

National Institute for Research and Development in Microtechnologies - IMT Bucharest

Case: 2024RO202521



Process

HR EXCELLENCE IN RESEARCH

The HRS4R process must engage all management departments directly or indirectly responsible for researchers' HR-issues. These will typically include the Vice-Rector for Research, the Head of Personnel, and other administrative staff members. In addition, the HRS4R strategy must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for implementing the process.

Please provide the name, the position and the management line/ department of the persons who are directly or indirectly engaged in the HRS4R process in your organisation:

Name	Position	Representative community	Working Group	Steering Committee	Management line/ Department
Dr Miron Adrian DINESCU	R4	X			Director General / Head of Laboratory L6 – Nanoscale Structuring and Characterization
Dr Octavian BUIU	R4	X	X		Scientific Director / Head of Laboratory L7 – Reliability
Dr Marius Andrei AVRAM	R3	X			Technical Director / Head of Laboratory L11 – Nanotechnologies / Carbon Nanostructures
Dr Raluca MULLER	R4	X	X		Head of Laboratory 5 – Simulation, Modeling and Design
Andreea Gabriela Marina POPESCU	R1	X			Researcher / Laboratory L2 – Microsystems in Biomedical and Environmental Applications
Dr. Roxana MARINESCU	R2	X			Researcher / Laboratory L7 – Reliability
Daniela BUCUR	HR	X	X		Human Resources Director / Human Resources Service
Constantina SIMON	EC	X			Chief Financial Officer / Economic Department
Stela CULIC	Legal	X	X		Legal Advisor / Legal Department
Elena STĂNILĂ	R1		X		Communication, Marketing, Information Dissemination, Public Relations and Media Department
Alina MALEA	Expert management		X		Communication, Marketing, Information Dissemination, Public Relations and Media Department
Dr Corneliu TRIȘCĂ-RUSU	R2		X		Researcher / Laboratory L7 – Reliability
Dr. Cristian KUSKO	R4		X		Researcher / Laboratory L3 – Micro-Nano-Photonics
Dr. Carmen Aura MOLDOVAN	R4		X		Cintech Director / Head of Laboratory L2 – Microsystems in Biomedical and Environmental Applications
Dr. Radu Cristian POPA	R4		X		CNT Director / Head of Laboratory L9 – Molecular Nanotechnology
Ec. Cristina MOCANU	EC		X		Economist / Financial Service
Dr. Titus SANDU	R4			X	Researcher / Laboratory L9 – Molecular Nanotechnology
Dr. Livia Alexandra DINU	R4			X	Researcher / Laboratory L6 – Nanoscale Structuring and Characterization

Dr. Ionela Cristina PACHIU	R3			X	Researcher / Laboratory L9 – Molecular Nanotechnology
Dr Octavian SIMIONESCU	R2			X	Researcher / Laboratory L11 – Nanotechnologies / Carbon Nanostructures
Dr Pericle Ion VĂRĂȘTEANU	R2			X	Researcher / Laboratory L1 – Nanobiotechnology

Note: Use "Add another row" button to add a new management department. Your organisation must consult its stakeholders and involve a representative community of researchers ranging from R1 to R4, as well as appoint a Committee overseeing the process and a Working Group responsible for the implementation of the HRS4R process. Provide information on how the researchers groups were involved in the GAP-analysis:

Stakeholder group	Consultation format	Contributions
Cercetători din IMT R1- R4	Grupul de referință luat în considerare a fost reprezentat de personalul de cercetare la nivelul Institutului. În vederea maximizării numărului de respondenți s-a optat pentru un eșantion selectat pe criterii de disponibilitate. Unitatea de selecție a fost angajatul. Modalitatea de diseminare a chestionarului: google forms – poll. Colectarea datelor s-a realizat în perioada 28.august .2024 – 04.decembrie.2024. Volumul total al eșantionului rezultat este de 66 de respondenți (N = 66) ceea ce reprezintă 51.56% din totalul personalului de cercetare al institutului. The reference group considered was represented by the research staff at the level of the Institute. In order to maximize the number of respondents, a sample was selected based on availability criteria. The selection unit was the employee. Method of disseminating the questionnaire: google forms - poll. Data collection was carried out in the period August 28, 2024 - December 04, 2024. The total volume of the resulting sample is 66 respondents (N = 66), which represents 51.56% of the total research staff of the institute.	Researchers highlighted the weak points of HR management included in GAP Scopul cercetării a vizat investigarea opiniilor personalului de cercetare cu privire la politicile actuale la nivel instituțional de abordare a carierei în cercetare. Designul chestionarului s-a bazat pe principiilor pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare. Pentru fiecare capitol au fost elaborate întrebări specifice care operaționalizează cele 40 de principii integrate în Cartă și Cod, chestionarul rezultat incluzând 68 de întrebări. Chestionarul a avut următoarele obiective specifice: 1. Identificarea opiniilor respondenților cu privire la procesul de recrutare și selecție derulat la nivelul institutului 2. Evaluarea percepțiilor personalului de cercetare asupra condițiilor de lucru oferite în cadrul institutului 3. Identificarea opiniilor formulate în raport cu perspectiva actuală de formare și dezvoltare profesională pe care IMT- București o oferă cercetătorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află 4. Identificarea perspectivei respondenților asupra politicilor privind respectarea principiilor etice în activitatea de cercetare în IMT- București . La sondaj au participat 66 de respondenți dintr-un total de 128de cercetători (R1- R4). Analiza răspunsurilor a presupus evaluarea concordanței dintre practica curentă la nivel instituțional și principiile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, fiind deosebit de utile în elaborarea analizei GAP respectiv a planului de acțiune (Action Plan). The goal of the research was to investigate the opinions of research staff regarding the current institutional policies on career approach in research. The questionnaire design was based on the principles mentioned and promoted by the European Researchers' Charter and Code as recommendations in the strategic approach to a research career. Specific questions were developed for each chapter, which operationalize the 40 principles integrated in the Charter and Code, the resulting questionnaire including 68 questions. The questionnaire had the following specific objectives: 1. Identifying the respondents' opinions regarding the recruitment and selection process carried out at the institute level

		2. Evaluating the perceptions of research staff on the working conditions offered within the institute 3. Identifying the opinions expressed in relation to the current perspective of professional training and development that IMT-Bucharest offers to researchers, regardless of the career level they are at 4. Identifying the respondents' perspective on the policies regarding the observance of ethical principles in the research activity at IMT-Bucharest. A total of 66 respondents out of 128 researchers (R1-R4) participated in the survey. The analysis of the responses involved evaluating the consistency between the current institutional practice and the principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, being particularly useful in the elaboration of the GAP analysis and the Action Plan.
Comitetul de Supraveghere și Grupul de lucru pentru pregătirea aplicației pentru obținerea certificatului HR Excellence in Research din partea Comisiei Europene The Supervisory Committee and the Working Group for the preparation of the application for obtaining the HR Excellence in Research certificate from the European Commission	Întâlniri informale pe toată durata pregătirii aplicației Informări periodice ale Comitetului de coordonare și ale Consiliului Științific Informal meetings throughout the preparation of the application Periodic information from the Coordination Committee and the Scientific Council	1. Cele două grupuri au fost desemnate prin decizia Directorului General nr. 15 / 05.03.2024. 2. 07.03.2024- înregistrarea Endorsement Letter 3. 11.03.2024 confirmarea primirii Endorsement Letter 4. 03.07.2024 sedințe ale Comitetelor desemnate și a Grupului de Lucru în vederea elaborării întrebărilor Chestionarului intern privind aderarea IMT Bucuresti la Strategiei Resurselor Umane pentru Cercetatori (Human Resources Strategy for Researchers-HRS4R) si a Cartei si Codului pentru Cercetatori (Charter & Code for Researchers). 5. Elaborarea, în perioada 04.07.2024 – 27.08.2024 a chestionarului privind consultarea comunității cercetătorilor la nivel instituțional cu aportul Șefilor de laborator. 6. Consultarea comunității cercetătorilor din institut s-a realizat în perioada 28.08.2024 – 04.12.2024. 7. Realizarea si finalizarea în perioada 08.01.2025 – 31.01.2025 a Raportului rezultat în urma consultării comunității cercetătorilor cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor 8. Realizarea si finalizarea în perioada 01.02.2025 – 01.03.2024 a analizei GAP 9. Realizarea si finalizarea în perioada 05.03.2025 – 20.03.2025 a OTM-R 10. Realizarea și finalizarea în perioada 05.05.2025 – 01.04.2025 a Action Plan 11. Analiza concordanței între documentele elaborate și corecturi finale ale acestora, în perioada 01.04.2025 - 05.04.2025 1. The two groups were designated by the Director General's Decision no. 15 of 05.03.2024. 2. 07.03.2024 - registration of the Endorsement Letter 3. 11.03.2024 confirmation of receipt of the Endorsement Letter 4. 03.07.2024 meetings of the designated Committees and the Working Group to develop the questions of the internal Questionnaire on the accession of IMT Bucharest to the Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) and the European Charter & Code for Researchers.

		5. Preparation, in the period 04.07.2024 - 27.08.2024, of the questionnaire on the consultation of the researchers' community at the institutional level with the contribution of the Laboratory Heads. 6. Consultation of the researchers' community in the institute was carried out in the period 28.08.2024 - 04.12.2024. 7. Preparation and completion in the period 08.01.2025 - 31.01.2025 of the Report resulting from the consultation of the researchers' community regarding the implementation of the principles of the European Charter & Code for Researchers 8. Preparation and completion in the period 01.02.2025 - 01.03.2024 of the GAP analysis 9. Preparation and completion in the period 05.03.2025 - 20.03.2025 of the OTM-R 10. Preparation and completion in the period 05.05.2025 - 01.04.2025 of the Action Plan 11. Analysis of the concordance between the elaborated documents and final corrections thereof, in the period 01.04.2025 - 05.04.2025
--	--	--

Please describe how the Committee overseeing the process was appointed and how it worked (meetings, decisions, etc.):

Numirea Comitetului Director s-a concretizat prin Hotărâre a Directorului General (nr. 15/ 05.03.2024, art. 2). Astfel, Comitetul de Supraveghere este alcătuit din membrii comunității cercetătorilor din IMT -București, respectiv cercetători cu pregătire variată (R2-R4). Aceștia au analizat documentele generate de grupul de lucru în întâlniri informale iar documentele au fost prezentate în Consiliul Științific.

Comitetul de Coordonare a analizat fiecare material elaborat de Grupul de Lucru, iar validarea a fost realizată în cadrul ședințelor informale de lucru ale Consiliului Științific. Demararea activităților premergătoare obținerii Diplomei de Excelență pentru Resursele Umane din aria de Cercetare-Dezvoltare-Inovare s-a realizat prin elaborarea Chestionarului privind perspectiva asupra carierei de cercetare, în conformitate cu principiile acceptate ale Cartei europene a cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor de către grupul de lucru în perioada 27.08.2024 – 03.12.2024. Designul chestionarului s-a bazat pe capitolele fundamentale pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și pe care conducerea institutului le promovează. Structura chestionarului, cu 68 de întrebări. Consultarea comunității cercetătorilor din institut s-a realizat în perioada 28.08.2024 – 04.12.2024, prin utilizarea sistemului Google form - poll. La sondaj au participat 66 de respondenți dintr-un total de 128 de cercetători (R1- R4), procent considerat reprezentativ.

Ulterior Grupul de lucru și Comitetul de supraveghere au realizat următoarele activități:

- (1) Realizarea si finalizarea Raportului rezultat în urma consultării comunității cercetătorilor cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor;
- (2) Realizarea si finalizarea analizei GAP;
- (3) Realizarea si finalizarea a OTM-R;
- (4) Realizarea și finalizarea Action Plan;
- (5) Analiza concordanței între documentele elaborate și corecturi finale ale acestora.

Toate documentele au fost discutate cu Comitetul de coordonare format din cercetători din toate laboratoarele institutului și Directorul Științific desemnat responsabil cu supravegherea derulării Proiectului "Human Resources Strategy for Researchers-HRS4R", prin decizia Directorului General nr. 14/05/03/2024.

Elaborarea GAP a fost realizată pe baza analizei răspunsurilor la chestionar prin care s-au identificat aspectele ce trebuie îmbunătățite pentru fi puse în acord cu Carta Europeană a Cercetătorilor.

The appointment of the Steering Committee was formalized through a Decision of the General Director (no. 15/05.03.2024, art. 2). Thus, the Supervisory Committee is composed of members of the researcher community within IMT-Bucharest, specifically researchers with diverse backgrounds (R2–R4). These members reviewed the documents prepared by the Working Group during informal meetings, and the documents were presented to the Scientific Council.

The Coordination Committee analyzed each document drafted by the Working Group, and validation was carried out during the informal working meetings of the Scientific Council.

The preliminary activities for obtaining the “HR Excellence in Research” Award in the field of Research-Development-Innovation were initiated by preparing the Questionnaire on the perspective of a research career, in accordance with the accepted principles of the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. This questionnaire was developed by the Working Group between August 27, 2024, and December 3, 2024. The design of the questionnaire was based on the core chapters highlighted in the Charter and Code, which are also promoted by the institute's leadership. The questionnaire included 68 questions.

The consultation of the researcher community within the institute took place between August 28, 2024, and December 4, 2024, using the Google Forms poll system. A total of 66 respondents participated out of 128 researchers (R1–R4), a percentage considered representative.

Subsequently, the Working Group and the Supervisory Committee carried out the following activities:

1. Drafting and finalizing the Report resulting from the consultation of the researcher community regarding the implementation of the principles of the European Charter and Code for Researchers;
2. Drafting and finalizing the GAP Analysis;
3. Drafting and finalizing the OTM-R;
4. Drafting and finalizing the Action Plan;
5. Analyzing the consistency among the documents and making final corrections.

All documents were discussed with the Coordination Committee, composed of researchers from all the institute's laboratories and the Scientific Director, who was designated as responsible for overseeing the implementation of the “Human Resources Strategy for Researchers - HRS4R” Project, by the General Director's Decision no. 14/05.03.2024.

The GAP analysis was conducted based on the questionnaire responses, which helped identify the aspects needing improvement in order to align with the European Charter for Researchers.

Planul de acțiune are definite 3 direcții principale de acțiune: (1) WP 1. Aspecte etice și profesionale; (2) WP 2. Recrutare și dezvoltarea carierei; (3) WP 3. Creșterea vizibilității IMT-București și a excelenței în cercetare. Fiecare dintre cele 3 pachete de lucru (WP) urmărește: WP1: a. Consolidarea angajamentului instituțional privind principiile etice ale profesiei de cercetător; b. Creșterea sprijinului acordat cercetătorilor în desfășurarea activităților de cercetare; WP2: a. Creșterea calității resursei umane și preocuparea pentru atragerea și formarea de tineri, cu menținerea masei critice necesare activității performante, în măsura fondurilor disponibile; b. Asigurarea unui cadru instituțional transparent pentru monitorizarea și evaluarea progreselor înregistrate pe parcursul carierei în cercetare; c. Încurajarea și sprijinirea mobilității cercetătorilor prin participarea la manifestări științifice și/sau efectuarea de stagii de pregătire în laboratoare de prestigiu. WP3: a. Creșterea vizibilității IMT-București la nivel național și internațional prin promovarea eficientă a rezultatelor activității de CDI, stabilirea de parteneriate noi, creșterea mobilității resursei umane în vederea perfecționării profesionale și prin organizarea de evenimente științifice; b. Creșterea eficienței pentru diseminarea și exploatarea rezultatelor activității de cercetare, cu respectarea standardelor privind etica profesională și protejarea proprietății intelectuale.

De asemenea, grupul de lucru a propus ca, pe parcursul implementării să aibă loc revizuri interne periodice ale strategiei HRS4R ținând cont fie de eventuale impedimente în implementarea Planului de acțiune identificate de membrii comunității științifice fie de actualizări ale reglementărilor Cartei la nivel European. Grupul de lucru va revizui principiile C&C și politica OTM-R și va lua în considerare posibilele adaptări necesare pentru îndeplinirea obiectivelor propuse.

The action plan defines three main directions of action:

- (1) WP 1. Ethical and professional aspects;
- (2) WP 2. Recruitment and career development;
- (3) WP 3. Increasing the visibility of IMT-Bucharest and excellence in research.

Each of the three work packages (WP) aims to address the following:

WP1:

- a. Strengthening the institutional commitment to the ethical principles of the research profession;
- b. Increasing the support provided to researchers in carrying out research activities;

WP2:

- a. Improving the quality of human resources and focusing on attracting and training young researchers, while maintaining the critical mass necessary for high-performance activity, depending on the available funding;
- b. Ensuring a transparent institutional framework for monitoring and evaluating career progress in research;
- c. Encouraging and supporting researcher mobility through participation in scientific events and/or training internships in prestigious laboratories.

WP3:

- a. Increasing the visibility of IMT-Bucharest at national and international level by effectively promoting RDI (Research, Development and Innovation) results, establishing new partnerships, enhancing human resource mobility for professional development, and organizing scientific events;
- b. Enhancing the efficiency of dissemination and exploitation of research results, while complying with professional ethics standards and protecting intellectual property.

Additionally, the working group has proposed that during the implementation phase, periodic internal reviews of the HRS4R strategy should take place, taking into account any implementation challenges identified by members of the scientific community or updates to the Charter regulations at the European level. The working group will review the C&C principles and the OTM-R policy, and will consider any necessary adaptations to achieve the proposed objectives.

Please describe how the Working Group doing the Gap Analysis was appointed:

Grupul de lucru stabilit conform deciziei Directorului General (nr. 15/ 05.03.2024, art. 1) a fost alcătuit din cercetători (R1-R4), precum și din responsabilul cu resursele umane, consilierul juridic, și reprezentant al Serviciului Financiar. Analiza GAP a fost realizată în baza Raportului rezultat în urma consultării comunității științifice cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor, coroborat cu Planul strategic de dezvoltare al AL Institutului Național De Cercetare-Dezvoltare Pentru Microtehnologie - IMT București (2023 – 2027), Strategia de Resurse umane, procedurile interne și legislația națională aplicabilă.

The working group, established according to the decision of the General Director (no. 15/05.03.2024, art. 1), was composed of researchers (R1–R4), as well as the human resources officer, legal advisor, and a representative of the Financial Service.

The GAP analysis was carried out based on the report resulting from the consultation of the scientific community regarding the implementation of the principles of the European Charter and Code for Researchers, in correlation with the Strategic Development Plan of the National Institute for Research and Development in Microtechnology – IMT Bucharest (2023–2027), the Human Resources Strategy, internal procedures, and applicable national legislation.

The working group, established according to the decision of the General Director (no. 15/05.03.2024, art. 1), was composed of researchers (R1–R4), as well as the human resources officer, legal advisor, and a representative of the Financial Service.

The GAP analysis was carried out based on the report resulting from the consultation of the scientific community regarding the implementation of the principles of the European Charter and Code for Researchers, in correlation with the Strategic Development Plan of the National Institute for Research and Development in Microtechnology – IMT Bucharest (2023–2027), the Human Resources Strategy, internal procedures, and applicable national legislation.