



**Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare
în Domeniul Patologiei și Științelor Biomedicale
„VICTOR BABEȘ” BUCUREȘTI**
www.ivb.ro

Splaiul Independenței 99-101, București 5, 050096, România; Tel/fax:+40 213194530 /28,+40 213192732/ 33/ 34; E-mail: info@ivb.ro

Consultarea cercetătorilor cu privire la perspectiva asupra carierei de cercetător și managementului resursei umane în Institutul Victor Babeș

aprilie 2026

1. Scopul și obiectivele cercetării

Scopul cercetării a vizat investigarea opiniilor personalului de cercetare cu privire la managementul resursei umane la nivel instituțional, precum și cu privire la perspectivele de evoluție în cariera de cercetător. Construcția chestionarului s-a bazat pe principiile pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca recomandări pentru dezvoltarea strategică a carierei de cercetare. Au fost avute în vedere aspecte considerate relevante în dezvoltarea profesională cum ar recrutarea și selecția, promovarea, salarizarea și alte drepturi, egalitatea de șanse și gen, etc.

Pentru realizarea prezentului studiu, grupul țintă luat în considerare a fost reprezentat de personalul de cercetare din cadrul INCDVB. În vederea maximizării numărului de respondenți, s-a optat pentru un eșantion selectat pe baza disponibilității. Unitatea de selecție a fost angajatul.

Chestionarul a fost structurat pe 7 capitole, după cum urmează: **I.** Recrutare și selecție; **II.** Evaluare performanțe; **III.** Promovare și dezvoltare; **IV.** Salarizare și concedii; **V.** Egalitate de șanse și non-discriminare; **VI.** Managementul conflictelor; **VII.** Formare și retenție. Chestionarul a fost postat pe pagina de intranet a institutului, iar salariații din cercetare-dezvoltare au fost informați în prealabil. Colectarea datelor s-a realizat în perioada 27 aprilie 2026 – 29 aprilie 2026. Volumul total al eșantionului rezultat este de 32 de respondenți (N = 32) ceea ce reprezintă 47,76% din totalul personalului de cercetare al institutului. Deși procentajul pare scăzut, trebuie ținut cont de faptul că din cei 67 de salariați implicați în activitatea de cercetare 12 (17,90%) au raporturile de muncă suspendate (concediu fără plată, de maternitate sau de creștere copil).

2. Rezultatele chestionarului

După cum este ilustrat în figura nr. 1 se evidențiază că eșantionul investigat reflectă în mod echilibrat opiniile personalului de cercetare. O reprezentare mai slabă o au cercetătorii științifici (9,38) explicabil prin faptul că, din totalul cercetătorilor, aceștia reprezintă puțin peste 7% la nivelul institutului.

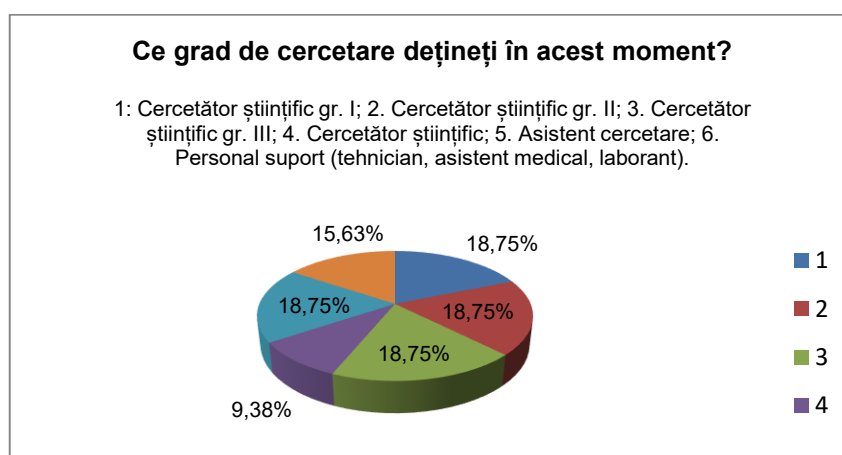


Figura 1. Distribuția în raport cu funcția deținută

În ceea ce privește distribuția pe genuri a eșantionului, datele din Figura 2 prezintă o distribuție relativ echilibrată a celor două genuri, care respectă structura de ponderi existentă la nivelul institutului (aproximativ 78% femei).

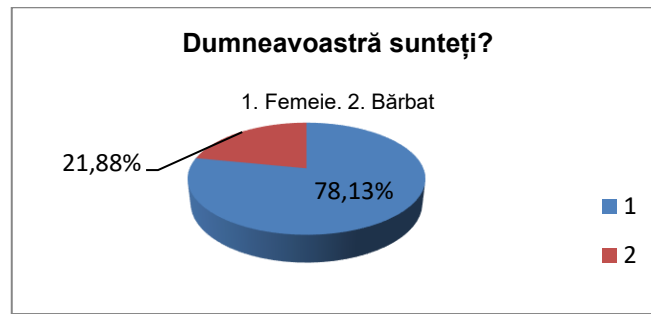


Figura 2. Distribuția pe genuri

Referitor la distribuția în raport cu vârsta (Figura 3) se constată că segmentul cel mai bine reprezentat la nivelul eșantionului este cel al persoanelor cu vârste de 41-50 de ani aproape la egalitate cu cel al respondenților cu vârste de 51 – 60 ani. Cel mai slab reprezentat este cel al respondenților cu vârsta de 31 – 40 de ani (6,25%) Această distribuție arată interesul crescut pentru chestionar al generației care în acest moment se află la apogeul carierei academice sau aproape de acest apogeu. Distribuția pe grupe de vârstă a celor chestionați corespunde cu cea la nivel instituțional.

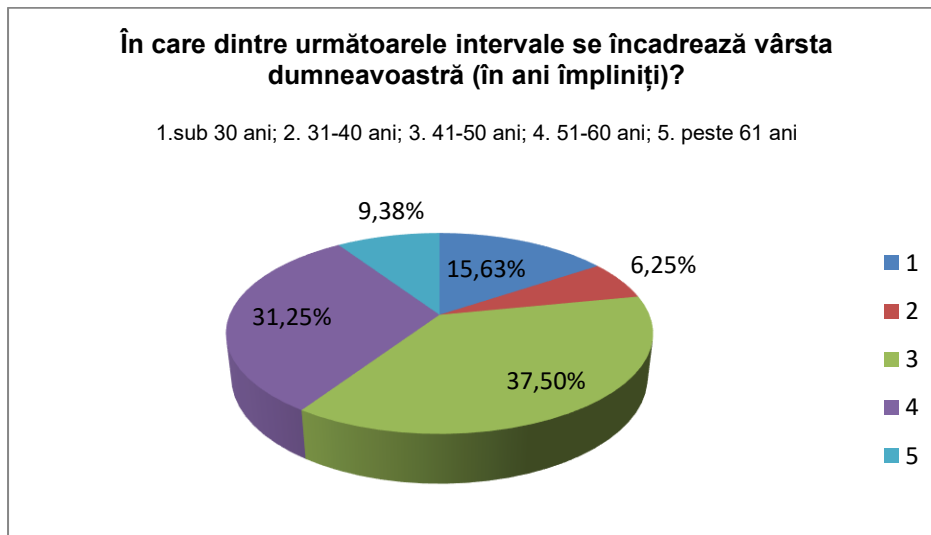


Figura 3. Distribuția în raport cu grupa de vârstă

În cele ce urmează prezentăm răspunsurile colectate de la cei intervievați structurate pe cele 7 capitole ale chestionarului.

Unul dintre principiile la care Carta face referire vizează procesul de **recrutare și selecție** a cercetătorilor care a făcut obiectul primului capitol de întrebări.

Transparența procesului de recrutare și selecție, egalitatea de șanse și competența profesională au fost apreciate pozitiv de peste 78% dintre respondenți. În cadrul acestui capitol au fost adresate 3 întrebări, prezentate în tabelul nr. 1. Aprecierile sunt favorabile, scorul mediu al capitolului fiind 4,29.

Tabel nr. 1

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
1. Procesul de recrutare este transparent, cu anunțuri publice și criterii clare pentru toți candidații?	1	4	3	5	21	4,34
2. Selecția personalului se bazează exclusiv pe competențe științifice și merite, fără influențe personale sau politice?	2	2	3	5	20	4,21

3. Candidații externi au șanse egale cu cei interni pentru posturile de cercetare?	1	4	3	8	16	4,31
---	---	---	---	---	----	------

În ceea ce privește transparența și claritatea procesului de recrutare, se remarcă faptul că 81,26% dintre răspunsuri apreciază favorabil acest aspect. În conformitate cu dispozițiile noii legi a cercetării, anunțurile de concurs sunt publicate pe pagina de internet a institutului, pe site-ul Euraxess și pe AncsJobs. Metodologia elaborată pe parcursul anului 2025 și afișată pe pagina de internet cuprinde criteriile de evaluare clare aferente fiecărei poziții scoase la concurs. Rezultatele sunt ilustrate în figura 4.

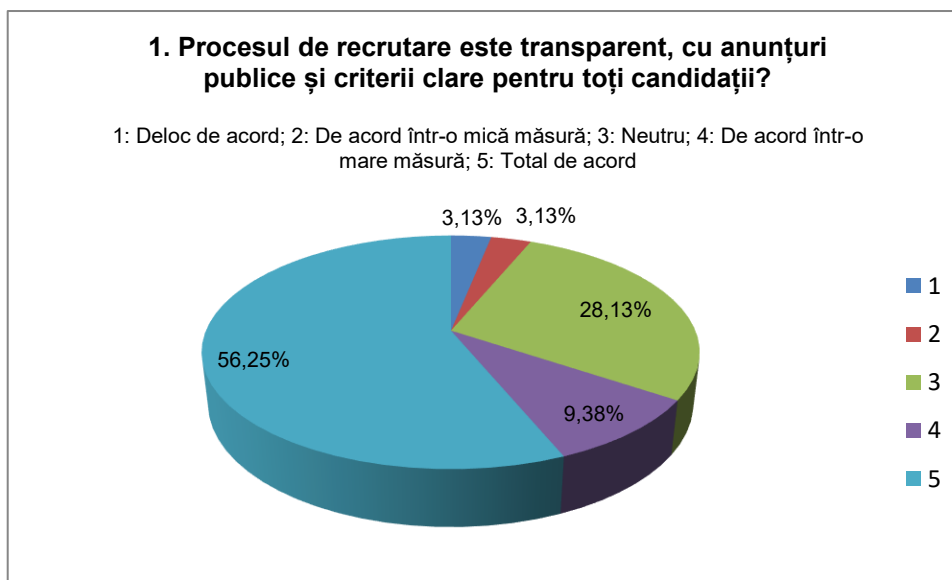


Figura 4. Răspunsuri cu privire la transparența și claritatea procesului de recrutare.

Referitor la aspectele legate de competența științifică și meritocrație 78,13% dintre cei chestionați apreciază că procesul de recrutare nu este viciat de influențe politice sau personale. Membrii comisiilor de concurs sunt propuși și votați în Consiliul Științific al institutului și au obligația de a da o declarație prin care confirmă sub semnătură proprie că nu se află în situație de incompatibilitate în raport cu candidații înscriși în procedura de recrutare. Totuși este surprinzătoare ponderea de 12,50% (2 CS III și 2 CS I) a celor care sunt în dezacord total sau parțial cu acest aspect. Prezentăm rezultatele consultării în figura 5.

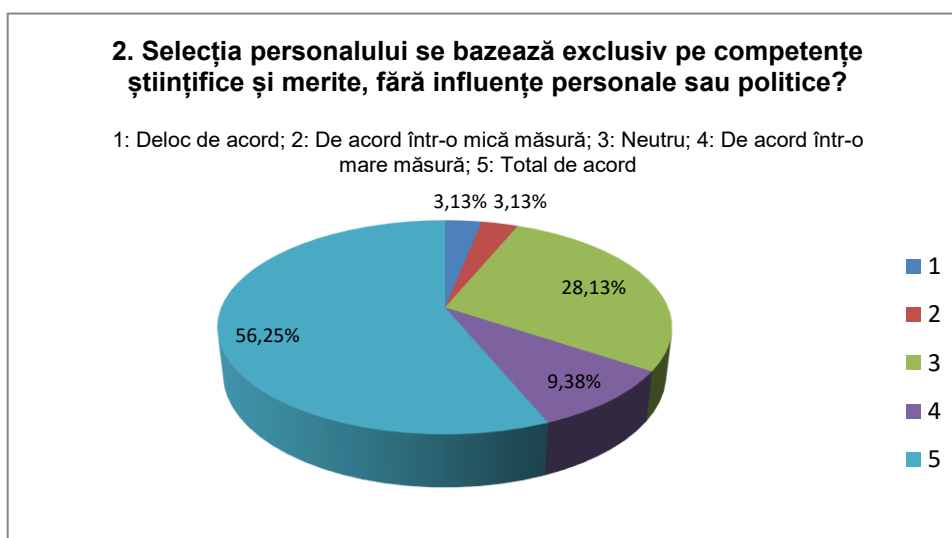


Figura 5. Răspunsuri cu privire la competența științifică și meritocrație în procesul de recrutare.

Egalitatea de șanse între candidații interni și cei externi este apreciată favorabil de 75% dintre respondenți iar răspunsurile sunt prezentate în figura 6.

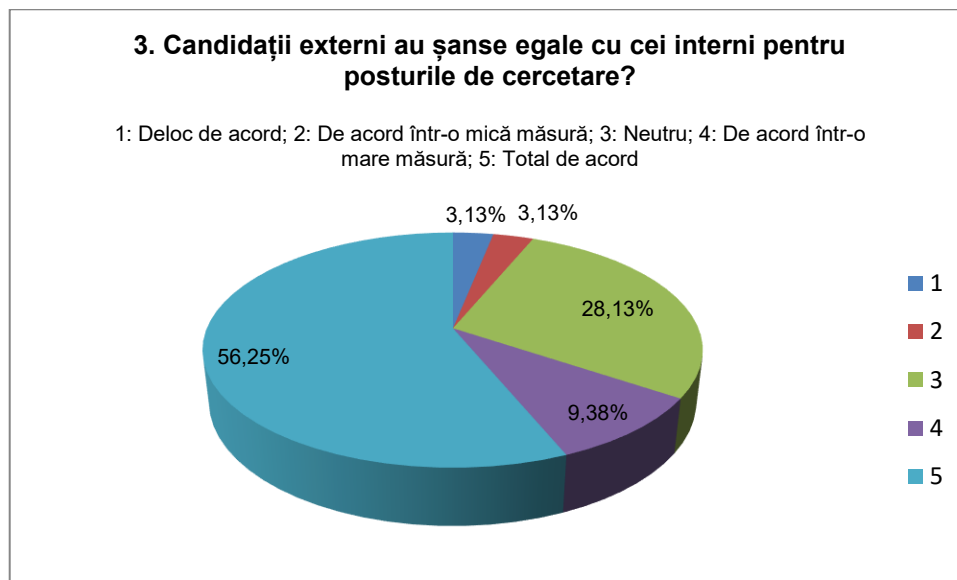


Figura 6. Răspunsuri cu privire la egalitatea de șanse în procesul de recrutare.

Cel de-al doilea capitol al chestionarului a vizat întrebări legate de **evaluare și performanțe**. Au fost adresate 4 întrebări prezentate în tabelul nr. 2. Se remarcă un scor relativ scăzut referitor la planurile care vizează dezvoltarea profesională. Scorul mediu al capitolului este 4,00.

Tabel nr. 2

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
4. Evaluările anuale sunt obiective, bazate pe publicații, proiecte și impact științific, nu pe subiectivitate?	2	1	2	8	19	4,28
5. Feedback-ul post-evaluare include planuri concrete de dezvoltare profesională?	4	2	10	9	7	3,41
6. Este evaluarea personalului în acord cu gradul de pregătire, gradul științific, specialitatea salariatului?	2	2	2	12	14	4,06
7. Sunt evaluate și activitățile desfășurate în beneficiul organizației, precum și activitățile administrative sau de mentorat?	1	1	4	8	18	4,28

Astfel, la prima întrebare din acest capitol, peste 84% dintre cei chestionați au apreciat pozitiv obiectivitatea evaluărilor anuale ale personalului salariat. Fișele de evaluare anuală pentru personalul din cercetare dezvoltare au fost revizuite iar ponderea rezultatelor bazate pe proiecte depuse și câștigate, numărul articolelor apărute în publicații științifice de impact este semnificativă. Rezultatele consultării sunt ilustrate în figura 5

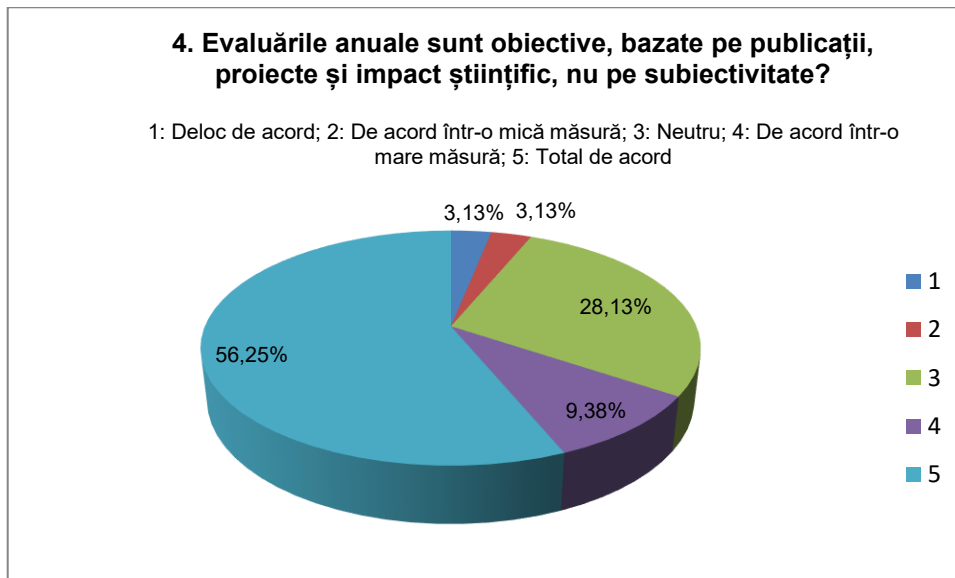


Figura 7. Răspunsuri cu privire la obiectivitatea evaluărilor anuale ale personalului de CD.

În schimb, în ceea ce privește cea de – a cincea întrebare, numai 50% dintre respondenți au apreciat favorabil feedback-ul post-evaluare. Răspunsurile neutre se situează și ele la un procentaj ridicat. Cu privire la acest aspect este evidentă necesitatea unei îmbunătățiri semnificative, astfel încât cercetătorii tineri sau personalul suport de cercetare dezvoltare să aibă perspectiva unei evoluții în cariera profesională sub îndrumarea cercetătorilor seniori. Grafic, rezultatele sunt prezentate în figura 8.

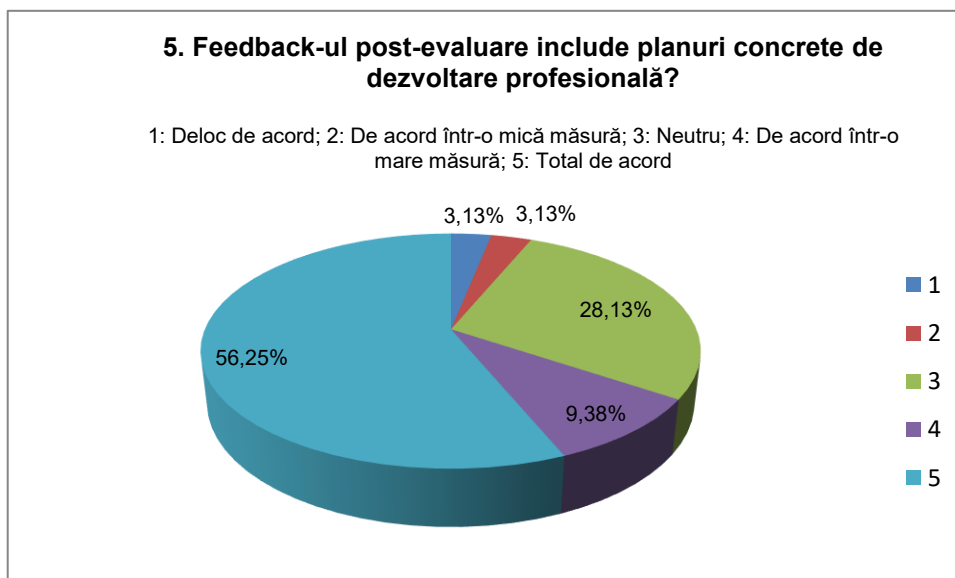


Figura 8. Răspunsuri cu privire la planuri concrete de dezvoltare profesională pentru personalul de CD.

În răspunsul la întrebarea nr. 6, peste 81% dintre cei chestionați consideră că evaluarea personalului este corespunzătoare specialității salariatului și gradului de pregătire. Apreciem că în contextul ameliorării planurilor de dezvoltare profesională a cercetătorilor, ponderea răspunsurilor favorabile va crește. Rezultatul consultării este ilustrat în figura 9.

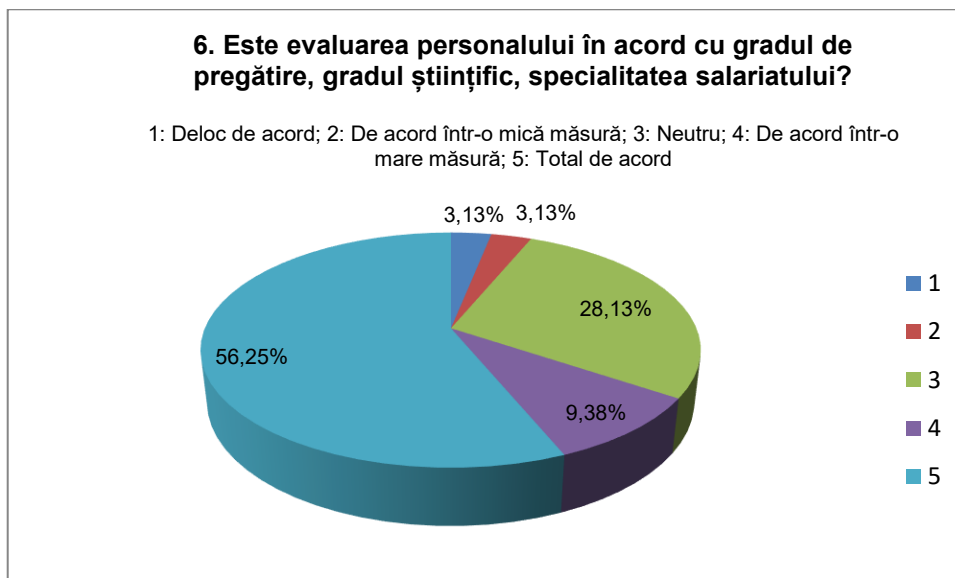


Figura 9. Răspunsuri cu privire la concordanța dintre evaluare și gradul de pregătire al personalului CD.

Referitor la evaluarea activităților de mentorat sau administrative derulate în beneficiul institutului, ca și la întrebarea anterioară, peste 81% apreciază că acestea sunt luate în calcul în aprecierile anuale sau periodice ale activității desfășurate. Grafic, răspunsurile sunt prezentate în figura nr. 10.

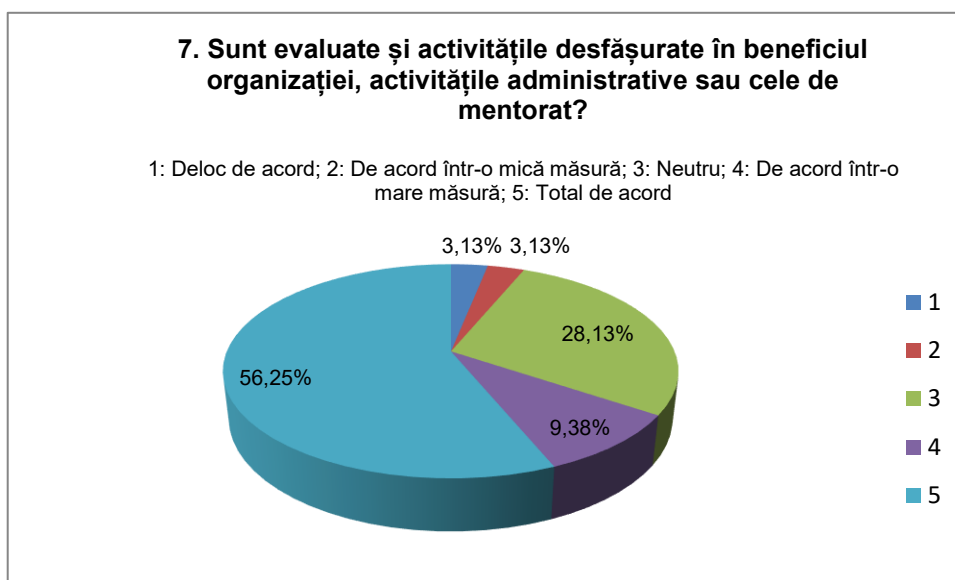


Figura 10. Răspunsuri cu privire la evaluarea activităților administrative și de mentorat.

Cel de-al treilea capitol al chestionarului a avut în vedere întrebări legate de **promovare și dezvoltare**. Au fost adresate 3 întrebări prezentate în tabelul nr. 3. Scorul mediu al capitolului este 4,09.

Tabel nr. 3

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
8. Promovările se fac pe baza unor criterii prestabilite, accesibile tuturor?	3	2	1	9	17	4,09
9. Oportunitățile de formare (conferințe, burse) sunt distribuite echitabil, indiferent de vechime sau relații?	4	1	4	3	20	4,06
10. Există mecanisme de contestare a deciziilor de promovare?	1	1	9	3	18	4,13

81,26% dintre cei chestionați apreciază ca există criteriile clare și accesibile în vederea susținerii examenelor de promovare. Totuși, peste 15% dintre respondenți sunt în dezacord cu privire la acest aspect, o posibilă explicație fiind aceea că metodologia privind susținerea examenului de promovare pe un grad științific superior nu a fost încă adoptată, aceasta fiind într-un stadiu avansat de elaborare și avizare. În acest context, apreciem că ulterior adoptării și publicării acestei metodologii răspunsul la această întrebare va fi mult ameliorat. Rezultatele sunt prezentate în figura nr. 11.

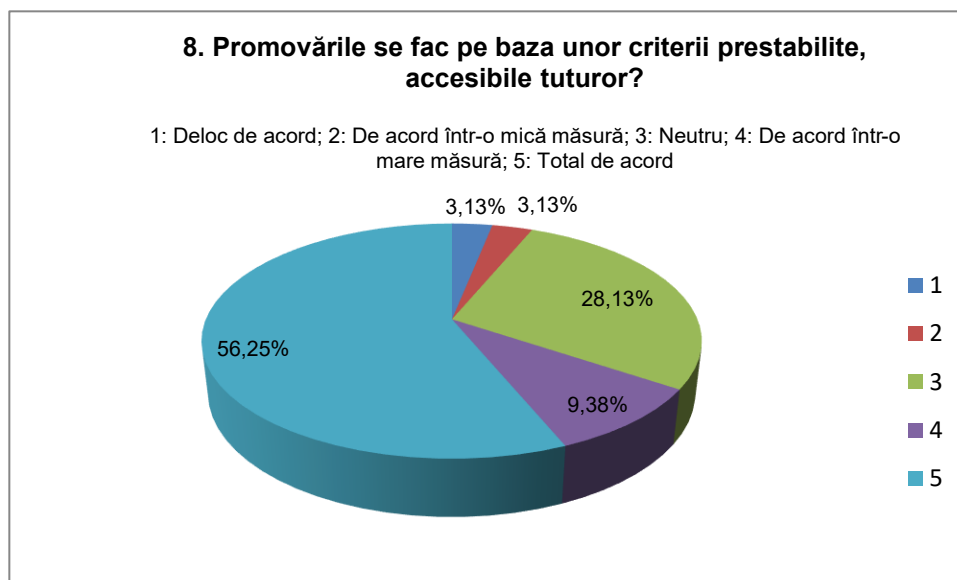


Figura 11. Răspunsuri cu privire la claritatea și previzibilitatea criteriilor de promovare.

La întrebarea cu privire la oportunitățile de formare (conferințe, burse) doar 71,88% au apreciat că acestea sunt distribuite echitabil. O primă explicație ar fi faptul că la conferințe și simpozioane participă, în general cercetători seniori întrucât, pe fondul diminuărilor drastice anuale ale fondurilor alocate cercetării, costurile de deplasare trebuie diminuate la maximum. O altă explicație ar fi faptul că institutul nu are capacitatea financiară de susținere din fonduri proprii a unor burse destinate tinerilor cercetători. Într-o anumită măsură, răspunsul la această întrebare poate fi corelat cu cel de la itemul nr. 5 privitor la perspectiva unei evoluții în cariera profesională a cercetătorilor. Indiferent de explicație este evidentă necesitatea ameliorării acestui aspect. Răspunsurile sunt ilustrate grafic în figura nr. 12.

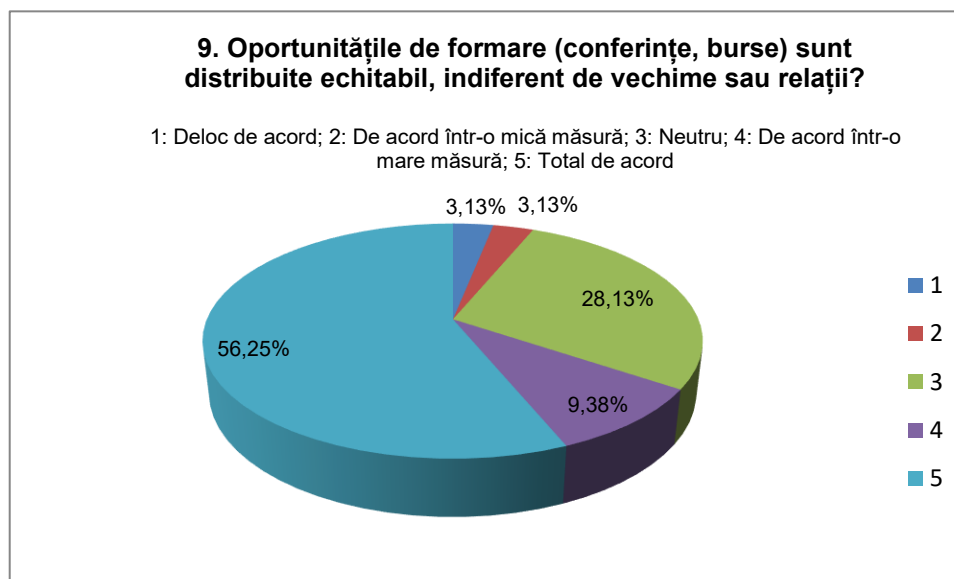


Figura 12. Răspunsuri cu privire la distribuția echitabilă a oportunităților de formare profesională.

În mod paradoxal, doar puțin peste 65% dintre respondenți apreciază existența unor mecanisme valide, clare de contestare a unor decizii de promovare. În egală măsură cei aflați total sau parțial în dezacord reprezintă doar 6,26%, răspunsul fiind contrabalansat de opiniile neutre (peste 28%). O posibilă explicație ar fi cunoașterea insuficientă a legii cercetării și a prevederilor referitoare la contestarea deciziilor de promovare. În opinia noastră o mai bună popularizare a legislației incidente în rândul personalului de cercetare – dezvoltare poate ameliora acest răspuns. În mod evident și asupra acestui aspect se impun măsuri de îmbunătățire. Rezultatul este prezentat în figura nr. 13.

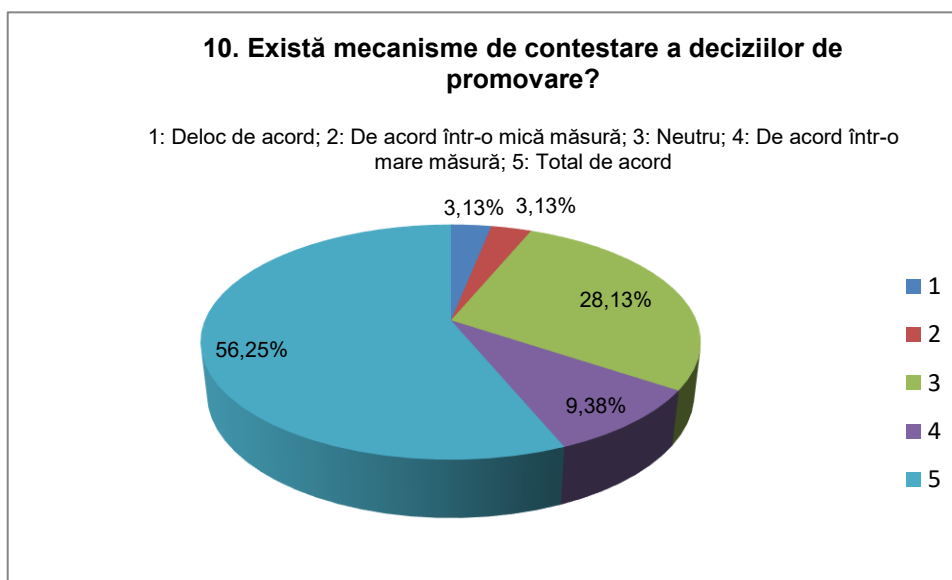


Figura 13. Răspunsuri cu privire la existența mecanismelor de contestare a deciziilor de promovare.

Cel de-al patrulea capitol al chestionarului a avut în vedere întrebări legate de **salarizare și concedii de formare profesională**. Au fost adresate 3 întrebări prezentate în tabelul nr. 4. Scorul mediu al capitolului este 3,66, influență nefavorabilă semnificativă având răspunsurile la întrebările 11 și 13.

Tabel nr. 4

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
11. Politica salarială este echitabilă, cu grile transparente legate de performanțe și responsabilități?	7	5	6	8	6	3,03
12. Concediile pentru cercetare sau mobilități sunt acordate fără discriminare?	2	2	1	4	24	4,38
13. Bonusurile pentru proiecte europene sunt alocate proporțional cu contribuția reală?	1	1	13	8	8	3,59

La întrebarea cu privire la concordanța dintre politica salarială, performanțe și responsabilități, peste 37% dintre cei chestionați își exprimă dezacordul iar aproape 44% apreciază favorabil această concordanță. De asemenea ponderea răspunsurilor neutre este una semnificativă (18,75%). Explicația este evidentă; pe fondul scăderii fondurilor alocate finanțării instituționale, a întârzierilor în demararea contractelor de cercetare câștigate la competițiile naționale, organizația nu dispune de capacitatea financiară de a asigura o perfectă corelație între efortul depus, performanță și nivelul de salarizare. Cu privire la transparența grilelor salariale este de precizat că acestea sunt clare, se regăsesc în acte normative la nivel instituțional, accesibile oricui salariat iar intervalele dintre valoarea minimă și cea maximă a salariului aferent fiecărei funcții este bine definit. Totuși, scorul scăzut arată că acest aspect trebuie îmbunătățit. Rezultatul este prezentat în figura nr. 14

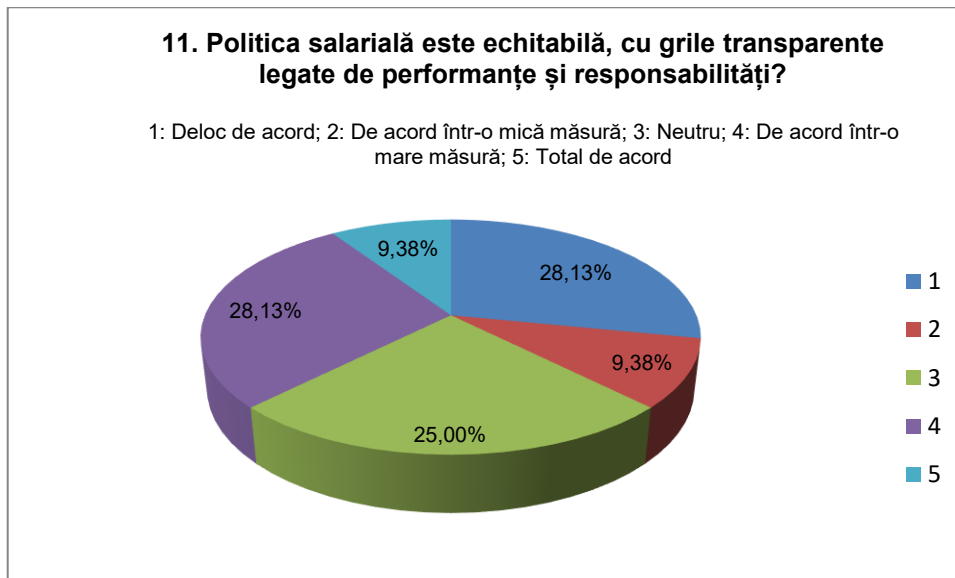


Figura 14. Răspunsuri cu privire la concordanța salarizare, performanțe și responsabilități.

Cu privire la acordarea echitabilă a concediilor pentru formare profesională este de remarcă că 84,38% apreciază favorabil aceste aspect numărul celor aflați în dezacord fiind de 12,50%. Rezultatul este ilustrat în figura nr. 15.

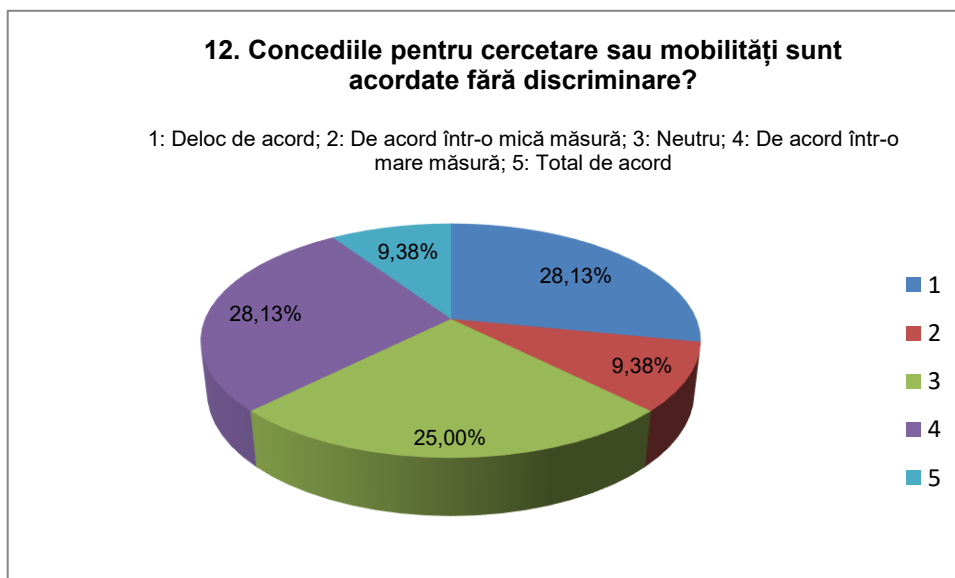


Figura 15. Răspunsuri cu privire la acordarea echitabilă a concediilor de formare profesională.

În ceea ce privește alocarea veniturilor pentru participarea cercetătorilor în proiecte europene, 50% apreciază favorabil concordanța dintre activitatea prestată și nivelul de remunerare. Deloc surprinzătoare este ponderea răspunsurilor neutre (peste 40%) explicată probabil prin faptul că la nivelul organizației nu toți cercetătorii participă la implementarea de proiecte europene. Dat fiind scorul relativ scăzut al răspunsului apreciem că se impune stimularea cercetătorilor seniori pentru a depune mai multe oferte de proiect la competiții internaționale implicând un număr semnificativ mai mare de participanți în derularea acestora la nivel instituțional. Rezultatul este ilustrat în figura nr. 16.

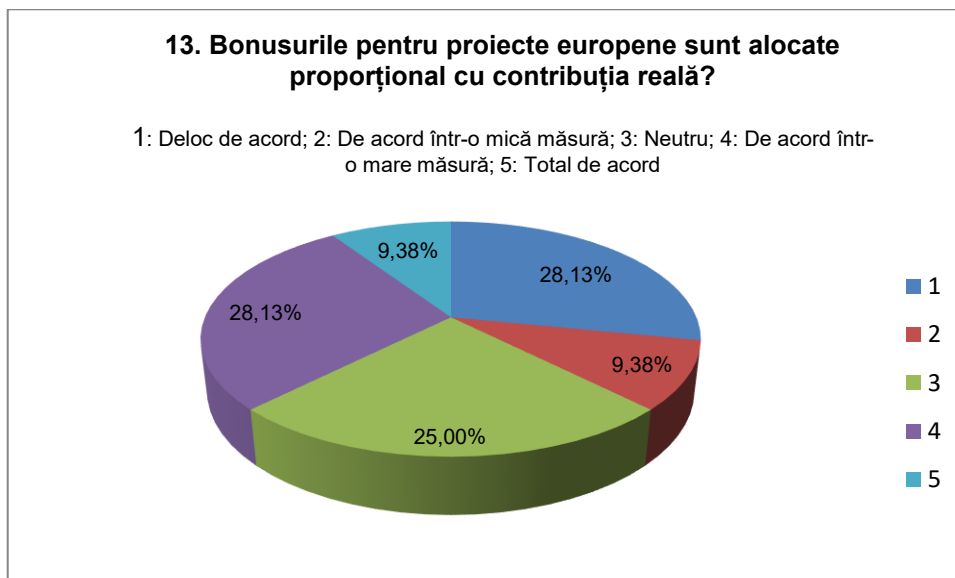


Figura 16. Concordanța dintre contribuția reală și remunerație pentru participare în proiecte europene.

Al cincilea capitol al chestionarului a avut în vedere aspecte legate de **egalitate și non-discriminare**. Au fost adresate 3 întrebări prezentate în tabelul nr. 5. Scorul mediu al capitolului este 4,23.

Tabel nr. 5

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
14. Institutul promovează diversitatea de gen, vârstă și etnie în echipele de cercetare?	2	1	0	4	25	4,53
15. Există politici anti-hărțuire implementate și monitorizate anual?	3	1	7	2	19	4,03
16. Angajații cu dizabilități primesc suport necesar desfășurării activității?	1	1	10	1	19	4,13

Cu privire la promovarea diversității în echipele de cercetare este de remarcă faptul că 90,63% apreciază favorabil acest aspect, petse 78% dintre respondenți exprimând acordul total. Acest lucru se explică prin faptul că la nivelul organizației se promovează echipele interdisciplinare indiferent de vârstă, etnie sau naționalitate. Reprezentarea grafică a răspunsurilor este figurată în figura nr. 17.

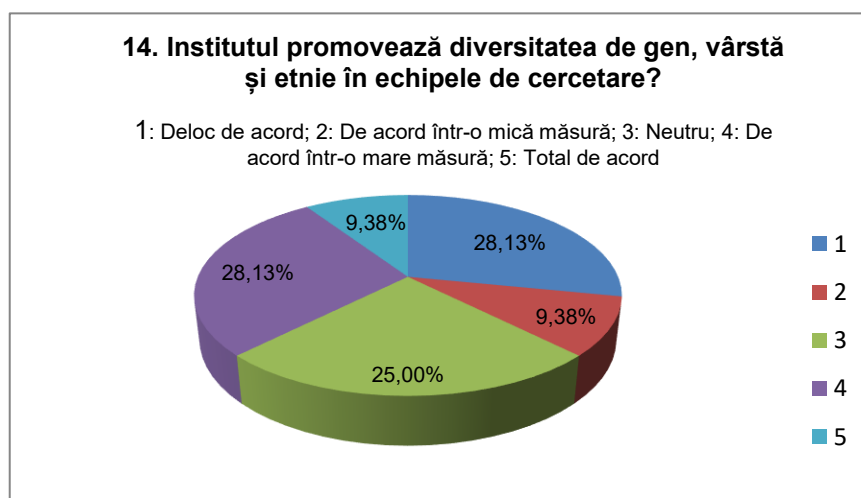


Figura 17. Răspunsuri referitoare la diversitatea de gen, vârstă și etnie în echipele de cercetare.

Politicile anti-hărțuire implementate sunt apreciate favorabil de peste 65% dintre respondenți. Totuși, este surprinzător procentul celor care nu au nici un fel de opinie cu privire la acest aspect (21,88%). Este evident că aceste politici trebuie mai eficient promovate la nivel instituțional iar dacă în urma unei consultări se identifică soluții de ameliorare acestea vor trebui implementate. Rezultatul consultării se regăsește în figura nr. 18.

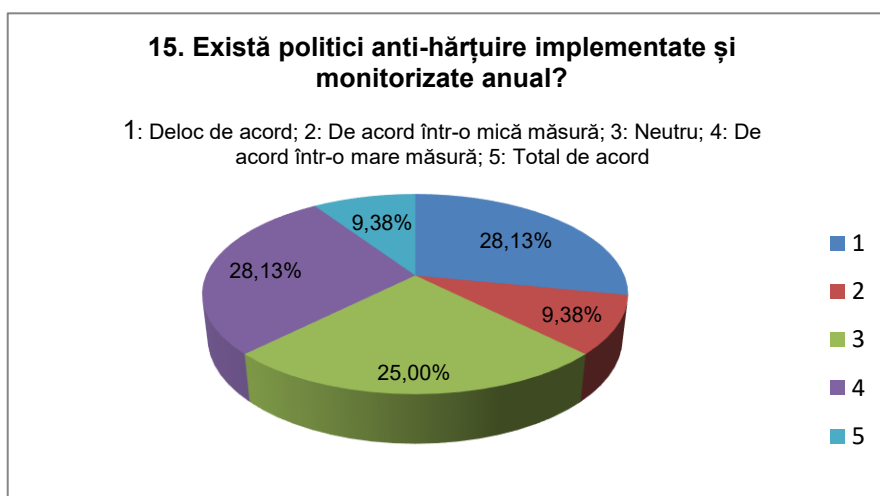


Figura 18. Răspunsuri referitoare la implementarea și monitorizarea politicilor anti-hărțuire.

62,51% dintre cei chestionați au apreciat că, în contextul în care institutul ar avea angajați cu dizabilități, organizația ar fi aptă să ofere un suportul necesar desfășurării activității. Deloc surprinzătoare este ponderea celor care nu au nici o opinie (31,25%): pe de o parte întrucât institutul nu are în prezent nici un angajat cu dizabilități iar, pe de altă parte, pentru că, în contextul angajării unei persoane cu mobilitate redusă accesul în unele spații de lucru ar putea fi dificil (institutul nu dispune de lifturi sau soluții alternative). Reprezentarea răspunsurilor este reprezentată în figura nr. 19.

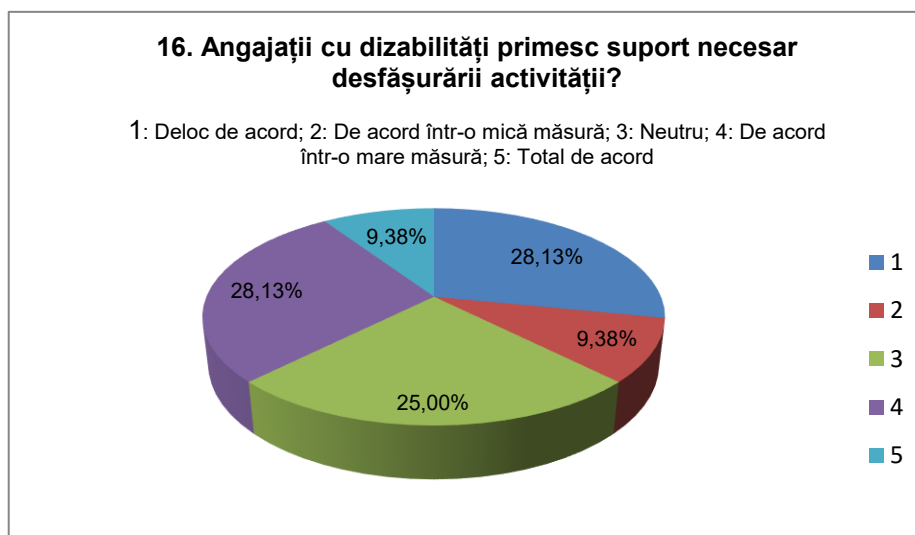


Figura 19. Răspunsuri referitoare la capacitatea organizației de a oferi suport angajaților cu dizabilități.

Al șaselea capitol al chestionarului a vizat aspecte legate de **managementul conflictelor**. Au fost adresate 3 întrebări prezentate în tabelul nr. 6. Scorul mediu al capitolului este 4,01.

Tabel nr. 6

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
17. Disputele legate de resurse	2	2	10	6	12	3,75

umane sunt soluționate rapid și imparțial de un comitet independent						
18. Confidențialitatea datelor personale ale angajaților este respectată strict	3	2	4	3	20	4,09
19. Există un cod etic clar pentru cercetători, aplicat uniform	4	0	2	6	20	4,19

Cu privire la soluționarea rapidă și imparțială a conflictelor legate de resursele umane doar 56,25% dintre respondenți apreciază favorabil acest aspect iar 31,25% nu au nici un fel de opinie. Este adevărat, organizația nu s-a confruntat cu conflicte legate de resurse umane ceea ce poate justifica ponderea scăzută a celor care au păreri apreciative. Totuși, scorul scăzut al întrebării ilustrează ca trebuie realizată o mai bună conștientizare în rândul salariaților de cercetare dezvoltare cu privire la reglementările incidente care deja există la nivel de institut iar pe de altă parte, a, urmare a unei consultări acolo unde se identifica aspecte ce pot fi ameliorate, acestea trebuie implementate și comunicate. Rezultatul răspunsurilor este prezentat în figura 20.

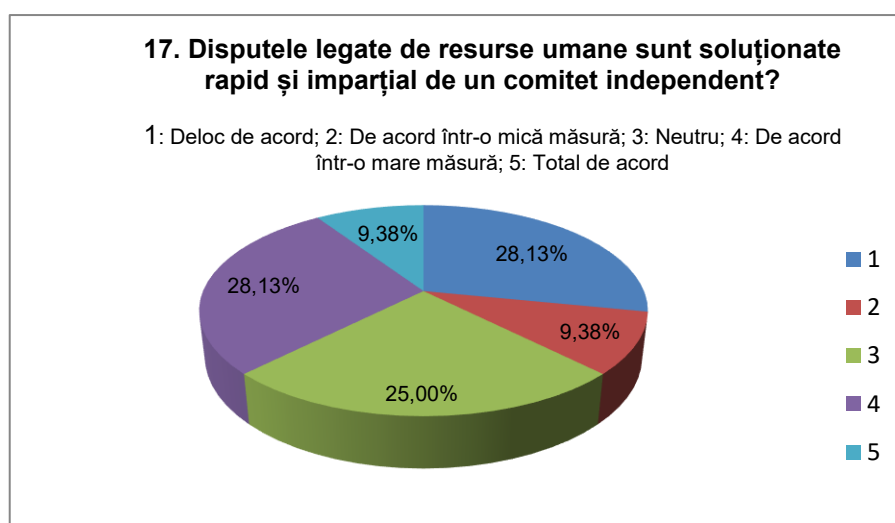


Figura 20. Răspunsuri referitoare la soluționarea conflictelor legate de resursa umană.

În ceea ce privește respectarea confidențialității datelor personale ale salariaților aproape 72% dintre cei chestionați apreciază favorabil acest aspect. Deși la nivel instituțional există reguli clare cu privire la normele GDPR, probabil acestea nu sunt suficient de bine comunicate către cercetători, aspect care poate fi ameliorat fără dificultăți. Rezultatul răspunsurilor este prezentat în figura 21.

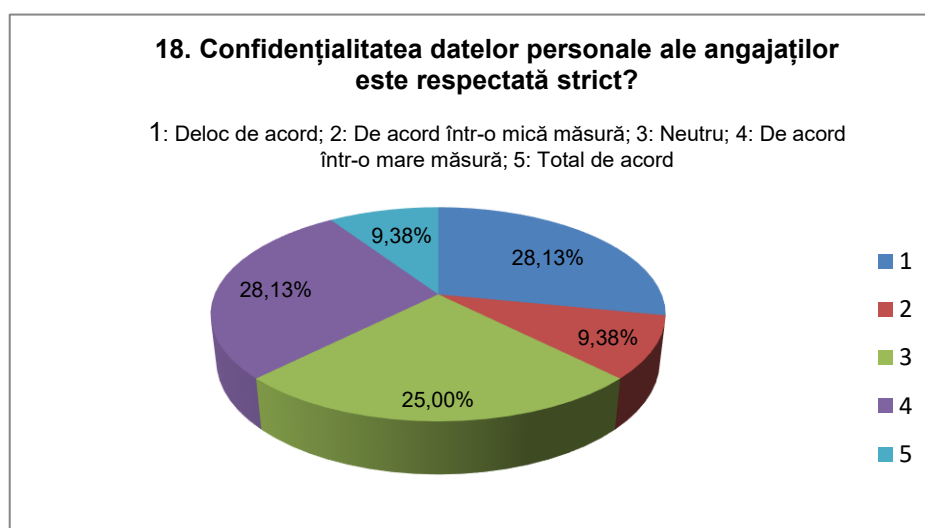


Figura 21. Răspunsuri referitoare la respectarea confidențialității datelor personale.

81,25% dintre cei chestionați cunosc și apreciază existența codului etic la nivel instituțional dar pare surprinzătoare ponderea celor care sunt în dezacord total (15,63%). Codul de etică cuprinde prevederi clare referitoare la etica activității din institut și este aplicat în toate aspectele cercetărilor efectuate. Reprezentarea răspunsurilor este realizată în figura nr. 22.

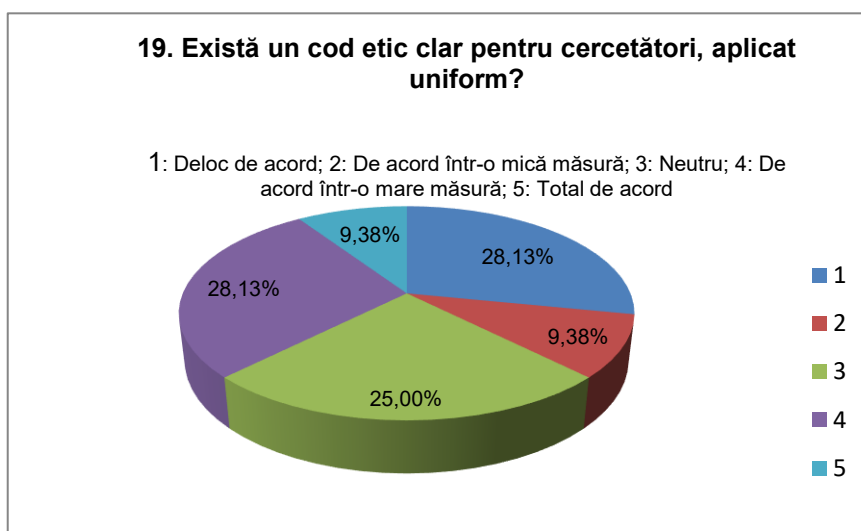


Figura 22. Răspunsuri referitoare la existența, claritatea și aplicabilitatea unitară a codului de etică.

Ultimul capitol al chestionarului s-a referit la aspecte legate de **formare și retenție**. Au fost adresate 2 întrebări prezentate în tabelul nr. 7. Scorul mediu al capitolului este 3,42, influență majoră având răspunsurile de la întrebarea nr. 21.

Tabel nr. 7

	1 (deloc de acord)	2. (De acord într-o mică măsură)	3. (Neutru)	4. (De acord într-o mare măsură)	5 (Total de acord)	Scor
20. Programele de training sunt adaptate nevoilor cercetătorilor (de ex. instruiți periodic, mentorat din partea cercetătorilor seniori)?	5	0	1	9	17	4,03
21. Institutul reține talentele prin politici corecte de carieră, reducând exodul de cercetători?	9	3	8	9	3	2,81

Dintre respondenți, 81,26% au apreciat pozitiv concordanța dintre programele de training și nevoile de evoluție în cariera profesională. În măsura în care vor fi identificate soluții de ameliorare acestea vor fi implementate la nivel instituțional. Rezultatul răspunsurilor este prezentat în figura 23.

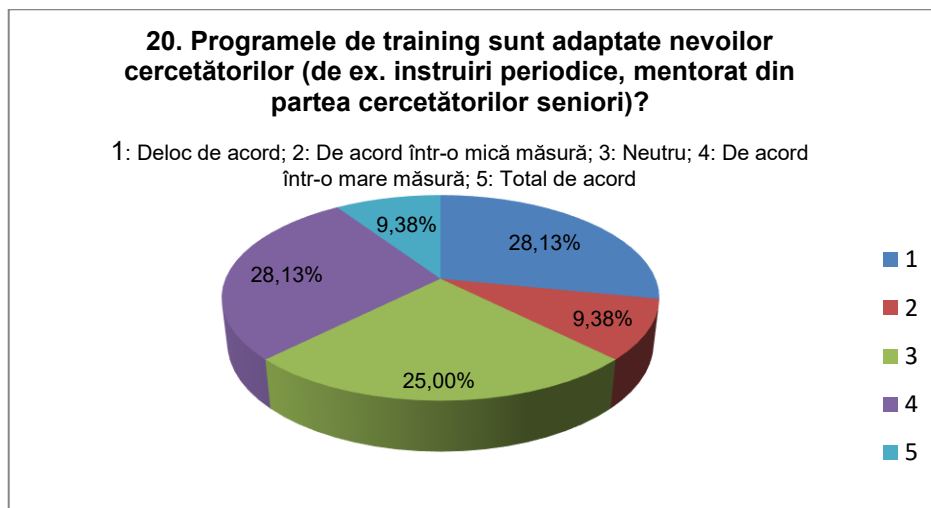


Figura 23. Răspunsuri referitoare la adaptarea programelor de training la nevoile cercetătorilor.

Referitor la capacitatea organizației de a reduce exodul de cercetători prin politici de carieră adecvate, se remarcă că cei care apreciază favorabil sunt la egalitate cu cei aflați în dezacord (37,51% în fiecare categorie). Răspunsul la această întrebare trebuie corelat cu cele de la întrebările % (feed-back post-evaluare), 11 (politici salariale echitabile) și 13 (remunerație adecvata pentru cercetătorii implicați în proiecte europene). Opinăm că scorul scăzut al răspunsurilor este legat în principal de nivelul salarial al personalului de cercetare, aspect care trebuie ameliorat. Rezultatul răspunsurilor este ilustrat în figura 24.

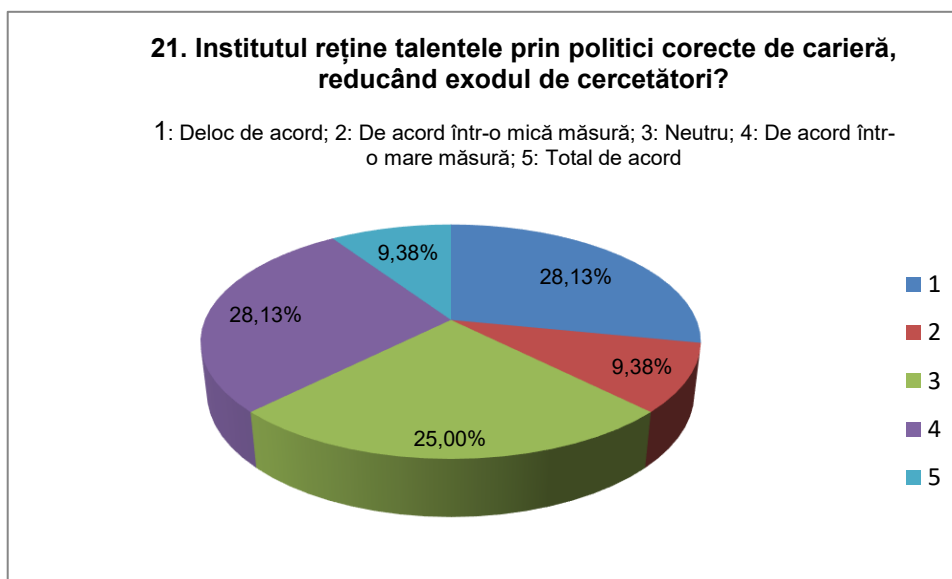


Figura 24. Răspunsuri referitoare la capacitatea organizației de a evita exodul de cercetători..

3. Concluzii

Rezultatele consultărilor vor fi deosebit de utile în ameliorarea Action Plan. Din analiza răspunsurilor la întrebările din chestionar se desprind următoarele:

- ❖ scorul chestionarului este de 3,99 ceea ce ilustrează identificarea unor măsuri suplimentare pentru ameliorarea perspectivei asupra carierei de cercetător și managementului resursei umane
- ❖ din cele 21 de întrebări adresate doar 5 au un scor sub 4, ceea ce reprezintă o adecvare medie la necesitățile carierei de cercetător și managementul resursei umane din cercetare;
- ❖ se impune ameliorarea feedback-ului post-evaluare prin adecvarea de planuri concrete de dezvoltare profesională pentru personalul de cercetare;

- ❖ se impune îmbunătățirea politicilor salariale astfel încât veniturile salariale să fie echitabile în raport cu performanțele și responsabilitățile solicitate;
- ❖ veniturile salariale ale personalului implicat în derularea de proiecte cu finanțare europeană trebuie adecvate în raport cu contribuția reală a cercetătorilor;
- ❖ trebuie realizată o mai bună conștientizare în rândul salariaților de cercetare dezvoltare cu privire la reglementările care vizează soluționarea rapidă și imparțială a disputelor legate de resursele umane.
- ❖ se impune reevaluarea managementului resursei umane prin adoptarea unor politici de carieră corecte, astfel încât să poată fi redus exodul de cercetători din institut.
- ❖ în măsura în care vor fi identificate soluții de ameliorare pentru toate celelalte aspecte care au un scor ridicat (peste 4) acestea vor fi implementate la nivel instituțional

INCD "Victor Babeș" susține "Carta europeană a cercetătorilor și Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (C&C)." și implementează Strategia de resurse umane pentru cercetători, în vederea obținerii Certificatului de Excelență pentru resursa umană – „HR Excellence in Research Award”.

Pentru că ne propunem îmbunătățirea condițiilor de recrutare și muncă în institut vă solicităm să răspundeți întrebărilor din chestionarul de mai jos.

Acest chestionar se adresează personalului implicat în activitatea de cercetare, indiferent de nivelul de carieră la care se află. Nu sunt colectate date cu caracter personal. Toate răspunsurile furnizate prin intermediul acestui chestionar sunt anonime.

Formularul va fi accesibil în perioada 27.04.2026 – 29.04.2026, iar durata aproximativă de completare este de cca. 5 minute.

Vă mulțumim pentru implicare!

CHESTIONAR privind perspectiva asupra carierei de cercetător și managementului resursei umane în Institutul Victor Babeș. La chestionar sunt rugați să răspundă toți salariații din activitatea de cercetare din institut în perioada 27-29 aprilie 2026. Durata aproximativă de completare este de 5 minute.

Vă rugăm să răspundeți întrebărilor de mai jos acordând o valoare de la 1 la 5 astfel:

- 1: Deloc de acord
- 2: De acord într-o mică măsură
- 3: Neutru
- 4: De acord într-o mare măsură
- 5: Total de acord

Rezultatele se calculează ca medie: sub 3 = corectitudine scăzută; 3-4 = medie; peste 4 = ridicată.
Calcul scor: suma răspunsurilor / 21 = scor mediu.

.....
Ce grad de cercetare dețineți în acest moment?

- Asistent cercetare
- Cercetător științific
- Cercetător științific gr. III
- Cercetător științific gr. II
- Cercetător științific gr. I
- Personal suport (tehnician, asistent medical, laborant)

Dumneavoastră sunteți:

- Femeie
- Bărbat

În care dintre următoarele intervale se încadrează vârsta dumneavoastră (în ani împliniți)?

- sub 30 ani
 - 31-40 ani
 - 41-50 ani
 - 51-60 ani
 - peste 61 ani
-

I. Recrutare și Selecție

1. Procesul de recrutare este transparent, cu anunțuri publice și criterii clare pentru toți candidații?
2. Selecția personalului se bazează exclusiv pe competențe științifice și merite, fără influențe personale sau politice?
3. Candidații externi au șanse egale cu cei interni pentru posturile de cercetare?

II. Evaluare Performanțe

4. Evaluările anuale sunt obiective, bazate pe publicații, proiecte și impact științific, nu pe subiectivitate?
5. Feedback-ul post-evaluare include planuri concrete de dezvoltare profesională?
6. Este evaluarea personalului în acord cu gradul de pregătire, gradul științific, specialitatea salariatului?
7. Sunt evaluate și activitățile desfășurate în beneficiul organizației, activitățile administrative sau cele de mentorat?

III. Promovare și Dezvoltare

8. Promovările se fac pe baza unor criterii prestabilite, accesibile tuturor?
9. Oportunitățile de formare (conferințe, burse) sunt distribuite echitabil, indiferent de vechime sau relații?
10. Există mecanisme de contestare a deciziilor de promovare?

IV. Salarizare și Concedii

11. Politica salarială este echitabilă, cu grile transparente legate de performanțe și responsabilități?
12. Concediile pentru cercetare sau mobilități sunt acordate fără discriminare?
13. Bonusurile pentru proiecte europene sunt alocate proporțional cu contribuția reală?

V. Egalitate și Non-Discriminare

14. Institutul promovează diversitatea de gen, vârstă și etnie în echipele de cercetare?
15. Există politici anti-hărțuire implementate și monitorizate anual?
16. Angajații cu dizabilități primesc suport necesar desfășurării activității?

VI. Managementul Conflictelor

17. Disputele legate de resurse umane sunt soluționate rapid și imparțial de un comitet independent?
18. Confidențialitatea datelor personale ale angajaților este respectată strict?
19. Există un cod etic clar pentru cercetători, aplicat uniform?

VII. Formare și Retenție

20. Programele de training sunt adaptate nevoilor cercetătorilor (de ex. instruire periodice, mentorat din partea cercetătorilor seniori)?

21. Institutul reține talentele prin politici corecte de carieră, reducând exodul de cercetători?

Ce sugestii de îmbunătățire aveți?