


**UNIVERSITATEA DE ȘTIINȚE AGRONOMICE ȘI MEDICINĂ VETERINARĂ DIN BUCUREȘTI**



**STRATEGIA DE RESURSE UMANE PENTRU CERCETĂTORI  
a Universității de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București**

**aprobată în Ședința Senatului din 08.09.2025**

**Președinte Senat,  
Prof.univ.dr. Dumitru DRĂGOTOIU**

	<p>Avizat C.A. Data: 08.09.2025</p>	<p><b>STRATEGIA</b></p>	<p>Ediția: 1 Data: 08.09.2025</p>
		<p>de resurse umane pentru cercetători USAMV B</p>	<p>Aprobat SENAT Data: 08.09.2025</p>

### Contextul instituțional

Universitatea de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București (USAMV B) este rezultatul unui parcurs academic, științific și administrativ, de peste 170 de ani, care a debutat cu prima Școală agronomică din România (Școala de la Pantelimon, București).

USAMV B este instituție de învățământ superior și cercetare avansată acreditată, cu personalitate juridică, ce face parte din rețeaua instituțiilor publice de învățământ superior, având caracter nonprofit și apolitic, cu o tradiție de peste 170 de ani. USAMV B este organizată și funcționează în conformitate cu prevederile Constituției României, ale legislației și reglementărilor naționale din domeniul învățământului, cu Carta universitară și regulamentele proprii pentru a-și îndeplini misiunea asumată.

În anul 2025 universitatea are 1.019 membri, reprezentând personal de conducere, administrativ, didactic, didactic auxiliar și cercetători. USAMV B cuprinde 7 facultăți, instruieste studenți prin 28 de programe studii de licență și 33 de programe de master, din care 5 programe cu predare în limba engleză și 1 în limba franceză, și studenți-doctoranzi în cadrul celor 2 școli doctorale, în 7 domenii științifice.

Activitatea de cercetare se realizează atât la nivelul fiecărei facultăți, prin centre de cercetare-dezvoltare, institute și laboratoare de cercetare, colective de cercetare științifică organizate pe domenii și discipline științifice, fără personalitate juridică, care funcționează în baza regulamentelor proprii, cât și prin Centrul de Cercetare pentru Studiul Calității Produselor Agroalimentare, structură în subordinea Rectorului. De asemenea activitatea de cercetare beneficiază de suportul celor 2 stațiuni didactice și de cercetare-dezvoltare: Stațiunea Didactică și de Cercetare-Dezvoltare Agronomică Moara Domnească și Stațiunea Didactică și de Cercetare-Dezvoltare pentru Viticultură și Pomicultură „Pietroasa-Istrița”.

În funcție de durată, personalul universității este angajat pe perioadă nedeterminată și determinată. Adicional, universitatea are încheiate contracte civile (temporare) de prestări servicii, persoanele încadrate în această categorie având statut de colaboratori.

Strategia de Resurse Umane a Universității de Științe Agronomice și Medicină Veterinară din București este structurată pe cei 4 piloni a noii Carte Europene a Cercetătorilor pentru care s-au stabilit obiective generale și acțiuni specifice ([https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2023/10/CARTA-CERCETATORILOR\\_2023.pdf](https://www.ivb.ro/wp-content/uploads/2023/10/CARTA-CERCETATORILOR_2023.pdf)):

1. Etică, integritate, gen și știință deschisă
2. Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor
3. Condiții și practici de muncă
4. Cariere în cercetare și dezvoltarea talentelor.

Documentul are la bază Planul Strategic de Dezvoltare Instituțională al USAMV B (2021–2025), Carta USAMV B, Strategia Cercetării Științifice și Inovării în USAMV B (2021-2027).

### Viziunea strategică a USAMV B

USAMV B dorește să devină un pol de cercetare, recunoscut național și internațional, pe baza contribuțiilor la dezvoltarea cunoașterii în domeniile de interes pentru societate, prin valorificarea maximă a capacității de care dispune, inclusiv a resursei umane, și prin promovarea consecventă a cercetării inter și multidisciplinare.

#### OBIECTIVE:

**Obiectiv 1:** Consolidarea culturii instituționale bazate pe etică, integritate academică, egalitate de șanse și acces deschis la cunoaștere.

**Obiectiv 2:** Consolidarea implementării unui sistem meritocratic, transparent și incluziv pentru gestionarea carierei cercetătorilor, în conformitate cu principiile *OTM-R*.

**Obiectiv 3:** Dezvoltarea unui mediu instituțional sigur, modern și motivant, care sprijină performanța cercetătorilor și echilibrul viață profesională – personală.

**Obiectiv 4:** Crearea unui cadru integrat de formare, mentorat și mobilitate pentru dezvoltarea durabilă a carierei în cercetare, de la studenți până la cercetători seniori și sprijinirea cercetătorilor în obținerea de performanțe științifice de top, implicarea în proiecte inovative și participarea activă în consorții naționale și internaționale.

**Obiectiv 1: Consolidarea culturii instituționale bazate pe etică, integritate academică, egalitate de șanse și acces deschis la cunoaștere.**

USAMV B își asumă prin documentele sale fundamentale o poziție clară și constantă în favoarea eticii academice, integrității în cercetare, egalității de gen și promovării științei deschise.

Angajamentul față de conduita etică în cercetare este înscris în Carta USAMV B, care stipulează, la Art. 6 și 8, promovarea valorilor fundamentale precum echitatea, excelența, integritatea, starea de bine, profesionalismul, respectul, flexibilitatea, diversitatea, transparența, colaborarea, consultarea, incluziunea, dezvoltarea durabilă și tranziția verde, responsabilitatea, transparența instituțională în toate activitățile academice și de cercetare. În mod specific, Art. 8 din Carta universitară explicitează condiția asumării răspunderii publice și aplicarea politicilor de etică universitară, astfel:

- respectarea legislației în vigoare, prevederilor Cartei universitare, regulamentelor proprii și ale politicilor naționale și europene în domeniul învățământului superior și cercetării științifice;
- aplicarea reglementărilor în vigoare, referitoare la asigurarea și evaluarea calității în învățământul superior și cercetarea științifică;
- respectarea politicilor de echitate și etică universitară, cuprinse în *Codul de etică și deontologie universitară* și promovarea activă a integrității academice;
- asigurarea transparenței tuturor deciziilor și activităților proprii, conform legislației în vigoare.

Prin structurile sale instituționale de etică și mediere, inclusiv Comisia de Etică Universitară, Subcomisia dedicată eticii cercetării și Consiliul pentru Asigurarea Eticii și Integrității Academice, USAMV B gestionează cazurile de abateri disciplinare, sesizările și medierea conflictelor, conform procedurilor reglementate. Planul strategic de dezvoltare instituțională menționează explicit la cap. 4.2 nevoia de consolidare a acestei infrastructuri prin perfecționarea mecanismelor de prevenție și de reacție, alături de instruirea continuă a personalului didactic și de cercetare din universitate.

În ceea ce privește egalitatea de gen și diversitatea, USAMV B aplică măsuri specifice reglementate de Planul strategic de dezvoltare instituțională și Carta universitară. Strategia de resurse umane prevede politici privind nediscriminarea, egalitatea de șanse, participarea echilibrată la luarea deciziilor, precum și accesul echitabil la resurse, funcții și oportunități academice.

Promovarea științei deschise reprezintă un angajament strategic al USAMV B, asumat în documentele sale fundamentale. Carta universitară (art. 5 și art. 6) stabilește ca parte a misiunii instituționale transferul de cunoaștere către societate, prin inovare, educație și cercetare deschisă. Principiile transparenței, colaborării, responsabilității și accesului liber la rezultate sunt explicit menționate ca valori esențiale în Carta USAMV B (art. 6 lit. i, j, n, o).

Planul Strategic de Dezvoltare Instituțională detaliază aceste direcții în cap. 4.1 și 4.2, subliniind nevoia de deschidere către comunitatea academică națională și internațională, dar și către societate. Se promovează accesul public la rezultatele cercetării prin:

- dezvoltarea infrastructurilor digitale pentru diseminare (site-urile publicațiilor universității, site-ul Centrului de Transfer Tehnologic „Agrobiolife”),
- susținerea publicării în regim open access,
- participarea la proiecte și rețele științifice internaționale,
- dezvoltarea de politici instituționale privind managementul datelor de cercetare, în acord cu principiile FAIR (*Findable, Accessible, Interoperable, Reusable*) Plan-Strategic.

Totodată, Carta universitară reglementează cooperarea internațională și încurajează parteneriatele cu operatori economici și instituții publice pentru realizarea de programe de cercetare aplicativă, inclusiv prin contracte care impun diseminarea rezultatelor (art. 1 alin. (4) lit. e, h).

Prin urmare, știința deschisă este integrată în viziunea strategică a USAMV B nu doar ca practică tehnică, ci ca principiu fundamental de funcționare academică și angajament public. Aceste inițiative sunt

susținute de infrastructura digitală, politicile instituționale de sprijin pentru cercetare și numeroasele evenimente organizate la nivel instituțional sau promovarea cooperării internaționale, interdisciplinare și a deschiderii către societate a rezultatelor cercetării științifice (Planul strategic de dezvoltare instituțională, cap. 4.2).

**Acțiuni:**

- 1.1. Desfășurarea de sesiuni anuale de formare privind etica în cercetare și integritatea academică pentru toate categoriile de personal academic și de cercetare.
- 1.2. Consolidarea rolului Comisiei de Etică și al structurilor aferente prin actualizarea procedurilor de prevenție, sesizare și soluționare a conflictelor.
- 1.3. Monitorizarea anuală a respectării principiilor de egalitate de gen și diversitate în procesele decizionale și activitățile de cercetare.
- 1.4. Promovarea publicării în regim de open acces (acces deschis) prin politici instituționale, inclusiv prin dezvoltarea platformei *SciConnect* și sprijin financiar pentru publicare open acces.
- 1.5. Elaborarea și implementarea unei politici instituționale privind gestionarea datelor de cercetare conform principiilor *FAIR*.

**Obiectiv 2: Consolidarea implementării unui sistem meritocratic, transparent și incluziv pentru gestionarea carierei cercetătorilor, în conformitate cu principiile OTM-R.**

USAMV B și-a fundamentat politicile privind cariera cercetătorilor pe principii clare de merit, transparență și competență, așa cum reies din Carta universitară și Planul strategic de dezvoltare instituțională.

Recrutarea personalului de cercetare se desfășoară în conformitate cu principiile menționate în Carta USAMV B, care garantează aplicarea unui cadru echitabil și competitiv. Articolele din Carta USAMV B referitoare la autonomia funcțională și didactică (art. 7 alin. 3.1–3.4) stabilesc dreptul instituției de a organiza concursuri și de a elabora regulamente proprii pentru selecția și evaluarea personalului academic și de cercetare, în acord cu legislația națională. Promovarea și selecția trebuie să fie fundamentate pe standarde de performanță, iar activitatea științifică se supune unor criterii obiective și evaluări periodice, cu accent pe integritatea academică și recunoașterea valorii adăugate aduse instituției.

Criteriile de selecție și componența comisiilor sunt reglementate prin metodologii interne aprobate de Senatul universitar, în acord cu principiile etice, de reprezentativitate disciplinară și de echilibru de gen (art. 6 din Carta universitară). Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.1 și 4.2) prevede consolidarea mecanismelor de selecție și evaluare prin profesionalizarea comisiilor, introducerea unor criterii clare și comparabile interdepartamentale, și aplicarea de proceduri unitare care garantează echitate, transparență și accesibilitate pentru candidați.

Promovarea cercetătorilor se realizează pe baza performanței dovedite și a contribuțiilor reale aduse în domeniul de activitate. Carta universitară (art. 7, alin. 3.3-3.5) susține explicit stabilirea unor standarde, criterii și proceduri referitoare la evaluarea calității actului didactic al cadrelor didactice și de conduită a membrilor comunității universitare, în conformitate cu prevederile legale și regulamentele proprii; stabilirea regulamentelor proprii cu privire la standardele și procedurile de evaluare a calității activității de cercetare științifică, în conformitate cu legislația specifică;

Se recunosc activ publicațiile științifice, implicarea în proiecte, atragerea de fonduri externe, participarea în rețele internaționale și activitatea de îndrumare doctorală.

USAMV B recunoaște și sprijină diversitatea traseelor de carieră ale cercetătorilor, incluzând explicit experiențele profesionale non-academice, mobilitatea internațională, reconversia profesională și interdisciplinaritatea. Această abordare este susținută în Carta universitară (art. 6 alin. 2 lit. o), care consacră principiile echității de șanse și valorizării contribuțiilor individuale independente de parcursul tradițional.

Planul strategic de dezvoltare Instituțională (cap. 4.1 și 4.2) promovează integrarea competențelor dobândite în afara mediului universitar, mai ales în cadrul parteneriatelor transdisciplinare, cu accent pe colaborarea cu mediul privat și pe utilizarea expertizei în proiecte cu relevanță aplicativă. Documentul evidențiază nevoia unei evaluări flexibile a performanței cercetătorilor, adaptate profilurilor profesionale emergente și internaționalizării.

USAMV B își asumă angajamentul de a adapta procedurile de recrutare și promovare la principiile *OTM-R*, prin recunoașterea experiențelor alternative în cercetare, precum activități în industrie, antreprenoriat științific sau implicare în politici publice, ca parte integrantă a evaluării meritului profesional.

Această orientare este aliniată la Carta Europeană a Cercetătorilor, care stipulează că instituțiile trebuie să evalueze cercetătorii nu doar în funcție de producția științifică, ci și în funcție de experiențele multidisciplinare, de implicarea în diseminarea rezultatelor și de contribuțiile la colaborări intersectoriale.

#### **Acțiuni:**

**2.1.** Elaborarea și publicarea unei politici *OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment)* bilingve, în conformitate cu standardele europene.

**2.2.** Profesionalizarea comisiilor de selecție și evaluare prin formare periodică privind echitatea, diversitatea și recunoașterea traseelor de carieră.

**2.3.** Realizarea unei proceduri on-line pentru transparentizarea proceselor de recrutare și promovare/Digitalizarea procesului de recrutare a personalului.

**2.4.** Introducerea de criterii de evaluare flexibilă care valorizează activitatea interdisciplinară, colaborarea intersectorială și impactul societal al cercetării.

**2.5.** Recunoașterea formală a experienței din mediul non-academic (industrie, antreprenoriat, politici publice) în procesul de evaluare a carierei.

#### **Obiectiv 3: Dezvoltarea unui mediu instituțional sigur, modern și motivant, care sprijină performanța cercetătorilor și echilibrul viață profesională - personală**

USAMV B își fundamentează politicile de resurse umane pe asigurarea unui cadru instituțional coerent, modern și echitabil în ceea ce privește condițiile de muncă ale cercetătorilor, printr-o serie de prevederi clar definite în documentele strategice și de reglementare internă.

Accesul la infrastructură, laboratoare și facilități digitale este garantat prin Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.2., 4.3., 4.5.) în care se precizează că universitatea va continua dezvoltarea infrastructurii pentru cercetare avansată și investițiile în echipamente științifice moderne și facilități digitale care să sprijine activitatea de cercetare competitivă la nivel internațional. Pe termen scurt și mediu, accentul se pune pe transformarea digitală, cu măsuri pentru extinderea accesului online la resurse bibliografice, baze de date și instrumente de analiză. Conform analizei *Gap HRS4R (2+-, 22+-, 23+-, 24+-)* infrastructura de cercetare este considerată unul dintre punctele forte ale USAMV B, fiind menționată pozitiv disponibilitatea echipamentelor de laborator și a platformelor de cercetare realizate în parteneriat între facultăți și centre de cercetare. Totodată, se menționează necesitatea unor planuri de mentenanță și upgrade periodic pentru aparatura din laboratoare specializate.

Condițiile contractuale sunt reglementate de Carta USAMV B (art. 6 și 7), care prevăd explicit obligativitatea respectării legalității și echității în relațiile contractuale. Art. 6 alin. 2 lit. o) și q) din Carta universitară consacră principiile nediscriminării și egalității de șanse.

În ceea ce privește echilibrul viață profesională - viață personală, Planul strategic de dezvoltare instituțională prevede dezvoltarea de măsuri de sprijin pentru personal, inclusiv digitalizarea proceselor administrative pentru reducerea sarcinilor birocratice, flexibilizarea orarului de lucru în anumite situații, și modernizarea spațiilor de recreere. Aceste măsuri sunt în concordanță cu angajamentele USAMV B față de bunăstarea personalului și a comunității academice.

Securitatea, sănătatea și protecția socială în cadrul USAMV B sunt reglementate în conformitate cu legislația națională și completate de prevederi explicite din Carta universitară. Potrivit art. 4 alin. 4, universitatea asigură condiții materiale de muncă și protecția muncii pentru toți membrii comunității academice, în limitele cadrului legal și ale resurselor disponibile. De asemenea, USAMV B poate oferi sprijin social suplimentar sub forma ajutoarelor financiare provenite din venituri proprii, adresate categoriilor de personal angajat. Statutul tuturor categoriilor de cercetători și studenți-doctoranzi, postdoctoranzi, cercetători seniori – este tratat distinct și explicit în documentele strategice ale USAMV B. Carta universitară (art. 10 alin. 1) prevede recunoașterea calității de cercetător asociat sau angajat, cu drepturi și responsabilități clar definite în funcție de nivelul profesional și contractual. Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.1) susține dezvoltarea carierei academice și de cercetare prin măsuri structurale privind recrutarea, evaluarea și promovarea personalului științific, în concordanță cu statutul profesional și nivelul de experiență. În plus, analiza de tip Gap elaborată în cadrul procesului HRS4R

validează coerența acestor abordări instituționale, confirmând aplicarea principiilor *OTM-R* pentru toate nivelurile carierei de cercetător.

**Acțiuni:**

**3.1.** Modernizarea continuă a infrastructurii de cercetare prin planuri de mentenanță și upgrade periodic al echipamentelor.

**3.2.** Extinderea accesului digital la resurse științifice și administrative prin digitalizarea completă a serviciilor suport.

**3.3.** Implementarea de politici flexibile de muncă, inclusiv orar adaptabil și reducerea birocrăției prin digitalizare.

**3.4.** Asigurarea echității și transparenței în condițiile contractuale pentru toate categoriile de cercetători.

**3.5.** Extinderea și diversificarea spațiilor destinate recreerii, consilierii și susținerii sănătății fizice și mintale, în vederea consolidării bunăstării personalului academic, prin valorificarea celor existente și crearea unor noi facilități.

**Obiectiv 4: Crearea unui cadru integrat de formare, mentorat și mobilitate pentru dezvoltarea durabilă a carierei în cercetare, de la studenți până la cercetători seniori și sprijinirea cercetătorilor în obținerea de performanțe științifice de top, implicarea în proiecte inovative și participarea activă în consorții naționale și internaționale.**

USAMV B abordează dezvoltarea carierei în cercetare într-un mod integrat și progresiv, acoperind toate nivelurile de formare și activitate de cercetare științifică, de la ciclurile de studii universitare de licență (L), master (M), doctorat (D), postdoctorat și până la pozițiile avansate de tip senior researcher. Carta USAMV B (art. 5) și Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap 4.1) consacră misiunea universității de a forma specialiști de înaltă calificare și de a sprijini construirea unei cariere științifice durabile. Sunt vizate explicit toate ciclurile educaționale, inclusiv formarea continuă, reconversia profesională și sprijinirea etapelor de tranziție din parcursul profesional al cercetătorilor.

Pentru a sprijini orientarea în carieră, Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.1) prevede funcționarea Centrului de consiliere și orientare profesională (CCOC), cu misiune, obiective și activități dedicate integrării tinerilor absolvenți în domenii de cercetare și inovare. Este necesară dezvoltarea continuă a unei culturi instituționale a mentoratului și sprijinirea tinerilor cercetători aflați la început de carieră, în acord cu principiile Cartei Europene a Cercetătorilor.

Conform Cartei USAMV B (art. 5 alin. 1–2), universitatea se implică activ în promovarea educației pe tot parcursul vieții, în dezvoltarea profesională continuă și în sprijinirea mobilităților interne și internaționale ale cercetătorilor. Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.2 și 4.5) încurajează participarea la cursuri de perfecționare, burse postdoctorale și stagii internaționale de formare, în vederea consolidării competențelor și integrării în spațiul european de cercetare.

Sprijinul pentru excelența științifică și inovare este reglementat prin Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.2), care prevede măsuri instituționale precum premiarea tinerilor cercetători, sprijin financiar pentru participarea la conferințe de prestigiu și încurajarea implicării în proiecte de cercetare cu grad ridicat de inovare. Este esențială coerența acestor inițiative, iar Carta europeană a Cercetătorilor (art. 4) reiterează importanța evaluării performanței științifice inclusiv în termeni de impact, inovație și transfer tehnologic.

Integrarea în rețele de cercetare, consorții și centre tematice este susținută de Carta USAMV B (art. 10 și 33) și de Planul strategic de dezvoltare instituțională (cap. 4.2), care promovează constituirea sau aderarea la structuri colaborative interdisciplinare, atât în context național cât și european. Universitatea încurajează în mod activ participarea cercetătorilor în rețele științifice, consorții de cercetare, centre tematice etc., ca parte a strategiei instituționale de creștere a capacității de cercetare și a vizibilității academice.

**Acțiuni:**

**4.1.** Operaționalizarea unui sistem instituțional de mentorat pentru cercetători *early-stage*, coordonat de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră.

**4.2.** Susținerea participării cercetătorilor la stagii internaționale, cursuri de formare continuă și reconversie profesională.

- 4.3. Oferirea de sprijin financiar și administrativ pentru participarea la conferințe, rețele științifice și proiecte internaționale.
- 4.4. Acordarea de premii și granturi instituționale pentru performanță științifică și inovare în rândul tinerilor cercetători.
- 4.5. Stimularea creării și aderării la consorții naționale și europene.

**Implementarea strategiei HRS4R în cadrul USAMV București** se bazează pe o structură instituțională clar definită, aliniată la principiile Cartei Europene a Cercetătorilor și adaptată contextului organizatoric propriu.

Ca parte a procesului de implementare, USAMV B se angajează să elaboreze politici instituționale clare, publice și monitorizabile.

Astfel, USAMV B își propune să asigure un cadru instituțional robust, coerent și transparent pentru aplicarea principiilor Cartei europene a Cercetătorilor, integrat în politica sa de dezvoltare instituțională pe termen lung, îmbunătățind accesibilitatea și comunicarea pentru colaborarea în cercetare.