



Finanțat de
Uniunea Europeană
NextGenerationEU



Planul Național
de Redresare și Reziliență

Studiu privind percepțiile comunității academice a Universității din Craiova asupra implementării principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor

- date centralizate si comparative -

CUPRINS

Cuprins

| | |
|---|----|
| CUPRINS..... | 2 |
| METODOLOGIE | 3 |
| Scopul și obiectivele cercetării..... | 3 |
| DIMENSIUNEA I. ASPECTE ETICE ȘI RESPONSABILITATE PROFESIONALĂ | 4 |
| DIMENSIUNEA a-II-a. PROCESUL DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE..... | 10 |
| DIMENSIUNEA a III-a. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ..... | 20 |
| DIMENSIUNEA a IV-a. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ | 24 |
| V. PARTICIPANȚII LA CERCETARE | 27 |
| Concluzii..... | 32 |
| Puncte tari | 32 |
| Puncte slabe | 33 |

METODOLOGIE

Această cercetare este realizată în corelație cu principiile cuprinse în *Carta și Codul european al cercetătorilor*. Este primul pas în elaborarea strategiei și a planurilor de acțiune pentru reducerea decalajelor.

Datele consemnate sunt prelucrate pentru a fundamenta cercetarea calitativă ce urmează acestei cercetări.

Scopul și obiectivele cercetării

Scopul cercetării vizează investigarea opiniilor personalului didactic și de cercetare cu privire la politicile actuale ale UCV de abordare a carierei academice. Scopul cercetării este analizat prin obiectivele cuprinse în *Carta și Codul european al cercetătorilor*.

Obiectivul 1. Opiniile cadrelor didactice și cercetătorilor din Universitatea din Craiova cu privire la *aspecte etice și profesionale*.

Obiectivul 2. Politicile și procedurile Universității din Craiova pentru derularea *procesului de recrutare și selecție a cadrelor didactice și cercetătorilor*.

Obiectivul 3. Opiniile cadrelor didactice și cercetătorilor cu privire la *condițiile de muncă și securitate socială*.

Obiectivul 4. Aprecierea de către cadrele didactice și cercetătorii UCV a politicilor de *formare și dezvoltare profesională*.

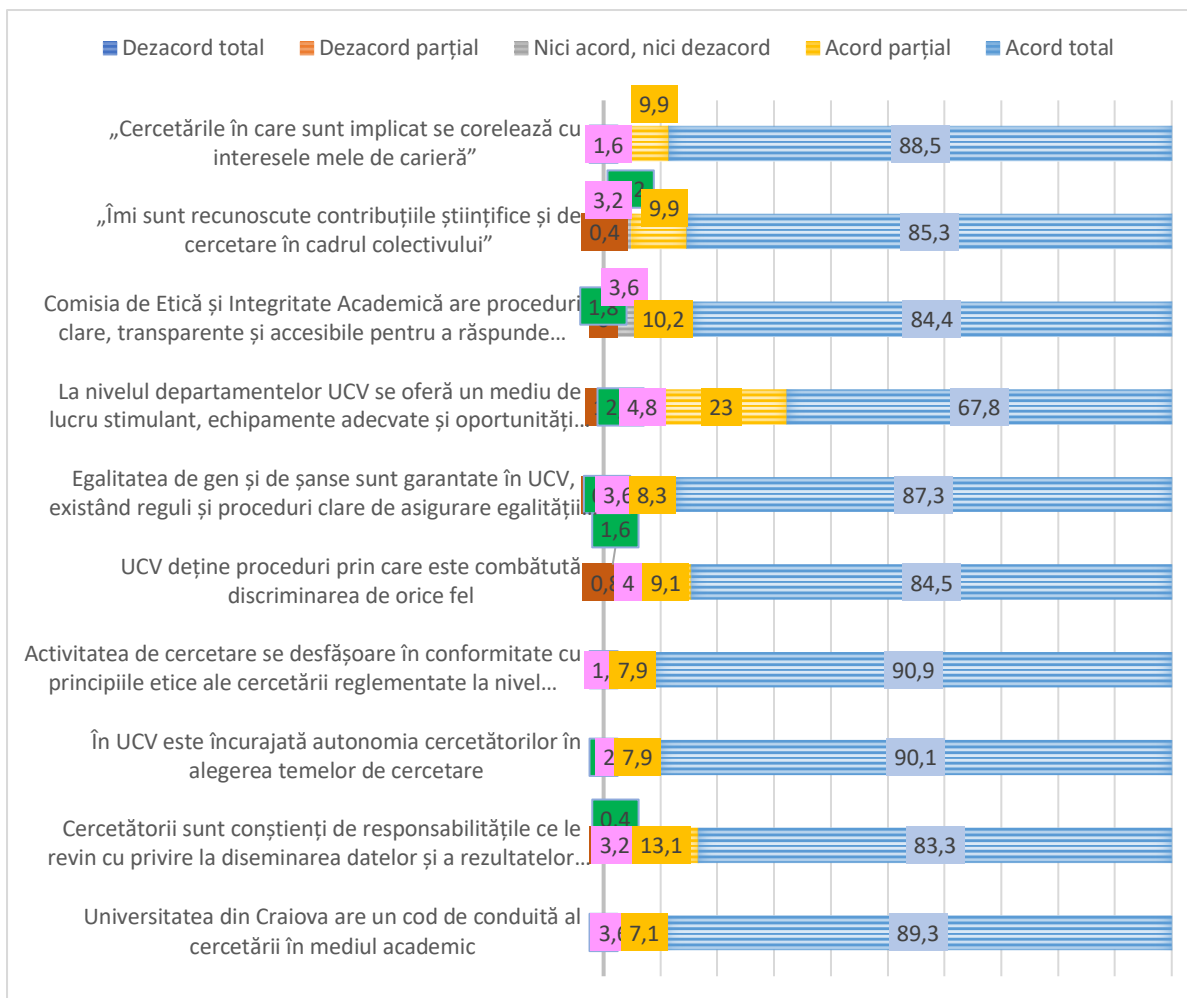
DATE TEHNICE

| | |
|--------------------------------------|---|
| Metoda de culegere a datelor | Anchetă sociologică |
| Tehnica de culegere a datelor | Chestionar online autoadministrat |
| Diseminarea chestionarului | Prin adresele de mail instituționale |
| Universul cercetării | Cadrelor didactice și de cercetare din UCV |
| Eșantion | În funcție de disponibilitatea respondenților |
| Total chestionare colectate | 252 |

DIMENSIUNEA I. ASPECTE ETICE ȘI RESPONSABILITATE PROFESIONALĂ

| | <i>I. Aspecte etice și profesionale</i> | <i>Dezacord total</i> | <i>Dezacord parțial</i> | <i>Nici dezacord nici acord</i> | <i>Acord parțial</i> | <i>Acord total</i> |
|------|--|------------------------------|--------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|
| | | <i>Procente</i> | | | | |
| 1.1. | Universitatea din Craiova are un cod de conduită al cercetării în mediul academic | 0 | 0 | 3,6 | 7,1 | 89,3 |
| 1.2. | Cercetătorii sunt conștienți de responsabilitățile ce le revin cu privire la diseminarea datelor și a rezultatelor cercetării | 0 | 0,4 | 3,2 | 13,1 | 83,3 |
| 1.3. | În UCV este încurajată autonomia cercetătorilor în alegerea temelor de cercetare | 0 | 0 | 2,0 | 7,9 | 90,1 |
| 1.4. | Activitatea de cercetare se desfășoară în conformitate cu principiile etice ale cercetării reglementate la nivel european, național și UCV | 0 | 0 | 1,2 | 7,9 | 90,9 |
| 1.5. | UCV deține proceduri prin care este combătută discriminarea de orice fel | 0,8 | 1,6 | 4,0 | 9,1 | 84,5 |
| 1.6. | Egalitatea de gen și de șanse sunt garantate în UCV, existând reguli și proceduri clare de asigurare egalității de gen și de șanse | 0,4 | 0,4 | 3,6 | 8,3 | 87,3 |

| | | | | | | |
|------|--|-----|-----|-----|------|------|
| 1.7. | La nivelul departamentelor UCV se oferă un mediu de lucru stimulant, echipamente adecvate și oportunități de colaborare în cadrul unor rețele internaționale | 1,6 | 2,8 | 4,8 | 23,0 | 67,8 |
| 1.8. | Comisia de Etică și Integritate Academică are proceduri clare, transparente și accesibile pentru a răspunde nevoilor și solicitărilor cercetătorilor | 0 | 1,8 | 3,6 | 10,2 | 84,4 |
| 1.9. | „Îmi sunt recunoscute contribuțiile științifice și de cercetare în cadrul colectivului” | 0,4 | 1,2 | 3,2 | 9,9 | 85,3 |
| 1.10 | „Cercetările în care sunt implicat se corelează cu interesele mele de carieră” | 0 | 0 | 1,6 | 9,9 | 88,5 |



Dimensiunea I, referitoare la *aspectele etice și profesionale*, a cumulat opinii majoritar pozitive din partea respondenților. Însă, în funcție de item, au existat diferențe de opinii. Cele mai pozitive opinii se referă la *încurajarea autonomiei cercetătorilor în alegerea temelor de cercetare* unde au fost colectate 90,1% opinii la rubrica „acord total”, urmată de *conformitatea cu principiile etice ale cercetării reglementate la nivel european, național și UCV*, unde au fost cumulate 90,9% opinii la rubrica „acord total”.

La cei mai mulți itemi au fost obținute opinii concentrate la rubrica „acord total” în proporție de peste 80,0%, ceea ce sugerează că în Universitatea din Craiova există *un cod de conduită al cercetării în mediul academic*, cunoscut de majoritatea respondenților la acest chestionar. Efectul *codului de conduită al cercetării în mediul academic* este continuat de opiniile majoritar pozitive legate de *conștientizarea responsabilităților ce revin cercetătorilor cu privire la diseminarea datelor și rezultatelor cercetării*. Sunt cunoscute majoritar procedurile Universității din Craiova prin care este combătută *discriminarea și*

este asigurată *egalitatea de gen*. La un nivel semnificativ sunt *cunoscute și apreciate drept transparente procedurile Comisiei de Etică și Integritate Academică*.

Ultimii doi itemi beneficiază majoritar de „acord total” în cazul *recunoașterii contribuțiilor științifice în cadrul colectivului, și în cazul corelației dintre cercetările în care sunt implicați cercetătorii și interesele lor de carieră*.

Itemul „1.7.” referitor la *mediul de lucru stimulant, echipamentele adecvate și oportunitățile de colaborare în cadrul rețelelor internaționale* are cele mai scăzute valori în raport cu ceilalți, cumulând la rubrica „acord total” un procent de 67,8%, iar la rubrica „acord parțial” un procent de 23,0%, ceea ce sugerează că la nivelul cercetătorilor se resimte nevoia îmbunătățirii relațiilor internaționale.

Analiza descriptivă a datelor oferă următoarele informații:

| | N | Minimum | Maximum | Media | Std. Deviation | Varianțe |
|---|-----|---------|---------|--------|----------------|----------|
| 1.1. Universitatea din Craiova are un cod de conduită al cercetării în mediul academic | 252 | 3,00 | 5,00 | 4,8571 | 0,44119 | 0,195 |
| 1.2. Cercetătorii sunt conștienți de responsabilitățile ce le revin cu privire la diseminarea datelor și a rezultatelor cercetării | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,7937 | 0,50207 | 0,252 |
| 1.3. În UCV este încurajată autonomia cercetătorilor în alegerea temelor de cercetare | 252 | 3,00 | 5,00 | 4,8810 | 0,38096 | 0,145 |
| 1.4. Activitatea de cercetare se desfășoară în conformitate cu principiile etice ale cercetării reglementate la nivel european, național și UCV | 252 | 3,00 | 5,00 | 4,8968 | 0,34176 | 0,117 |
| 1.5. UCV deține proceduri prin care este combătută discriminarea de orice fel | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7500 | 0,67762 | 0,459 |

| | | | | | | |
|---|---------|------|------|--------|---------|-------|
| 1.6. Egalitatea de gen si de șanse sunt garantate in UCV, existând reguli si proceduri clare de asigurare egalității de gen si de șanse | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,8175 | 0,54152 | 0,293 |
| 1.7. La nivelul departamentelor UCV se oferă un mediu de lucru stimulant, echipamente adecvate si oportunități de colaborare in cadrul unor rețele internaționale | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5278 | 0,83929 | 0,704 |
| 1.8. Comisia de Etica si Integritate Academica are proceduri clare, transparente si accesibile pentru a răspunde nevoilor si solicitărilor cercetătorilor | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,7778 | 0,58383 | 0,341 |
| 1.9. „Îmi sunt recunoscute contribuțiile științifice si de cercetare in cadrul colectivului” | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7857 | 0,59355 | 0,352 |
| 1.10. „Cercetările in care sunt implicat se corelează cu interesele mele de cariera” | 252 | 3,00 | 5,00 | 4,8690 | 0,38227 | 0,146 |
| Valid N | 25 2 | | | | | |

Mediile rezultate din analiza fiecărui item indică opinii majoritar convergente din partea respondenților, constatându-se variații relativ reduse între mediile fiecărui item. Deviațiile standard ale fiecărui item confirmă convergența opiniilor și nu indică contrapoziții semnificative între opiniile exprimate, ceea ce consfințește concluzia unei

strategii coerente referitoare la etica și obligațiile profesionale. Singurele diferențe majore apar la nivelul departamentelor unde se remarcă o variabilitate mai mare a opiniilor.

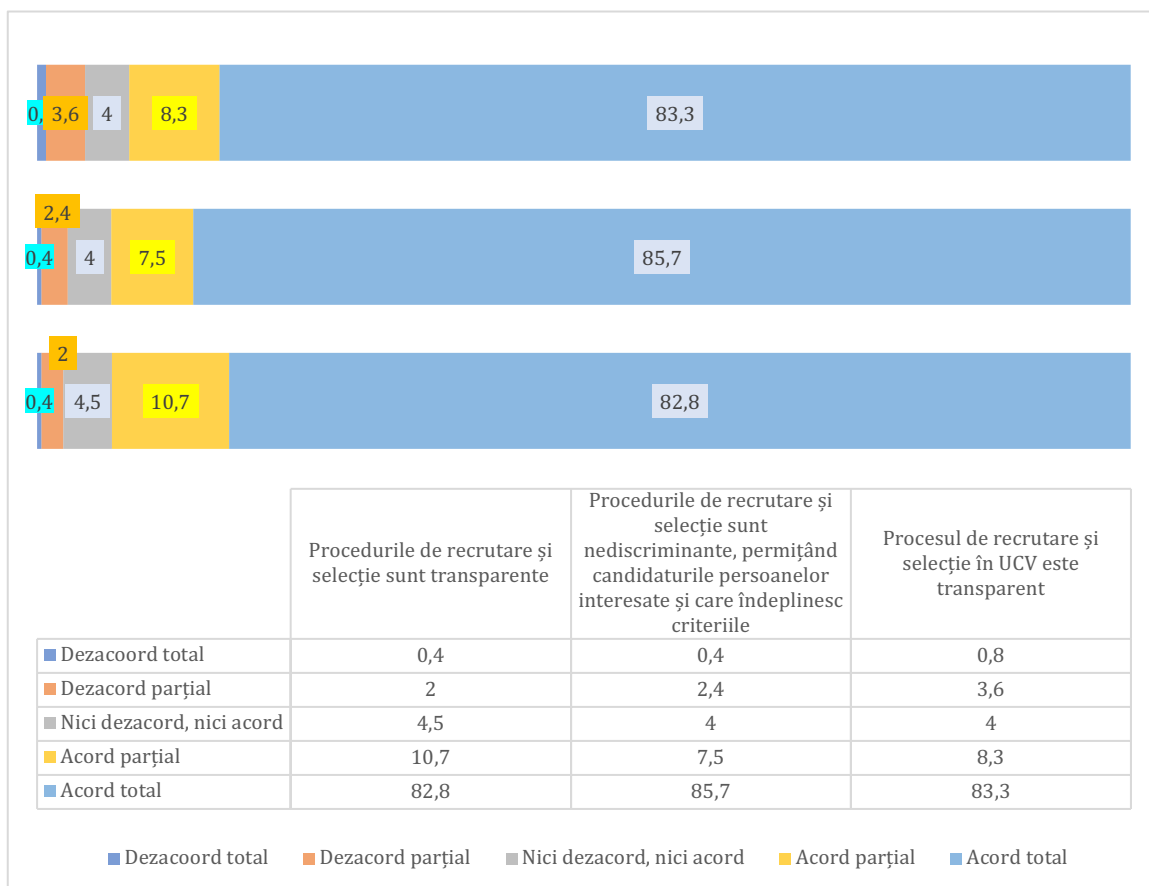
Convergența opiniilor rezultă și din indicarea întregii scale de răspunsuri posibile. În majoritatea cazurilor se observă că răspunsurile sunt cuprinse între varianta neutră („3. Nici acord, nici dezacord”) și se concentrează spre varianta cinci („5. Acord total”). Toate variantele sunt acoperite cu opțiuni în patru din cei zece itemi: referitori la procedurile ce combat discriminarea, egalitatea de gen, mediul de lucru stimulant la nivelul departamentelor și recunoașterea contribuțiilor științifice în cadrul colectivului. Această observație evidențiază că în aceste cazuri pot exista excepții de la regulă care presupun tratarea cu atenție pentru completarea decalajului față de principii.

DIMENSIUNEA a-II-a. PROCESUL DE RECRUTARE ȘI SELECȚIE

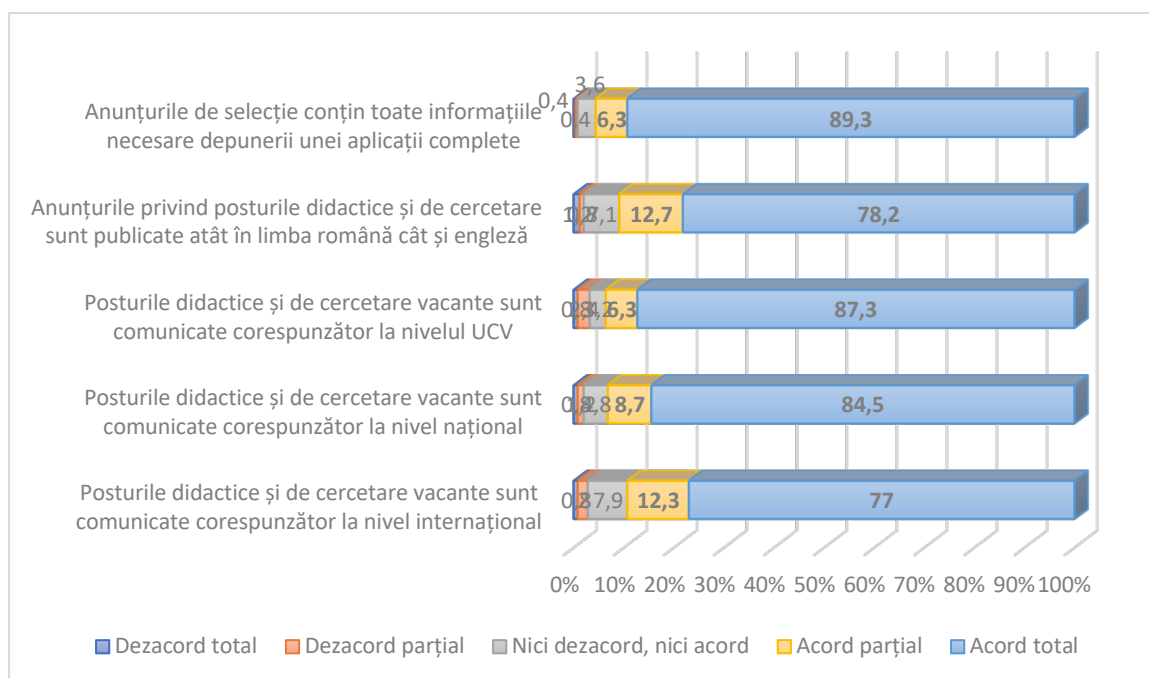
| | <i>I. Procesul de recrutare și selecție</i> | <i>Dezacord total</i> | <i>Dezacord parțial</i> | <i>Nici dezacord nici acord</i> | <i>Acord parțial</i> | <i>Acord total</i> |
|------|--|------------------------------|--------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|
| 2.1. | Procedurile de recrutare și selecție sunt transparente | 0,4 | 2,0 | 4,5 | 10,7 | 82,8 |
| 2.2. | Procedurile de recrutare și selecție sunt nediscriminante, permițând candidaturile persoanelor interesate și care îndeplinesc criteriile | 0,4 | 2,4 | 4,0 | 7,5 | 85,7 |
| 2.3. | Procesul de recrutare și selecție în UCV este transparent | 0,8 | 3,6 | 4,0 | 8,3 | 83,3 |
| 2.4. | 1 Posturile didactice și de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivel <i>internațional</i> | 0,8 | 2,0 | 7,9 | 12,3 | 77,0 |
| | 2 Posturile didactice și de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivel <i>național</i> | 0,8 | 1,2 | 4,8 | 8,7 | 84,5 |
| | 3 Posturile didactice și de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivelul <i>UCV</i> | 0,8 | 2,4 | 3,2 | 6,3 | 87,3 |
| 2.7. | 1 Anunțurile privind posturile didactice și de cercetare sunt publicate atât în limba română cât și engleză | 1,2 | 0,8 | 7,1 | 12,7 | 78,2 |
| | 2 Anunțurile de selecție conțin toate informațiile necesare depunerii unei aplicații complete | 0,4 | 0,4 | 3,6 | 6,3 | 89,3 |

| | | | | | | |
|-------|---|-----|-----|------|------|------|
| 2.8. | Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru persoanele interesate | 1,2 | 0,8 | 3,6 | 9,1 | 85,3 |
| 2.9. | Procesul de recrutare și selecție al cercetătorilor este eficient | 0,8 | 2,0 | 6,0 | 10,6 | 80,6 |
| 2.10. | Pe parcursul procesului de recrutare, personalul de specialitate oferă asistență în mod adecvat | 0,4 | 1,6 | 6,3 | 9,2 | 82,5 |
| 2.11 | Evaluarea performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție include următoarele criterii: | | | | | |
| 1 | Numărul publicațiilor științifice | 0 | 1,2 | 2,0 | 11,5 | 85,3 |
| 2 | Numărul de proiecte derulate | 0,4 | 2,0 | 4,8 | 12,6 | 80,2 |
| 3 | Pozițiile deținute în proiecte de cercetare | 0,8 | 1,6 | 5,2 | 11,8 | 80,6 |
| 4 | Numărul mobilităților internaționale | 0,4 | 3,5 | 10,4 | 20,6 | 65,1 |
| 5 | Capacitatea a lucra autonom | 0,4 | 2,4 | 8,3 | 17,5 | 71,4 |
| 6 | Capacitatea de a lucra în echipă | 0,4 | 2,4 | 6,3 | 16,3 | 74,6 |
| 7 | Numărul de proiecte și cercetări derulate în relație cu mediul socio-economic | 0,4 | 2,8 | 7,1 | 18,3 | 71,4 |
| 8 | Numărul de brevete și inovații | 0 | 2,0 | 9,1 | 15,5 | 73,4 |
| 2.12. | Ce tip de practici OTM-R (Open, Transparent, Merit-based Recruitment of Researchers) sunt implementate în procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor: | | | | | |
| 1 | Capacitatea de a obține finanțare | 0,4 | 1,2 | 13,5 | 17,8 | 67,1 |
| 2 | Capacitatea de a realiza cercetări cu impact în societate | 0 | 1,2 | 9,1 | 15,5 | 74,2 |
| 3 | Portofoliul internațional | 0,4 | 2,0 | 9,9 | 17,5 | 70,2 |
| 4 | Transferul și schimbul de cunoștințe | 0,4 | 1,6 | 10,3 | 14,3 | 73,4 |
| 5 | Managementul cercetării și inovației | 0 | 1,2 | 7,9 | 14,7 | 76,2 |
| 6 | Activități de informare și conștientizare a publicului | 0,4 | 1,6 | 12,6 | 17,1 | 68,3 |

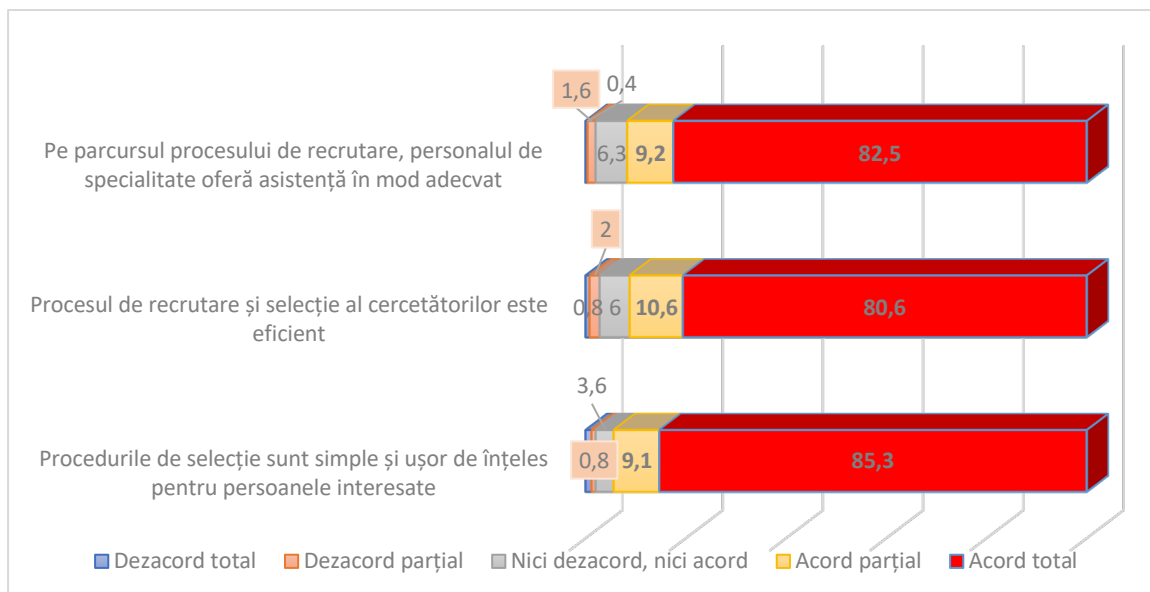
| | | | | | | |
|---|--|-----|-----|-----|------|------|
| 7 | Performanțele în cercetare | | 1,6 | 4,4 | 9,1 | 84,9 |
| 8 | Capacitatea de supervizare și mentorat | 0,4 | 2,0 | 9,5 | 13,5 | 74,6 |
| 9 | Activitate didactică | 0,4 | 4,4 | 7,9 | 10,7 | 76,6 |



Există aprecieri pozitive semnificative în cazul transparenței procedurilor de selecție și recrutare (82,8% acord total și 10,7% acord parțial), la fel ca și în cazul procedurilor nediscriminante (85,7% acord total și 7,5% acord parțial), constatăm că există o serie de itemi la care opiniile sunt nuanțate, ceea ce presupune extinderea analizei dincolo de analiza descriptivă și continuarea cu analiza factorială pentru a reliefa factorii care contribuie la diminuarea aprecierilor și care vor intra în strategia de reducere a decalajelor. De asemenea, procesul de selecție al cercetătorilor este transparent pentru majoritatea respondenților.



Posturile didactice sunt comunicate corespunzător la nivel național și al UCV, în schimb ce anunțurile și comunicările la nivel internațional sunt mai puțin prezente. Acordul total este sub 80,0% în cazul publicării atât în limba română cât și engleză, la fel ca și în cazul comunicării internaționale a posturilor vacante. Se detașează concluzia unei comunicări adresate predilect personalului intern sau autohton și o atenție mai redusă acordată internaționalizării posturilor. Această concluzie este confirmată de diferențele ce rezultă din limba în care se anunță posturile didactice și de cercetare, fiind preferată limba română.



Procedurile de selecție sunt ușor de înțeles, iar potențialii candidați, procesul de selecție al cercetătorilor este eficient, iar personalul Universității din Craiova oferă asistența necesară cercetătorilor interesați.



Evaluarea performanțelor în procesul de selecție este axată pe *numărul publicațiilor științifice, numărul proiectelor derulate și pozițiile deținute în cadrul proiectelor de cercetare*. Sunt mai puțin apreciate, în opinia respondenților, *numărul*

mobilităților internaționale, capacitatea de a lucra autonom, capacitatea de a lucra în echipă, numărul de cercetări derulate în relație cu mediul socio-economic și numărul de brevete și invenții obținute.



Practicile OTM-R implementate în procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor au întrunit opinii mai diverse în raport cu cele exprimate anterior. Există un singur item unde acordul total este de peste 80,0%. În restul cazurilor constatăm că valorile obținute sunt sub 80,0%. Aceste rezerve ale respondenților se referă la *capacitatea de a obține finanțare, capacitatea de a realiza cercetări cu impact în societate, portofoliul internațional, transferul și schimbul de cunoștințe, managementul cercetării și inovației, activitățile de informare și conștientizare a publicului, capacitatea de supervizare și mentorat și activitatea didactică.*

Analiza descriptivă a datelor colectate ne permite să sesizăm situațiile în care sunt diferențe între principiile prevăzute în *Carta și Codul European al Cercetătorilor* și nivelul acestor principii în Universitatea din Craiova.

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|---|-----|---------|---------|--------|-------------------|----------|
| 2.1. Procedurile de recrutare si selecție sunt transparente | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7381 | 0,66415 | 0,441 |
| 2.2. Procedurile de recrutare si selecție sunt nediscriminante, permițând candidaturile persoanelor interesate si care îndeplinesc criteriile | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7579 | 0,67462 | 0,455 |
| 2.3. Procesul de recrutare si selecție in UCV este transparent | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6984 | 0,77583 | 0,602 |
| 2.4.1. Posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivel internațional | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6270 | 0,78058 | 0,609 |
| 2.4.2. Posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivel național | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7500 | 0,67171 | 0,451 |
| 2.4.3. Posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate corespunzător la nivelul UCV | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7698 | 0,69331 | 0,481 |
| 2.7.1. Anunțurile privind posturile didactice si de cercetare sunt publicate atât în limba romana cat si engleza | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6587 | 0,74857 | 0,560 |

| | | | | | | |
|---|-----|------|------|--------|---------|-------|
| 2.7.2. Anunțurile de selecție conțin toate informațiile necesare depunerii unei aplicații complete | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,8373 | 0,52934 | 0,280 |
| 2.8. Procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru persoanele interesate | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7659 | 0,66556 | 0,443 |
| 2.9. Procesul de recrutare și selecție al cercetătorilor este eficient | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6825 | 0,74310 | 0,552 |
| 2.10. Pe parcursul procesului de recrutare, personalul de specialitate oferă asistență în mod adecvat | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7183 | 0,68854 | 0,474 |
| 2.11.1. Numărul publicațiilor științifice | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,8095 | 0,51610 | 0,266 |
| 2.11.2. Numărul proiectelor derulate | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7024 | 0,68762 | 0,473 |
| 2.11.3. Pozițiile deținute în proiecte de cercetare | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6984 | 0,71154 | 0,506 |
| 2.11.4. Numarul mobilitatilor internationale | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,4643 | ,84843 | 0,720 |
| 2.11.5. Capacitatea de a lucra autonom | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5714 | 0,77746 | 0,604 |
| 2.11.6. Capacitatea de a lucra în echipa | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6230 | ,74467 | 0,555 |
| 2.11.7. Numarul de proiecte și cercetari | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5754 | 0,77708 | 0,604 |

| | | | | | | |
|---|-----|------|------|--------|---------|-------|
| derulate in relatie cu mediul socio-economic | | | | | | |
| 2.11.8. Numarul de brevete si inovatii | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,6032 | 0,73695 | 0,543 |
| 2.12.1. Capacitatea de a obtine finantare | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5000 | 0,80090 | 0,641 |
| 2.12.2. Capacitatea de a realiza cercetari cu impact in societate | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,6270 | 0,69985 | 0,490 |
| 2.12.3. Portofoliul international | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5516 | 0,78413 | 0,615 |
| 2.12.4. Transferul si schimbul de cunostinte | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5873 | 0,77068 | 0,594 |
| 2.12.5. Managementul cercetarii si inovatiei | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,6587 | 0,67585 | 0,457 |
| 2.12.6. Activitati de informare si constientizare a publicului | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5119 | 0,80577 | 0,649 |
| 2.12.7. Performante in cercetare | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,7738 | 0,59916 | 0,359 |
| 2.12.8. Capacitatea de supraveghere si mentorat | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5992 | 0,77439 | 0,600 |
| 2.12.9. Activitatea didactica | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5873 | 0,84467 | 0,713 |
| Valid N (listwise) | 252 | | | | | |

Analiza descriptivă a datelor reliefează medii de valori apropiate, ceea ce denotă existența unor opinii convergente. Totuși constatăm că există o dispersie mai mare a opiniilor, chiar dacă nu la diferențe semnificative. La majoritatea itemilor există opinii care acoperă toate scalele grilei de evaluare a decalajelor, ceea ce denotă că indicatorii sunt aproape complet îndepliniți. Analiza dezacordurilor și a opiniilor neutre reliefează punctele viitoareii strategii de acțiune destinată reducerii decalajelor.

Din datele de mai sus se detașează acordul total referitor la performanța în cercetare, care este generată de factori instituționali. De exemplu, prin analiza factorială se desprind trei factori care explică în proporție de 83,0% opiniile referitoare la performanța în cercetare: aceștia sunt *încrederea în transparența și corectitudinea procedurilor instituționale (care explică în proporție de 41,44% varianța răspunsurilor colectate); formarea profesională oferită cercetătorilor și cadrelor didactice (explică varianța răspunsurilor în proporție de 27,01%), iar al treilea factor reprezintă numărul proiectelor derulate (care explică în proporție de 14,55% varianța răspunsurilor).*

Cei trei factori reliefează că respondenții apreciază performanța în cercetare prin prisma organizării procedurilor instituționale, a posibilităților de formare profesională și a proiectelor derulate care indică reușitele cercetătorilor.

Prin factorul al doilea, *posibilitățile de formare profesională*, explicăm și acordul mai scăzut opiniilor respondenților în legătură cu relațiile internaționale și posibilitățile de implicare în aceste activități.

DIMENSIUNEA a III-a. CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI SECURITATE SOCIALĂ

| | <i>Condiții de muncă și securitate socială</i> | <i>Dezacord total</i> | <i>Dezacord parțial</i> | <i>Nici dezacord nici acord</i> | <i>Acord parțial</i> | <i>Acord total</i> |
|------|---|------------------------------|--------------------------------|--|-----------------------------|---------------------------|
| 3.1. | Cercetătorii din UCV își cunosc drepturile de care beneficiază ca salariați în acord cu legislația în vigoare | 0,8 | 2,8 | 4,8 | 9,5 | 82,1 |
| 3.2. | UCV oferă salarii și condiții atractive pentru cercetători | 1,6 | 5,6 | 9,5 | 27,0 | 56,3 |
| 3.3. | UCV oferă echipament adecvat și facilități pentru cercetători | 2,0 | 5,2 | 6,3 | 21,4 | 65,1 |
| 3.4. | Cercetătorii și cadrele didactice primesc asistență din partea personalului administrativ atunci când au nevoie de informații și clarificări | 1,6 | 1,2 | 4,4 | 18,6 | 74,2 |
| 3.5. | UCV oferă stimulente pentru încurajarea cercetătorilor; precum salarii mai mari, premii, recunoaștere a performanțelor, posibilități de promovare, posibilitatea dezvoltării unor proiecte noi etc. | 1,2 | 4,8 | 7,9 | 20,2 | 65,9 |

| | | | | | | |
|-------|---|-----|------|------|------|------|
| 3.6. | „Am observat îmbunătățiri datorate excelenței cercetătorilor” | 0,4 | 3,2 | 6,3 | 18,3 | 71,8 |
| 3.7. | La nivelul UCV există scheme de mentorat și îndrumare în carieră pentru salariați, inclusiv pentru cercetători | 1,2 | 4,4 | 13,4 | 25,8 | 55,2 |
| 3.8. | „Personal am beneficiat de o schemă de mentorat destinată salariaților UCV” | 7,5 | 13,1 | 19,4 | 18,7 | 41,3 |
| 3.9. | Reușita în proiectele de cercetare derulate pe perioadă determinată se pot transforma în contracte de muncă pe perioadă nedeterminată | 1,2 | 0,8 | 24,6 | 17,4 | 56,0 |
| 3.10. | Cercetătorii și cadrele didactice sunt implicate în mecanismele de luare a deciziilor la nivelul întregii instituții | 1,6 | 4,8 | 12,7 | 17,8 | 63,1 |

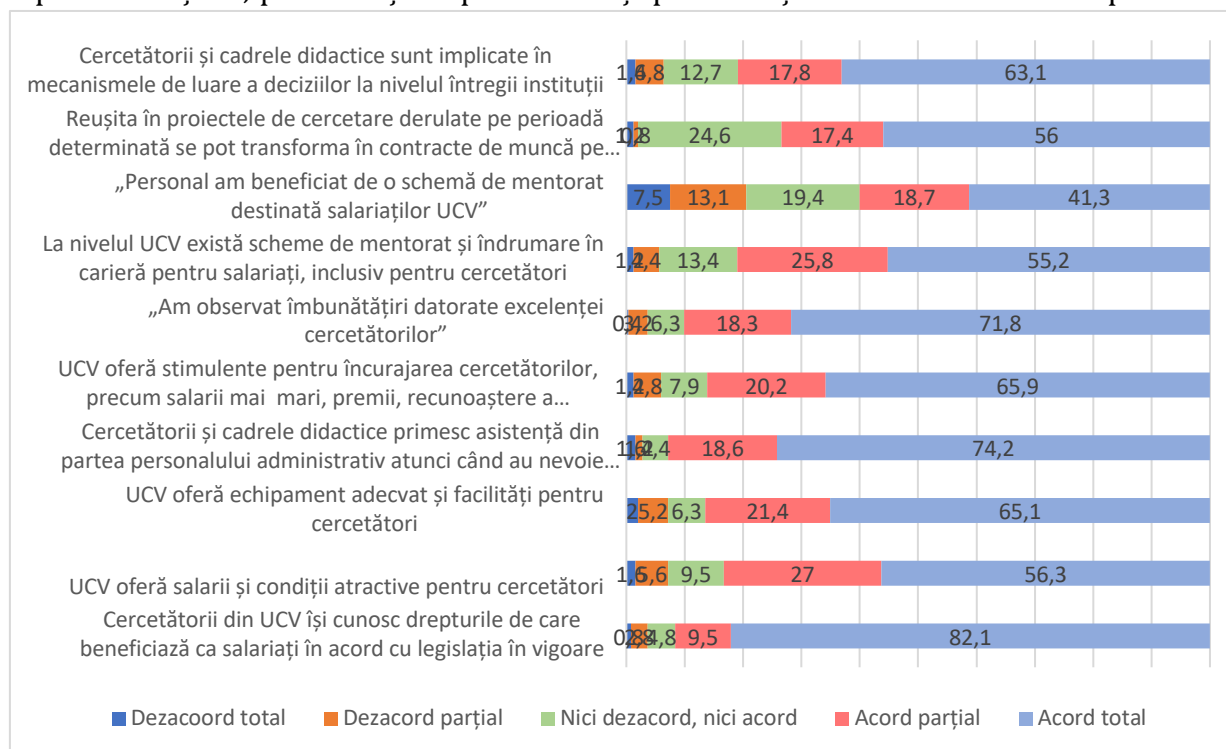
Opiniile respondenților despre condițiile de muncă și securitate socială din UCV ilustrează existența unor decalaje între principiile enunțate și Carta și Codul European al Cercetătorilor și principiile implementate la nivelul UCV. Acordul total cu principiile cuprinse în această dimensiune sunt mai scăzute decât în cazul dimensiunilor anterioare.

Cunoașterea drepturilor de care dispun întrunește opțiunile majoritare. Un nivel ridicat al acordului total se observă și în cazul asistenței oferite de personalul administrativ.

Excelența cercetătorilor a fost remarcată la un nivel semnificativ, întrunind 71,8% opțiuni la rubrica *acord total*.

La nivelul Universității din Craiova se oferă la un nivel acceptabil echipamente adecvate și facilități pentru cercetători, stimulente, salarii mai mari, premii, recunoaștere

a performanțelor, posibilități de promovare și posibilități de dezvoltare a unor proiecte



noi. La această categorie de principii se află și implicarea cercetătorilor și cadrelor didactice în procesul de luare a deciziilor la nivel instituțional.

Există niveluri mai mici ale acordurilor în cazul atractivității salariilor și condițiilor de muncă ale cercetătorilor, a schemelor de mentorat, transformarea posturilor pe durată eterminată în posturi pe durată nedeterminată pentru cercetătorii care au derulat proiecte de succes.

Reprezentarea grafică a datelor ilustrează posibilitatea îmbunătățirii valorilor acestor indicatori prin elaborarea unei strategii instituționale de reducere a decalajelor față de principiile reglementărilor europene.

| | N | Minimum | Maximum | Media | Std. Deviation |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| 3.1. Cercetătorii din UCV își cunosc drepturile de care beneficiază ca salariați în acord cu legislația în vigoare | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6944 | 0,75604 |
| 3.2. UCV oferă salarii și condiții atractive pentru cercetători | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,3095 | 0,96525 |
| 3.3. UCV oferă echipament adecvat și facilități pentru cercetători | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,4246 | 0,96051 |

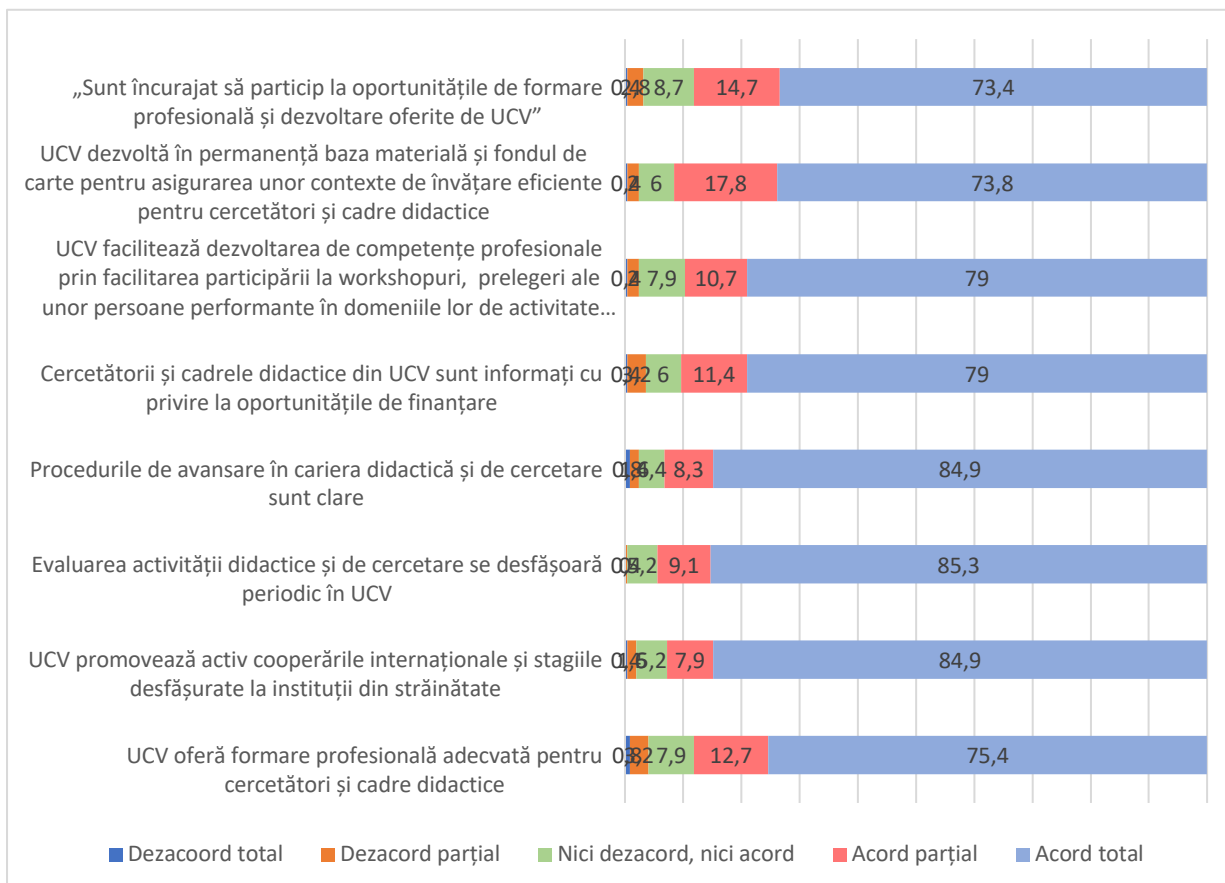
| | | | | | |
|--|-----|------|------|--------|---------|
| 3.4. Cercetatorii si cadrele didactice primesc asistenta din partea personalului administrativ atunci cand au nevoie de informatii si clarificari | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6270 | 0,76512 |
| 3.5. UCV ofera stimulente pentru incurajarea cercetatorilor, precum salarii mai mari, premii, recunoastere a performantelor, posibilitati de promovare, posibilitatea dezvoltarii unor proiecte noi etc. | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,4484 | 0,91540 |
| 3.6. „Am observat imbunatatiri datorate excelentei cercetatorilor” | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5794 | 0,78180 |
| 3.7. La nivelul UCV exista scheme de mentorat si indrumare in cariera pentru salariatii, inclusiv pentru cercetatori | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,2937 | 0,94103 |
| 3.8. „Personal am beneficiat de o schema de mentorat destinata salariatilor UCV” | 252 | 1,00 | 5,00 | 3,7302 | 1,32047 |
| 3.9. Reusita in proiectele de cercetare derulate pe perioada determinata se pot transforma în contracte de munca pe perioada nedeterminata | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,2619 | 0,93773 |
| 3.10. Cercetatorii si cadrele didactice sunt implicate in mecanismele de luare a deciziilor la nivelul intregii institutii | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,3611 | 0,98219 |
| Valid N | 252 | | | | |

Datele statistice cuprind informații despre mediile răspunsurilor colectate. Se observă tendința de grupare a mediilor către maximum intervalului cu excepția opiniilor exprimate la itemul referitor la schemele de mentorat destinate salariaților UCV. Deviația standard este mai mare și indică o variabilitate mai mare a răspunsurilor.

DIMENSIUNEA a IV-a. FORMAREA ȘI DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ

| | <i>Formarea și dezvoltarea profesională</i> | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|-----|-----|-----|------|------|
| 4.1. | UCV oferă formare profesională adecvată pentru cercetători și cadre didactice | 0,8 | 3,2 | 7,9 | 12,7 | 75,4 |
| 4.2. | UCV promovează activ cooperările internaționale și stagiile desfășurate la instituții din străinătate | 0,4 | 1,6 | 5,2 | 7,9 | 84,9 |
| 4.3. | Evaluarea activității didactice și de cercetare se desfășoară periodic în UCV | 0 | 0,4 | 5,2 | 9,1 | 85,3 |
| 4.4. | Procedurile de avansare în cariera didactică și de cercetare sunt clare | 0,8 | 1,6 | 4,4 | 8,3 | 84,9 |
| 4.5. | Cercetătorii și cadrele didactice din UCV sunt informați cu privire la oportunitățile de finanțare | 0,4 | 3,2 | 6,0 | 11,4 | 79,0 |
| 4.6. | UCV facilitează dezvoltarea de competențe profesionale prin facilitarea participării la workshopuri, prelegeri ale unor persoane performante în domeniile lor de activitate și activități de e-learning | 0,4 | 2,0 | 7,9 | 10,7 | 79,0 |
| 4.7. | UCV dezvoltă în permanență baza materială și fondul de carte pentru asigurarea unor contexte de învățare eficiente pentru cercetători și cadre didactice | 0,4 | 2,0 | 6,0 | 17,8 | 73,8 |

| | | | | | | |
|------|---|-----|-----|-----|------|------|
| 4.8. | „Sunt încurajat să particip la oportunitățile de formare profesională și dezvoltare oferite de UCV” | 0,4 | 2,8 | 8,7 | 14,7 | 73,4 |
|------|---|-----|-----|-----|------|------|



Cele mai favorabile opinii se referă la promovarea activă a cooperărilor internaționale și a stagiilor desfășurate la instituții din străinătate. De asemenea, evaluarea activității didactice și de cercetare se desfășoară periodic la UCV, iar procedurile de avansare în cariera didactică sunt clare.

La un nivel mai scăzut se află formarea profesională adecvată pentru cercetători, informarea cu privire la oportunitățile de finanțare, facilitatea participării la workshopuri și prelegeri ale unor persoane performante în domeniul lor de activitate. De asemenea, sunt opinii pozitive legate de dezvoltarea permanentă a bazei de materiale și a fondului de carte, pentru asigurarea unor contexte de învățare eficiente pentru cercetători și

cadrele didactice. În plus, în proporție de 73,4% respondenții și-au exprimat acordul total despre încurajarea participării la oportunitățile de formare profesională și dezvoltare oferite de UCV.

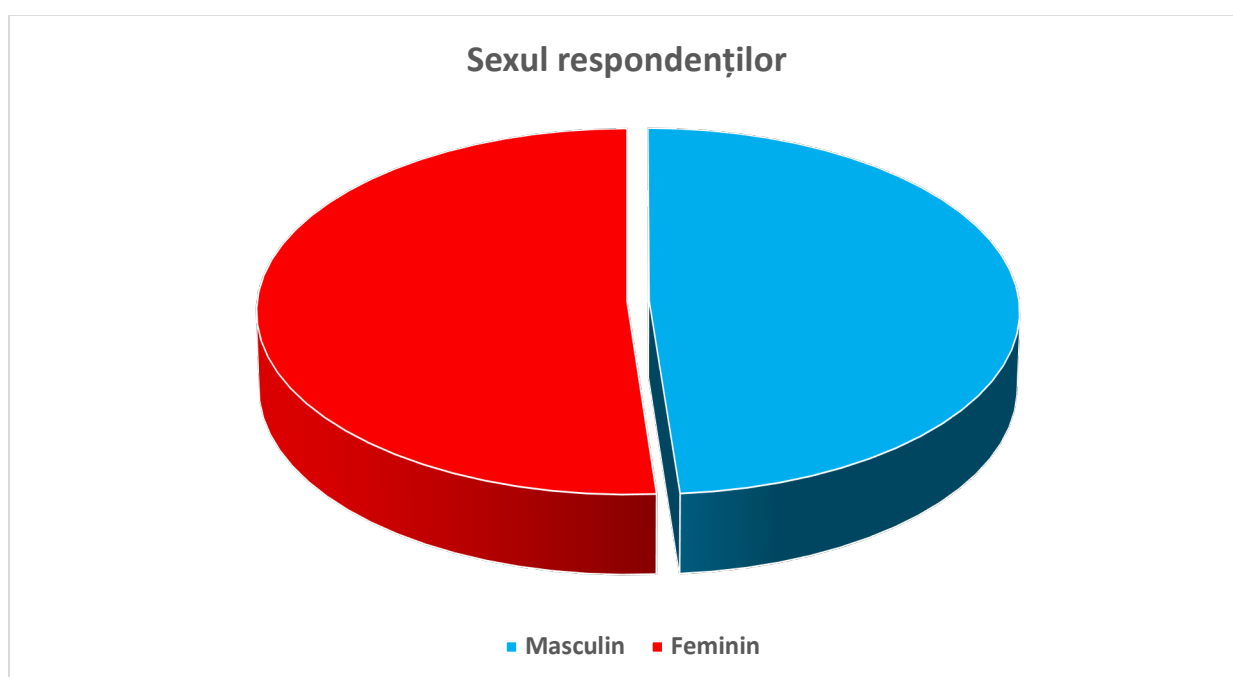
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--|-----|---------|---------|--------|----------------|
| 4.1. UCV ofera formare profesionala adecvata pentru cercetatori si cadre didactice | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5873 | 0,83040 |
| 4.2. UCV promoveaza activ cooperarile internationale si stagiile desfășurate la institutii din strainatate | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7540 | 0,65822 |
| 4.3. Evaluarea activitatii didactice si de cercetare se desfasoară periodic în UCV | 252 | 2,00 | 5,00 | 4,7937 | 0,54029 |
| 4.4. Procedurile de avansare în cariera didactica si de cercetare sunt clare | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,7500 | 0,68347 |
| 4.5. Cercetatorii si cadrele didactice din UCV sunt informati cu privire la oportunitatile de finantare | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6548 | 0,76519 |
| 4.6. UCV faciliteaza dezvoltarea de competente profesionale prin facilitarea... | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6587 | 0,74323 |
| 4.7. UCV dezvolta in permanenta baza materiala si fondul de carte... | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,6270 | 0,72226 |
| 4.8. „Sunt incurajat sa particip la oportunitatile de formare profesionala si dezvoltare oferite de UCV” | 252 | 1,00 | 5,00 | 4,5794 | 0,79694 |
| Valid N | 252 | | | | |

Datele statistice indică răspunsuri convergente, cu medii apropiate și cu o deviație standard destul de redusă. Considerăm că în această situație putem vorbi despre obiectivitatea opiniilor exprimate și corespondența dintre realitatea instituțională și opiniile exprimate.

V. PARTICIPANȚII LA CERCETARE

1. Distribuție respondenților în funcție de sex

| | Frecvență | Procente |
|-----------------|-----------|----------|
| Masculin | 123 | 48,8 |
| Feminin | 129 | 51,2 |
| Total | 252 | 100,0 |

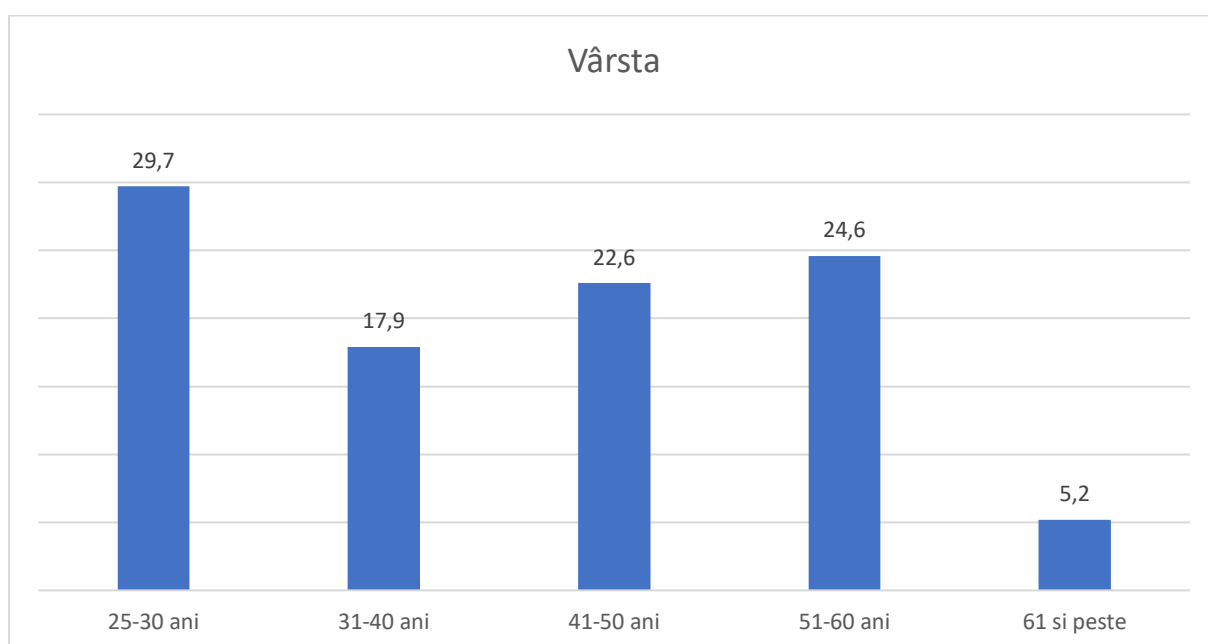


Distribuția în funcție de sexul respondenților este echilibrat, ușor favorabil persoanelor de sex feminin, care dețin 51,2% din totalul respondenților față de 48,8% persoane de sex masculin.

Această distribuție este relevantă în cazul analizei itemilor ce fac referire la discriminare și egalitatea de gen. Fiind mai multe femei datele colectate au un grad ridicat de reprezentativitate.

2. Distribuție respondenților în funcție de vârstă

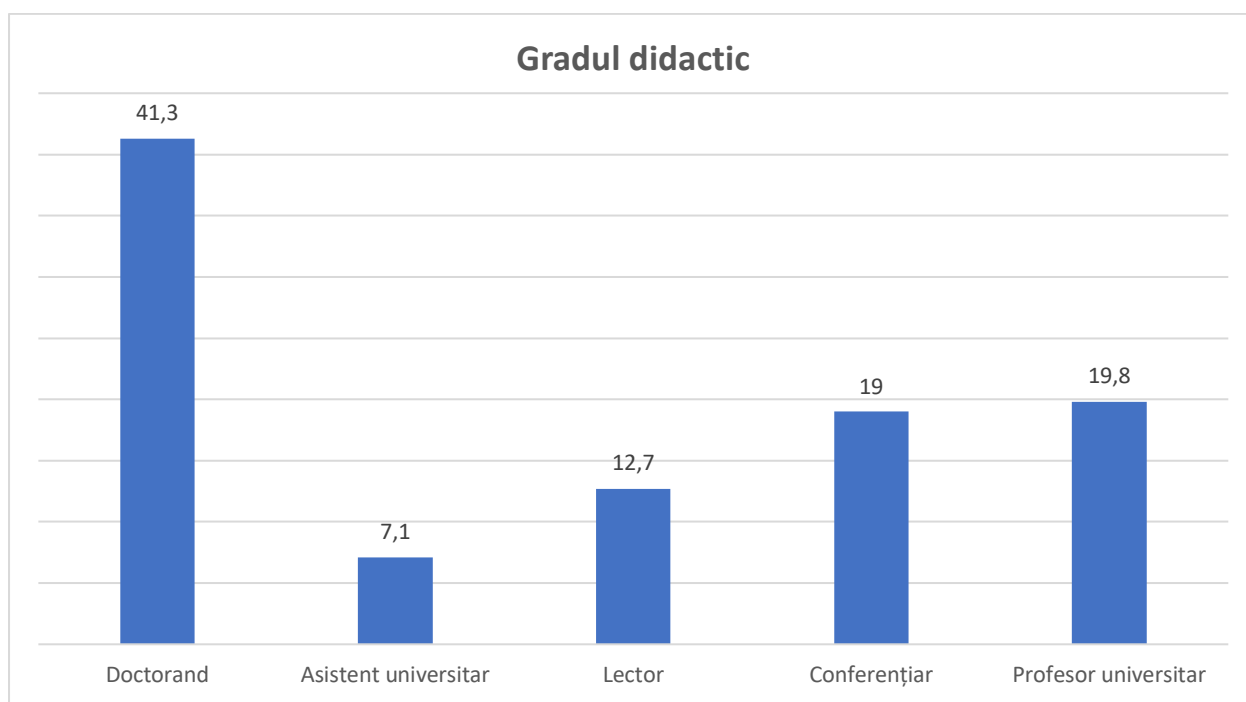
| | Frecvența | Procente |
|--------------|------------|--------------|
| 25-30 ani | 75 | 29,7 |
| 31-40 ani | 45 | 17,9 |
| 41-50 ani | 57 | 22,6 |
| 51-60 ani | 62 | 24,6 |
| 61 si peste | 13 | 5,2 |
| Total | 252 | 100,0 |



Vârsta respondenților este un alt indicator pentru politicile viitoare și planul de acțiune ce va viza reducerea decalajelor. Vârstele participanților la acest studiu sunt relativ echilibrate, cu o ușoară pondere mai ridicată a tinerilor. Persoanele de 61 de ani și peste au răspuns într-o proporție mai mică, probabil datorită interesului mai redus pentru politicile viitoare.

3. Distribuția respondenților în funcție de gradul didactic și de cercetare

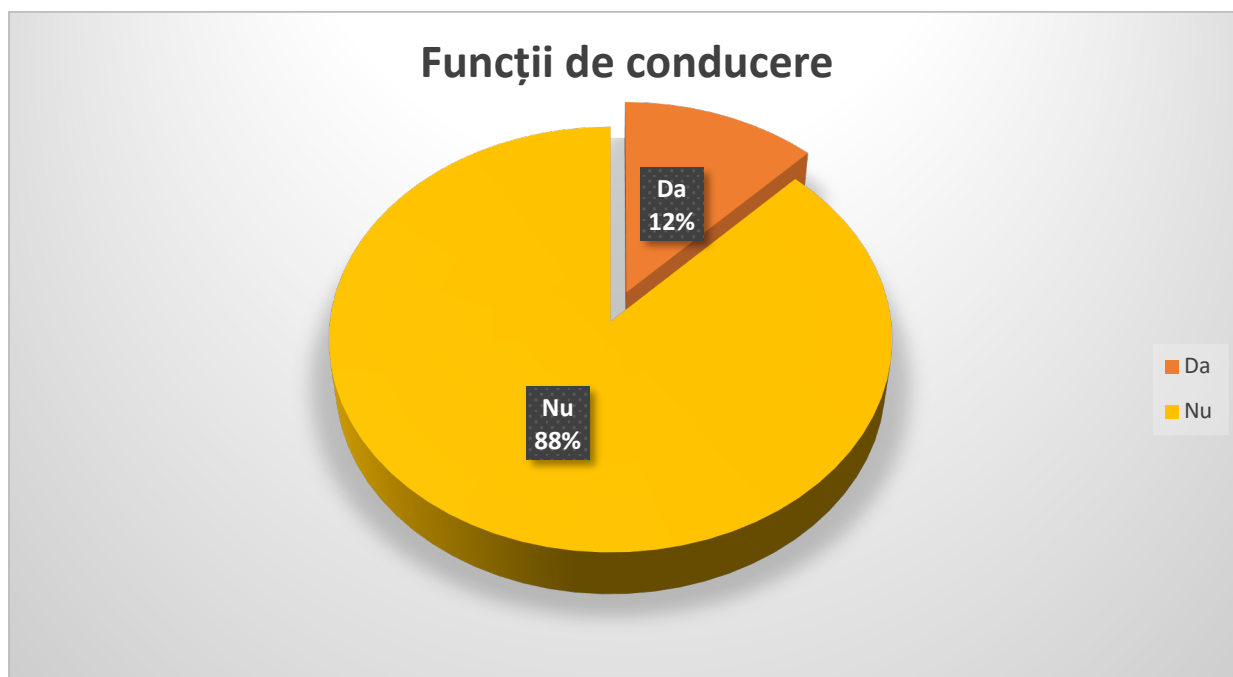
| | Frecvență | Procente |
|-----------------------------|-----------|----------|
| Doctorand | 104 | 41,3 |
| Asistent universitar | 18 | 7,1 |
| Lector | 32 | 12,7 |
| Conferențiar | 48 | 19,0 |
| Profesor universitar | 50 | 19,8 |
| Total | 252 | 100,0 |



Toate gradele didactice sunt reprezentate în lotul de respondenți. În cazul gradelor de profesor, conferențiar, lector există un anumit echilibru, în timp ce asistenții universitari dețin 7,1% din total. Doctoranzii dețin cel mai mare procent, ceea ce indică interesul pentru politicile academice viitoare.

4. Deținători de funcții de conducere

| | Frecvență | Procente |
|-------|-----------|----------|
| Da | 31 | 12,3 |
| Nu | 221 | 87,7 |
| Total | 252 | 100,0 |

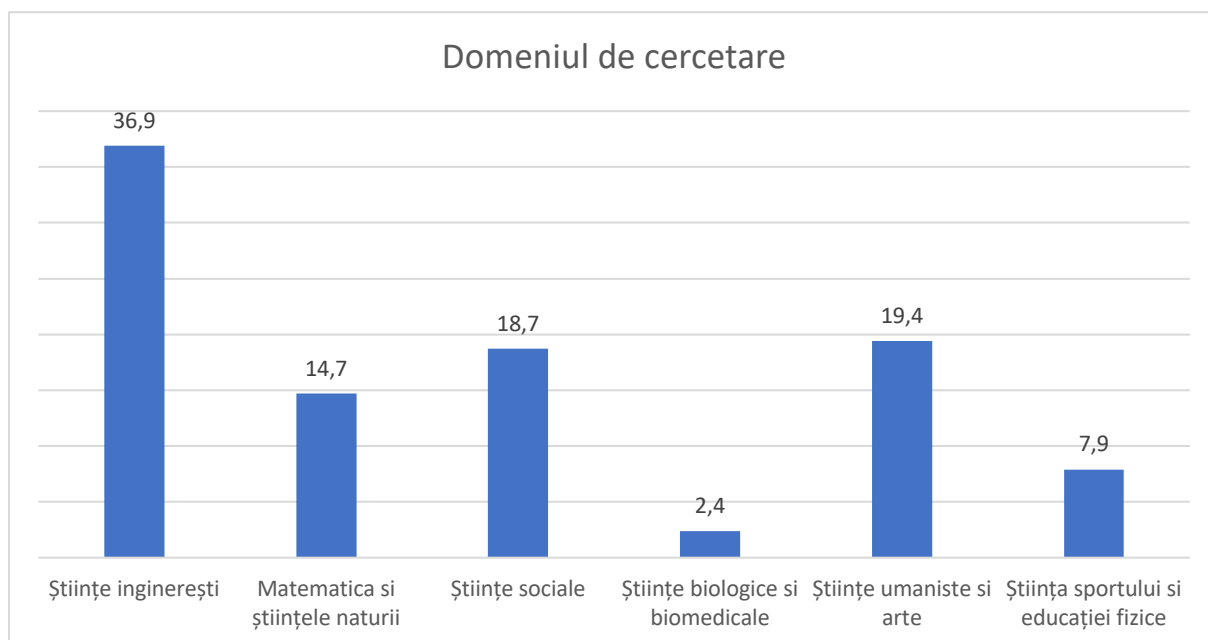


Majoritatea respondenților (87,7%) nu dețin funcții de conducere, ceea ce denotă că opiniile colectate nu sunt influențate de funcțiile deținute.

5. Domeniul de cercetare

| | Frecvențe | Procente |
|----------------------------------|-----------|----------|
| Științe inginerești | 93 | 36,9 |
| Matematica și științele naturii | 37 | 14,7 |
| Științe sociale | 47 | 18,7 |
| Științe biologice și biomedicale | 6 | 2,4 |
| Științe umaniste și arte | 49 | 19,4 |

| | | | |
|--|--|-----|-------|
| | Știința sportului si educației fizice | 20 | 7,9 |
| | Total | 252 | 100,0 |



În cercetarea de față sunt cuprinse toate domeniile de cercetare existente în Universitatea din Craiova, ceea ce crește nivelul de reprezentativitate a răspunsurilor.

Concluzii

Studiul de față reprezintă prima etapă în implementarea politicilor europene în cadrul Universității din Craiova. În anii trecuți dimensiunile evaluate prin acest studiu au constituit obiectul unor strategii de adaptare a instituției la cerințele și dinamica actuală a mediului academic. Rezultatele obținute consfințesc direcția pozitivă spre care se îndreaptă Universitatea din Craiova, iar prezenta evaluare se constituie într-un instrument util pentru programarea strategiilor viitoare și asigurarea unui sistem de calitate în concordanță cu principiile europene.

Opiniile exprimate de participanții la studiu au ilustrat aspectele pozitive ale managementului instituțional, iar în anumite cazuri indică situațiile unde „este loc de mai bine”. Astfel, putem să identificăm punctele tari și slabe în funcție de aprecierile colectate, urmând ca datele să devină punctul de plecare pentru repetarea studiului în viitor.

Puncte tari

1. Aspectele etice și profesionale sunt acoperite la un nivel foarte ridicat. Acordul respondenților cu afirmațiile primei dimensiuni au fost covârșitor pozitive. Media valorilor răspunsurilor colectate a fost frecvent de peste 80,0%, ceea ce indică trendul pozitiv, pe de o parte, iar pe de altă parte faptul că necesitățile sunt aproape acoperite.
2. Procesul de recrutare și selecție a cercetătorilor este transparent și structurat în funcție de proceduri legale cunoscute de majoritatea covârșitoare a respondenților. Regulile de recrutare sunt nediscriminatoare și asigură egalitatea de gen.
3. Anunțurile referitoare la posturile vacante se realizează corespunzător la nivel național și al UCV.
4. Procedurile de recrutare implementate la Universitatea din Craiova sunt apreciate în majoritate pozitiv de către respondenți.
5. Evaluarea performanțelor este concentrată mai mult pe publicațiile științifice, numărul de proiecte derulate și pozițiile deținute în proiectele de cercetare.

6. Sunt apreciate performanțele în cercetare, care sunt corelate cu politicile instituționale și sprijinul oferit cercetătorilor și cadrelor didactice.
7. Există un nivel ridicat de cunoaștere a drepturilor pe care le au salariații, iar instituția facilitează accesul salariaților la cunoașterea drepturilor pe care le au.

Puncte slabe

1. La nivelul departamentelor sunt menționate situații în care nu sunt asigurate condiții stimulante și echipamentele necesare.
2. De asemenea, la nivelul departamentelor nu se susțin suficient oportunitățile de colaborare în rețelele internaționale.
3. Sunt aprecieri mai reduse în ceea ce privește modalitățile în care se realizează comunicarea internațională a posturilor vacante.
4. Anunțurile nu sunt întotdeauna publicate în limbile română și engleză.
5. Sunt mai puțin apreciate mobilitățile internaționale, capacitatea de a lucra autonom, capacitatea de a lucra în echipă, numărul de proiecte și cercetări derulate în relație cu mediul socio-economic, precum și numărul de brevete și inovații.
6. Sunt mai puțin apreciate capacitatea de a obține finanțare, capacitatea de a realiza cercetări cu impact în societate, transferul și schimbul de cunoștințe, managementul cercetării și inovației, activitatea de informare și conștientizare a publicului, capacitatea de supervizare și mentorat și activitatea didactică.
7. Nivelul salarial este aproape neatractiv.
8. Condițiile de muncă nu sunt pe deplin mulțumitoare.
9. Activitățile de mentorat sunt insuficiente.