor date de către cercetători, reies următoarele acțiuni în scopul creșterii convergenței cu principiile Cartei și Codului. Astfel, GeoEcoMar trebuie să:

- promoveze la nivel internațional posturile de cercetare vacante;
- îmbunătățească procesele de comunicare internă și de diseminare a informațiilor;
- se asigure că toți cercetătorii beneficiază de infrastructuri de cercetare adecvate pentru a-și susține activitatea de cercetare;
- întărească sprijinul oferit cercetătorilor, pentru dezvoltarea unor mai bune relații între mediul de cercetare și industrie;
- stimuleze serviciile de suport, în special pentru cercetătorii aflați la început de carieră;
- creeze mecanisme și strategii instituționale pentru încurajarea activităților eficiente de formare și pentru a sprijini dezvoltarea carierei în cercetare;
- încurajeze mobilitățile internaționale ca mijloc de dezvoltare a carierei.

În urma rezultatelor chestionarului, o parte din respondenți au dat răspunsuri neutre. Următorul chestionar va avea în vedere posibilitatea de a înregistra argumente pentru răspunsul dat și sugestii de îmbunătățire a activităților legate de respectarea principiilor Cartei și Codului de conduită.

4. Chestionar privind perspectiva asupra carierei de cercetare în INCD GeoEcoMar

Stimați colegi,

Acest chestionar este realizat pentru colectarea și analiza opiniilor personalului de cercetare din cadrul INCD GeoEcoMar, cu privire la politicile actuale ale institutului de abordare a carierei de cercetare în ansamblul ei, care să reflecte realitatea mediului organizațional. Construcția chestionarului s-a bazat pe operaționalizarea celor patru categorii de principii pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare.

Vă rugăm să sprijiniți demersul nostru de colectare a datelor prin completarea acestui chestionar. Acesta se adresează personalului de cercetare, indiferent de nivelul de carieră la care se află. Chestionarul va fi valabil până la data de **30.04.2024**. Durata aproximativă de completare este de câteva minute.

Vă mulțumim pentru implicare!

Date socio-demografice

1) Ce titlu dețineți în acest moment? Dacă două dintre variantele de răspuns de mai jos descriu statutul dvs. actual (de exemplu, doctorand și cercetător), vă rugăm să le alegeți pe ambele.

<input type="checkbox"/>	Doctorand
<input type="checkbox"/>	Doctor
<input type="checkbox"/>	Postdoctorand
<input type="checkbox"/>	Asistent cercetare
<input type="checkbox"/>	Cercetător științific
<input type="checkbox"/>	Cercetător științific gradul III
<input type="checkbox"/>	Cercetător științific gradul II
<input type="checkbox"/>	Cercetător științific gradul I
<input type="checkbox"/>	Inginer I
<input type="checkbox"/>	Inginer II
<input type="checkbox"/>	Inginer III
<input type="checkbox"/>	Tehnician
<input type="checkbox"/>	Personal tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare

2) Dvs. ocupați:

<input type="checkbox"/>	o funcție de conducere
<input type="checkbox"/>	o funcție de execuție

3) Dvs. sunteți:

<input type="checkbox"/>	femeie
<input type="checkbox"/>	bărbat

4) În care dintre următoarele intervale se încadrează vârsta dvs. (în ani împliniți)?

<input type="checkbox"/>	Până la 30 ani inclusiv
--------------------------	-------------------------

<input type="checkbox"/>	31-40 ani
<input type="checkbox"/>	41-50 ani
<input type="checkbox"/>	51-60 ani
<input type="checkbox"/>	61 ani și peste

5) Care este vechimea (în ani împliniți) pe care o aveți la actualul loc de muncă? Vă rugăm să scrieți în spațiul de mai jos răspunsul dvs.

6) Care este domeniul științific în care se încadrează activitatea dvs. de cercetare? (Un singur răspuns este posibil).

<input type="checkbox"/>	geologie
<input type="checkbox"/>	geofizică
<input type="checkbox"/>	biologie
<input type="checkbox"/>	geografie
<input type="checkbox"/>	ecologie
<input type="checkbox"/>	chimie
<input type="checkbox"/>	geochimie
<input type="checkbox"/>	fizică
<input type="checkbox"/>	Altele

Procesul de recrutare și selecție

Puteți acorda o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total și 5 = acord total.

7) Vă rugăm să apreciați în ce măsură sunteți de acord cu afirmațiile de mai jos.

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Procedurile de recrutare și selecție sunt deschise pentru toate persoanele care sunt interesate și îndeplinesc criteriile					
Procedurile de recrutare și selecție sunt transparente					
Modul în care se realizează recrutarea și selecția personalului de cercetare este adecvat nivelului postului (în ceea ce privește condițiile de acces, criteriile de selecție s.a.)					
Procesul de recrutare și selecție în INCD GeoEcoMar este eficient					

8) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Posturile de cercetare vacante sunt comunicate adecvat.

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
La nivel național					
La nivel internațional					
La nivelul institutului					

9) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Anunțurile privind posturile de cercetare vacante sunt publicate atât în limba română, cât și în limba engleză.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

10) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru candidați.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

11) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Anunțurile de selecție conțin informații complete și detaliate cu privire la post: criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile etc.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

12) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Pe parcursul procesului de recrutare, personalul administrativ al INCD GeoEcoMar oferă sprijin în mod adecvat.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

13) Vă rugăm să evaluați în ce măsură evaluarea performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție include următoarele aspecte.

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Calitatea publicațiilor științifice					

Numărul de publicații științifice					
Capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare					
Disponibilitatea pentru activitate de teren (după caz)					
Experiența și capacitatea de a coordona echipe de cercetare					
Performanța în activitatea de cercetare					

14) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Comisia de selecție evaluează, complementar producției științifice, și experiența generală a candidaților, luând în considerare.

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Strategiile de mobilitate internațională					
Creativitatea candidaților					
Capacitatea de a lucra în mod autonom					
Capacitatea de a lucra în echipă					
Experiența profesională (incluzând relația cu industria și activități de transfer al cunoașterii către publicul larg)					

15) În ce măsură sunteți de acord cu afirmația de mai jos?

Criteriile de eligibilitate favorizează înscrierea cat mai multor candidați.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

16) În ce măsură sunteți de acord cu afirmațiile de mai jos privitoare la comisia de selecție și evaluare?

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Membrii comisiei sunt selectați în baza unor criterii clare					
Comisia include și persoane din afara institutului					
Membrii comisiei au competențele necesare pentru a realiza evaluarea candidaților					
Comisia include atât femei, cât și bărbați					

Condițiile de lucru

În ce măsură sunteți de acord cu aceste afirmații? Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total și 5 = acord total.

17) Cercetătorii INCD GeoEcoMar cunosc și beneficiază de drepturile sociale (de ex., concediu de boală, concediu de maternitate/paternitate), în acord cu prevederile legislative în vigoare.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

18) Condițiile de lucru (de ex. an sabatic, flexibilitate în organizarea programului de lucru) sunt aceleași la toate nivelurile de carieră, indiferent de tipul de contract.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

Formarea și dezvoltarea profesională

În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total și 5 = acord total.

19) Evaluarea activității de cercetare se realizează periodic la nivelul INCD GeoEcoMar.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

20) Norma de muncă, mai ales în cazul persoanelor aflate la început de carieră, permite desfășurarea în condiții optime a activității de cercetare.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

21) INCD GeoEcoMar oferă formare profesională adecvată pentru desfășurarea activității de cercetare.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

22) INCD GeoEcoMar promovează și susține activ stagiile de mobilitate desfășurate la instituții din străinătate.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

--	--	--	--	--

23) INCD GeoEcoMar operează cu proceduri clare privind avansarea în cariera de cercetare.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

24) INCD GeoEcoMar creează contexte de învățare în care cercetătorii își pot forma și dezvolta competențe profesionale prin participarea la workshopuri, prelegeri sau activități de tip e-learning.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

25) Cercetătorii INCD GeoEcoMar sunt informați în mod adecvat cu privire la oportunitățile de finanțare a cursurilor de formare și dezvoltare profesională.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

26) INCD GeoEcoMar le oferă cercetătorilor infrastructura necesară desfășurării activității de cercetare indiferent de nivelul de carieră la care se află.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

Dimensiunea etică a activității de cercetare

În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații? Vă rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total și 5 = acord total.

27) INCD GeoEcoMar este angajată ferm în activități menite să combată discriminarea de orice tip.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

28) Autonomia în activitatea profesională este încurajată și susținută la toate nivelurile de carieră.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

29) Egalitatea de gen și egalitatea de șanse sunt activ susținute la nivelul INCD GeoEcoMar.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

30) Departamentele din cadrul INCD GeoEcoMar le oferă cercetătorilor un mediu de lucru stimulant, echipamente adecvate și oportunități de colaborare în cadrul unor rețele internaționale.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

31) Serviciul de inovare și transfer tehnologic al INCD GeoEcoMar susține colaborarea dintre mediul de cercetare și mediul de afaceri și introducerea pe piață a unor noi tehnologii rezultate din activitatea de cercetare-dezvoltare.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

32) Comisia de Etică și Integritate din cadrul al INCD GeoEcoMar rezolvă în mod eficient solicitările cercetătorilor.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total

33) La nivelul INCD GeoEcoMar există politici și proceduri referitoare la buna practică în cercetare, incluzând aspectele legate de etică și integritatea.

1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total