



**UNIVERSITATEA DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE
„CAROL DAVILA“ DIN BUCUREȘTI**



Str. Dionisie Lupu 37, sector 2, București, 020021, România, www.umfd.ro, email: rectorat@umfd.ro

Consultarea comunității UMFCD cu privire la implementarea principiilor Cartei și Codului European al Cercetătorilor

Introducere

Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila” din București, denumită în continuare UMFCD, este o instituție de învățământ superior de stat, de interes public, cu personalitate juridică, integrată în sistemul național de învățământ superior, care asigură pregătirea universitară în domeniul științelor medicale și farmaceutice.

UMF „Carol Davila” București este acreditată potrivit legii ca universitate cu grad de încredere ridicat, dispune de autonomie, în conformitate cu prevederile Constituției României, ale Legii educației naționale nr. 1/2011 și ale Cartei universității și funcționează independent de orice ingerințe ideologice, politice sau religioase.

În baza autonomiei universitare, UMFCD are dreptul de a se autoconduce, autoorganiza și dezvolta, potrivit necesităților proprii și cu respectarea prevederilor legale.

Autonomia universitară dă dreptul comunității universitare să își stabilească misiunea proprie, strategia instituțională, structura, activitățile, organizarea și funcționarea proprie, gestionarea resurselor umane și materiale, cu respectarea legislației în vigoare.

Așa cum se specifică în documentul asumat de către instituție și intitulat Planul Strategic de Dezvoltare Instituțională 2021-2028, misiunea asumată de UMFCD, în conformitate cu Legea educației naționale nr. 1/2011 și cu Carta universitară este de cercetare avansată și educație, precum și de a genera cunoaștere prin competență educațională și de a o transfera cunoaștere către studenții săi și către societate prin următoarele obiective:

a. formarea academică și perfecționarea resurselor umane calificate și, respectiv, înalt calificate în domeniile medicinei, medicinei dentare și farmaciei;

b. teaurizarea și difuzarea valorilor științifice, culturale, sociale și etice în domeniul bio-medical;

c. promovarea spiritului și gândirii critice în rândul specialiștilor și al populației, în domeniul său de activitate;

promovarea și susținerea dezvoltării științifice și culturale în domeniul bio - medical;

e. participarea la dezvoltarea universală a științelor bio-medicale;

f. afirmarea valorilor științifice naționale în domeniu și integrarea în activitatea europeană și internațională;

g. dezvoltarea conștiinței și comportamentului de creștere și promovare a valorilor statului de drept în domeniul său de activitate, precum și a libertăților umane și principiilor democrației.

U.M.F.C.D îndeplinește obiectivele asumate prin:

- formarea de specialiști cu pregătire superioară în domeniul ocrotirii sănătății, învățământului și cercetării științifice, raportat la nivelul internațional;

- pregătirea postuniversitară a specialiștilor din domeniu la toate nivelurile prin programe specifice (rezidențiat, primariat, cursuri și stagii de specializare și perfecționare, mijloace de pregătire continuă s.a.).

- cercetare științifică fundamentală și aplicativă;

- pregătirea și perfecționarea postuniversitară a specialistilor în domeniul cercetării științifice prin mijloace specifice (masterat, doctorat, cursuri de perfecționare s.a.);
- dezvoltarea legăturilor specifice dintre UMFCD și sistemul de sănătate;
- contribuția la acordarea de asistență medicală de specialitate și de înaltă performanță prin membrii comunității sale academice, specialiști de înaltă ținută profesională;
- promovarea în cadrul comunității universitare a unui climat de încredere și libertate, a căror reguli de bază sunt obiectivitatea și respectul reciproc între membrii Universității; dezvoltarea cooperării cu alte instituții academice și de cercetare naționale și internaționale;
- dezvoltarea cooperării cu alte instituții academice și de cercetare naționale și internaționale

UMFCD are o Cartă universitară, structurată pe 11 capitole și 260 de articole, care reglementează coerent toate aspectele organizatorice, academice, didactice, de cercetare, sociale, etice, administrative, manageriale, promovând cultura calității în învățământul superior și principiile Spațiului European al Învățământului Superior. Carta este concordantă cu legislația națională, este aprobată de Senatul universitar și avizată de Ministerul Educației, iar prevederile sale cunoscute de membrii comunității academice, fiind publicată pe site-ul universității. UMFCD are un plan strategic de dezvoltare pentru intervalul 2021 - 2028, plan aprobat de Senatul Universitar din data de 28.09.2021 și cunoscut de întreaga comunitate academică. Planul strategic 2021 – 2028 continuă în mod armonios planul strategic precedent și include direcțiile strategice și obiectivele din programul managerial al rectorului. În baza planului strategic se elaborează planuri operaționale anuale. UMFCD are o politică în domeniul calității, aprobată de senat și publicată pe site-ul propriu. Politica de asigurare a calității este parte a managementului strategic.

În ceea ce privește strategiile și sistemele de dezvoltare sustenabilă a carierei pentru cercetători, Comisia Europeană stipulează ca Statele membre să ia obligatoriu în considerare și să se ghideze după principiile generale și condițiile la care fac referire Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor. De asemenea, Statele Membre au obligația să facă demersurile necesare pentru transpunerea acestor principii generale și condiții din domeniul lor de responsabilitate în legislația lor națională sau în standardele lor sectoriale și/ sau instituționale, precum și în ghidurile (carte și/ sau coduri pentru cercetători). Prin aceasta, ele trebuie să ia în considerare marea diversitate a legilor, reglementărilor și practicilor, care, în diverse state și în diverse sectoare, stabilesc traseu, organizarea și condițiile de lucru pentru o carieră în domeniul Cercetării – Dezvoltării.

În acest sens, UMFCD a aprobat aderarea la principiile consacrate ale Cartei europene a cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (C&C), Nota Fundamentare aprobată în cadrul Consiliului de administrație din data de 8.05.2022 și a inițiat demararea procedurii pentru obținerea distincției HR Excellence in Research. În cadrul acestei proceduri a fost elaborat chestionarul privind perspectiva asupra carierei didactice, medicale și de cercetare la UMFCD, în conformitate cu principiile consacrate ale *Cartei europene a cercetătorilor* și a *Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor*.

Scopul și obiectivele chestionarului

Scopul acestui sondaj a vizat investigarea opiniilor personalului didactic și de cercetare cu privire la politicile actuale ale UMFCD de abordare a carierei academice. Designul chestionarului s-a bazat pe operaționalizarea principiilor pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare și are la bază structura chestionarului aplicat de Universitatea Politehnica București, realizat în cadrul proiectului „Susținerea creșterii capacității instituționale de cercetare a Universității Politehnica București – CRESCDI” (nr. contract 25PFE/17.10.2018), activitatea „Obținere a Diplomei de excelență pentru resursa umană de cercetare”, în cadrul Programului 1. Dezvoltarea sistemului național de cercetare-dezvoltare, Subprogramului 1.2 – Performanță instituțională – Proiecte de dezvoltare instituțională – Proiecte de finanțare a excelenței în CDI din Planul Național CDI III, finanțat de Ministerul Cercetării și Inovării. Pentru fiecare dimensiune au fost elaborați itemi specifici care operaționalizează cele 40 de principii integrate în Cartă și Cod, chestionarul rezultat incluzând 34 de itemi de opinie și socio-demografici.

Corelativ, au fost formulate următoarele obiective specifice:

O1: Identificarea opiniilor respondenților cu privire la **procesul de recrutare și selecție** derulat la nivelul universității

O2: Evaluarea percepțiilor personalului academic relative la **condițiile de lucru** oferite în cadrul UMFCD

O3: Identificarea opiniilor formulate în raport cu perspectiva actuală de **formare și dezvoltare profesională** pe care universitatea noastră o oferă cercetătorilor și profesorilor, indiferent de nivelul de carieră la care se află

O4: Identificarea perspectivei respondenților asupra politicilor privind **respectarea principiilor etice** în activitatea didactică și de cercetare.

Pentru realizarea prezentului studiu, populația de referință luată în considerare a fost reprezentată de personalul academic și de cercetare, precum și personalul tehnic administrativ implicat în activități și proiecte de cercetare care își desfășoară activitatea în UMFCD din București.

În ceea ce privește selecția eșantionului, opțiunea noastră metodologică a fost aceea de a maximiza numărul de răspunsuri potențiale, corelativ cu modalitatea de colectare a datelor. Am optat pentru un eșantion selectat pe criterii de disponibilitate. Unitatea de selecție a fost angajatul.

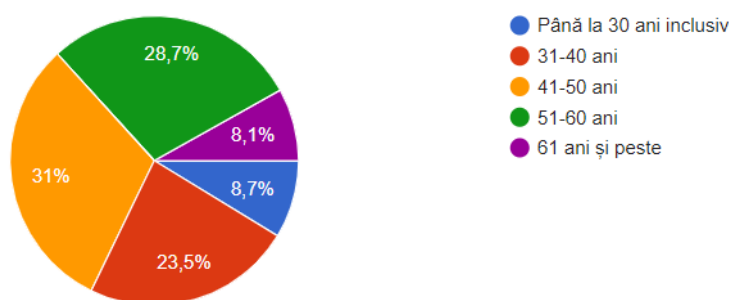
Modalitatea de diseminare a chestionarului – Email oficial de transmitere a comunicărilor de interes Com Digitale@umfcd.ro

Colectarea datelor s-a realizat în perioada 1 mai – 31 mai 2023.

Volumul total al eșantionului rezultat este de 506 de respondenți (N = 506) reprezentând în procent de 22,75% din totalul celor 2032 cadre didactice, 8 cercetători, 229 personal didactic auxiliar și 155 personal tehnic – administrativ implicat în procesul de cercetare din numărul an. Menționăm că legislația națională în vigoare norma universitară include activitatea didactică și de cercetare.

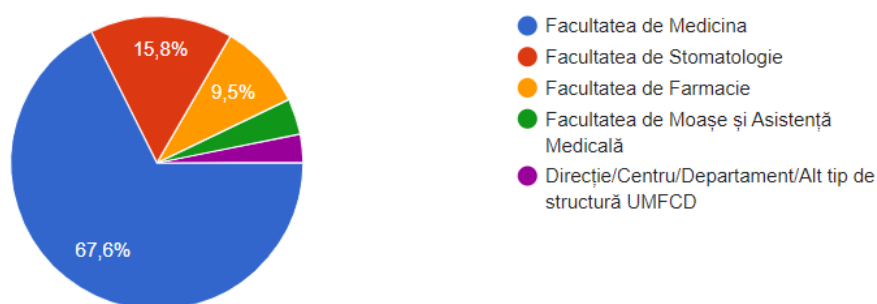
O distribuție care reflectă ponderile la nivel instituțional este și aceea realizată în raport cu variabila de vârstă (Figura 4). Segmentul cel mai bine reprezentat la nivelul eșantionului este cel al persoanelor cu vârsta între 41-50 de ani (31,9%, urmat de segmentul respondenților cu vârste în intervalul 31-40 de ani (24,3%). Aceste grupe de vârstă sunt corelate semnificativ cu performanțele optime ale traseului profesional reflectând totodată și motivația pentru sporirea competențelor în vederea integrării cu succes într-un climat organizațional dinamic.

Figura 4. Distribuția în raport cu grupa de vârstă - % (N=506)



În ceea ce privește apartenența personalului de cercetare didactic-medical la acest chestionar, aproape 70% a aparținut Facultății de Medicină, urmată de Facultatea de Stomatologie, 16,2% și Facultatea de Farmacie, 9,6%, corelate cu structura numerică a personalului universitar și de cercetare al UMFCD. Doar 3,2% dintre respondenți sunt afiliați diferitelor structuri auxiliare și administrative care desfășoară proiecte și/sau activități de cercetare la nivelul universității, așa cum se observă în figura de mai jos.

Figura 5. Apartenența personalului în care se încadrează activitatea de cercetare medicală și didactică (N=506)



Procesul de recrutare și selecție

Unul dintre cele patru seturi de principii la care Carta și Codul fac referire vizează procesul de recrutare și selecție. Având în vedere că în conformitatea cu legislația națională în vigoare norma universitară include activitatea didactică și de cercetare, în cuprinsul acestei secțiuni vom face referire la recrutarea și selecția personalului didactic și de cercetare, dar și a personalului administrativ auxiliar.

Deschiderea și transparența procesului de recrutare și selecție au fost apreciate pozitiv de mai mult de 95% dintre respondenți iar modul în care se realizează recrutarea și selecția

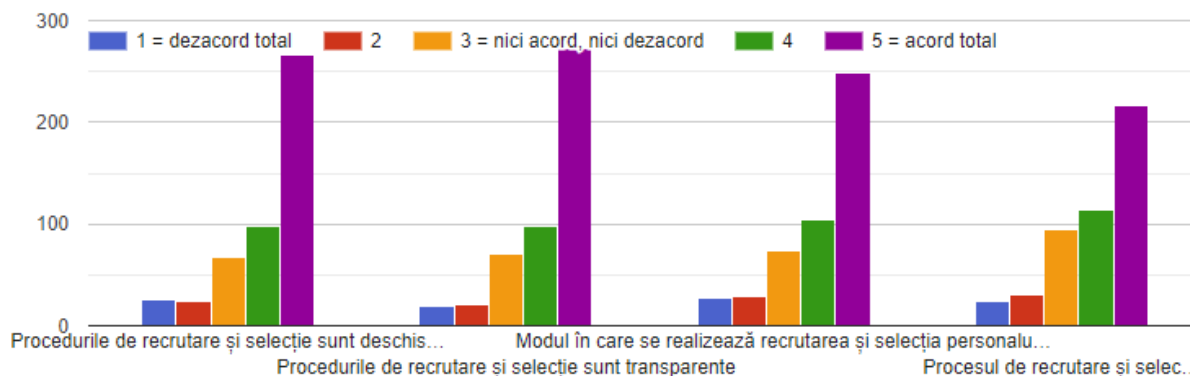
personalului didactic și de cercetare este adecvat nivelului postului (in ceea ce priveste conditiile de acces, criteriile de selectie s.a.) în conformitate cu 75% dintre respondenți.

Tabel 1 - Modul in care se realizeaza recrutarea si selectia personalului didactic si de cercetare

		1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total	Total respondenti
1	Procedurile de recrutare si selectie sunt deschise pentru toate persoanele care sunt interesate si indeplinesc criteriile	26	25	68	103	284	506
2	Procedurile de recrutare si selectie sunt transparente	21	22	72	105	286	506
3	Modul in care se realizeaza recrutarea si selectia personalului didactic si de cercetare este adecvat nivelului postului (in ceea ce priveste conditiile de acces, criteriile de selectie s.a.)	28	32	76	110	260	506
4	Procesul de recrutare si selectie in UMFCF este eficient	26	33	97	121	229	506

În plus, mai mult de 70% dintre respondenți au afirmat că procesul de recrutare este eficient. Totuși cele 313 de voturi(1-68, 2-72, 3-76, 4-97) care nu își exprimă acordul sau dezacordul în ceea ce privește modul in care se realizeaza recrutarea si selectia personalului didactic si de cercetare sugerează necesitatea unei mai bune înțelegeri a mecanismului și condițiilor de recrutare și selecție.

Figura 6. Opinii cu privire la procesul de recrutare și selecție în UMFCF - % (N=506)



În ceea ce privește aceste atribute, diferențe între opiniile exprimate de femei și bărbați nu sunt semnificative statistic, susținând faptul că UMFCF respectă egalitatea de șanse în raport cu accesul la posturi didactice, cercetare și administrative.

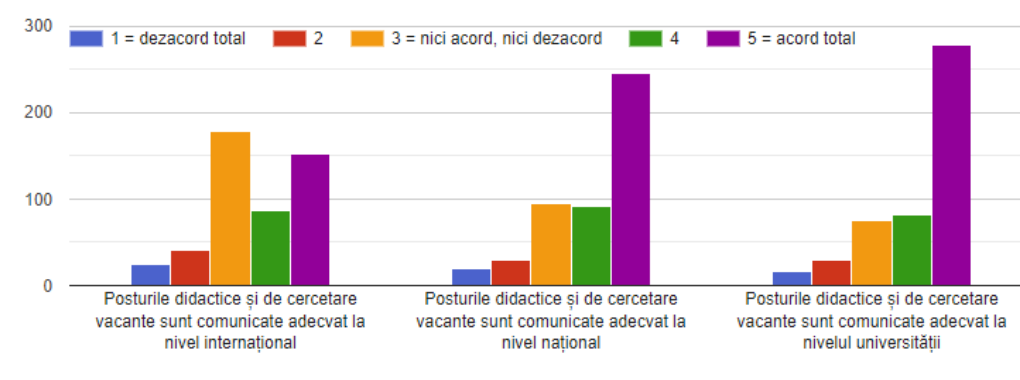
Comunicarea posturilor vacante este un alt aspect care a fost analizat în contextul prezentului chestionar. Rezultatele sugerează necesitatea unei îmbunătățiri a promovării la nivel internațional a posturilor disponibile: aproape 50% din răspunsuri califică drept „adecvată” comunicarea internațională a pozițiilor vacante față de cealaltă jumătate dintre respondenți care afirmă neutralitatea, dezacordul total sau parțial cu privire la conformitatea comunicării posturilor didactice și de cercetare la nivel internațional– vezi tabelul de mai jos și Figura 7.

Tabel 2 - Posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate adecvat

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total	Total respondenți
la nivel international	24	45	188	87	162	506
la nivel national	20	30	101	97	258	506
la nivelul universitatii	17	31	79	88	291	506

70,15 % dintre persoanele care au răspuns la acest sondaj agreează afirmația prin care posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate adecvat la nivel național, iar la nivelul universității procentul fiind de aproximativ 75%.

Figura 7. Opinii privind comunicarea posturilor vacante - % (N =506)



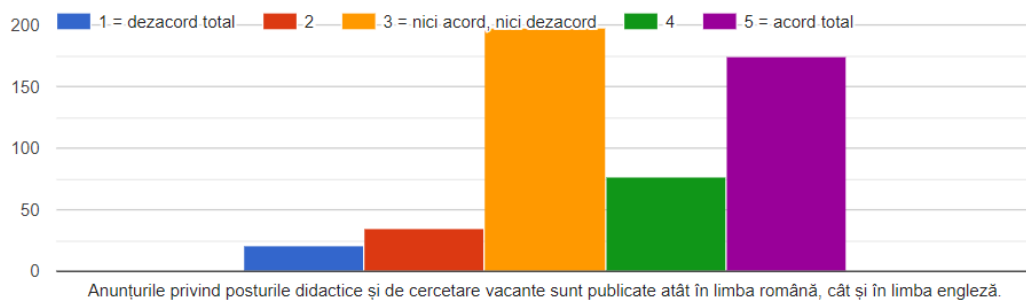
Unul din topicele principiilor de Recrutare deschisă, transparentă și bazată pe merite (OTM-R-Open, Transparent and Merit-Based Recruitment) este acela dacă utilizăm pe deplin EURAXESS pentru a ne asigura că ofertele noastre de cercetare ajung la un public mai larg și pentru a încuraja candidații externi să candideze.

Așa cum este specificat în Strategia Națională de Cercetare, Inovare și Specializare Inteligentă 2022-2027, atractivitatea slabă a sistemului C&D pentru cercetători, mai ales comparativ cu universitățile și cu institutele de cercetare din afara României, în condițiile subfinanțării și ale prestigiului scăzut al universităților și al institutelor, limitează capacitatea de a atrage, de a forma și de a menține cercetători performanți atât din România, cât și din străinătate. Lipsește predictibilitatea programelor de finanțare, care să atragă cercetători străini, inclusiv cercetători români din diaspora, deși există experiență și cazuri de succes.

Universitățile și institutele din România, cu excepții, par a fi închise sau greu accesibile cercetătorilor din străinătate, contrar anunțului public în EURAXESS al pozițiilor de cercetare libere și al declarațiilor de internaționalizare sau privind adoptarea obiectivelor ERA.

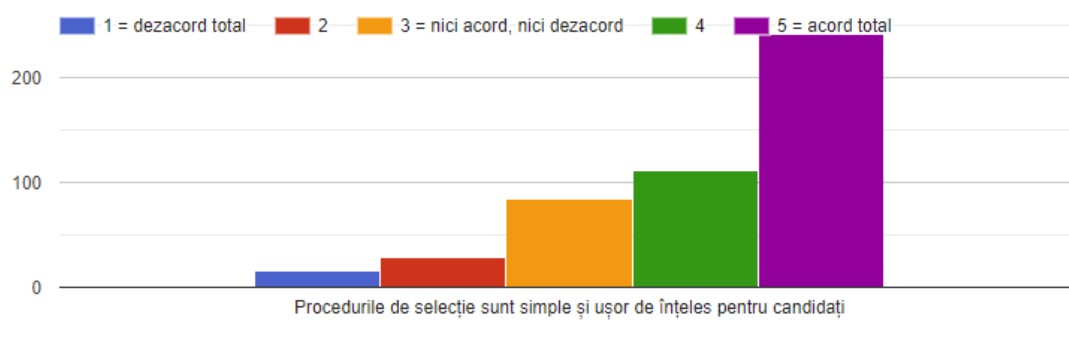
Observăm în figura de mai jos că rezultatul aspectului de publicare a anunțurilor în limba română și engleză este apropiat de valoarea neutră 3, sugerând faptul că respondenții nu au o opinie clară cu privire la această practică.

Figura 8. Opinii cu privire la anunțurile și procedurile de recrutare și selecție(N =506)



Un aspect foarte important în ansamblul **procedurilor și practicilor de recrutare și selecție este reprezentat de înțelegerea acestora**, aproximativ 75% dintre respondenți susținând că procedurile de selecție sunt simple și ușor de înțeles pentru candidați.

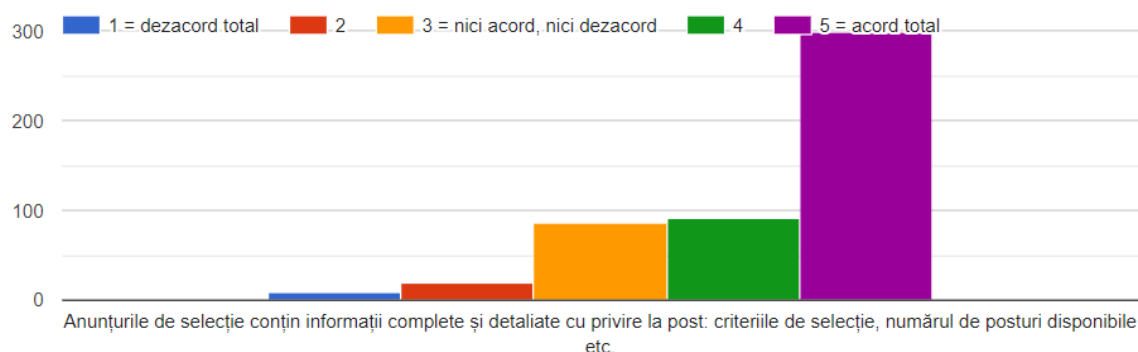
Figura 9. Opinii cu privire la înțelegerea procedurilor de recrutare și selecție (N =506)



Una dintre cele mai importante etape din procesul de recrutare este **anunțul de angajare**, instrument eficient prin care se pot atrage candidați de elită.

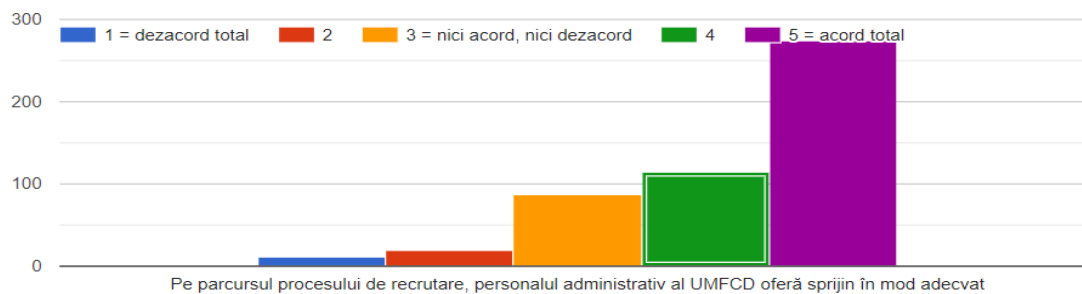
77,3% dintre respondenți confirmă faptul că anunțurile de selecție conțin date relevante, informații complete și detaliate cu privire la post (criterii de selecție, număr de posturi disponibile etc.), așa cum se observă în Figura 10.

Figura 10. Calitatea anunțurilor de angajare (N =506)



Rolul personalului administrativ al UMFC în procesul de recrutare este apreciat de 76,5% dintre respondenți, așa cum se observă în figura de mai jos, acești ultimi trei indicatori întărind faptul că procedura de recrutare și selecție se realizează cu respectarea dreptului la libera competiție, echitate și egalitate de șanse, nediscriminare, transparență, tratament egal.

Figura 11. Sprijinul oferit de personalul administrativ în cadrul procesului de recrutare(N =506)



Un aspect foarte important în ansamblul procedurilor și practicilor de recrutare și selecție este reprezentat de **criteriile** în baza cărora se realizează evaluarea candidaților.

Criteriile procesului de selecție pentru evaluarea candidaților în vederea identificării persoanelor care vor fi angajate și care vor avea cele mai bune rezultate sunt un factor de creștere a performanței la nivel instituțional.

Chestionarul a cerut opinia personalului acestei universități **prin atribuirea unui scor care să reflecte în ce măsură evaluarea performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție include următoarele aspecte:**

- calitatea publicațiilor științifice
- numărul de publicații științifice
- performanța în cercetare
- capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare
- experiența și capacitatea de a coordona echipe de cercetare
- performanța în activitatea didactică

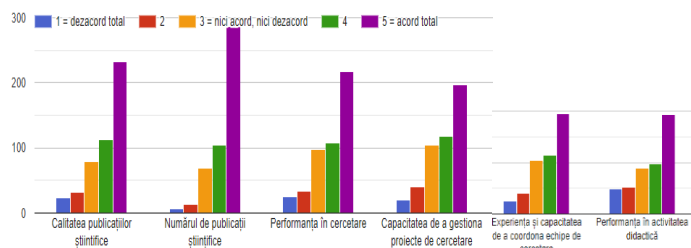
Tabel 3 – Criterii ale evaluării performanțelor în cadrul procesului de recrutare și selecție

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total	Total respondenți
Calitatea publicațiilor științifice	25	34	81	122	244	506
Numarul de publicatii științifice	7	15	71	111	302	506
Performanta in cercetare	26	38	99	115	230	506
Capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare	22	43	108	123	210	506
Experienta si capacitatea de a coordona echipe de cercetare	27	42	109	119	209	506
Performanta in activitatea didactica	53	53	92	102	206	506
Total voturi	134	225	560	692	1101	3036

Datele colectate indică o dominanță a criteriilor cantitative (numărul de publicații științifice agreeat de 413 respondenți), secundată de calitatea publicațiilor științifice votată de 366 respondenți, urmate în ordine descrescătoare de performanța generală în activitatea de

cercetare (345 respondenți) și capacitatea de a coordona echipe de cercetare (328 respondenți). Performanța în activitatea didactică este un criteriu care înregistrează un scor mai mic (308) în contextul în care activitatea didactică și activitatea de cercetare sunt componente complementare în norma academică.

Figura 12. Criteriile în baza cărora se realizează evaluarea candidaților (N = 506)



Se remarcă totodată lipsa unei opinii clare referitoare la evaluarea **experienței generale a candidaților**, complementară criteriilor cantitative științifice de către comisia de selecție, luând în considerare următorii factori:

- strategiile de mobilitate internațională
- creativitatea candidaților
- capacitatea de a lucra în mod autonom
- capacitatea de a lucra în echipă
- experiența profesională (incluzând relația cu industria și activități de transfer al cunoașterii către publicul larg), așa cum observă în tabelul de mai jos.

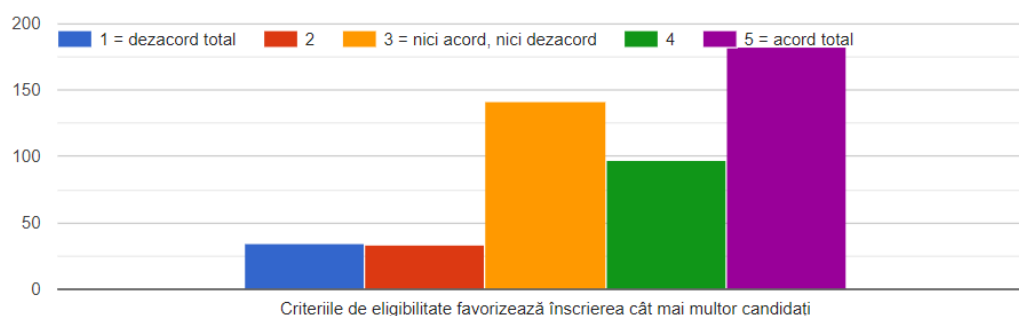
Tabel 4 – Criterii calitative de evaluare

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total	TOTAL respondenți
Strategiile de mobilitate internațională	31	43	147	115	170	506
Creativitatea candidaților	40	59	135	109	163	506
Capacitatea de a lucra în mod autonom	38	51	131	111	175	506
Capacitatea de a lucra în echipă	34	50	126	101	195	506
Experiența profesională (incluzând relația cu industria și activități de transfer al cunoașterii către publicul larg)	38	49	130	115	174	506
TOTAL VOTURI	181	252	669	551	877	2530

Având în vedere că, selecția personalului, ca și recrutarea, pot fi privite ca procese de comunicare în dublu sens, precum și componente a relației instituționale cu mediul extern, ar fi putea fi utilă realizarea unei secțiuni în spațiul web al Universității cu surse/note de informare privind criteriile cantitative și calitative de evaluare a candidaților.

Un alt indicator de măsurare al accesului candidaților este reprezentat de criteriile de eligibilitate care au ca efect crearea unui cadru competițional pentru atragerea cât mai multor candidați de elită cu interzicerea discriminării potențialilor participanți în baza naționalității sau a oricaror altor criterii discriminatorii. Totuși, chiar dacă părerea majoritară este aceea că aceste criterii favorizează înscrierea cât mai multor candidați, un număr semnificativ de respondenți (145) nu exprimă o opinie clară în privința acestui indicator urmat de 69 de respondenți care își exprimă dezacordul.

Figura 13. Opinie referitoare la definirea criteriilor de eligibilitate pentru accesul candidaților la înscrieri



În ceea ce privește **criteriile în baza cărora sunt stabilite comisiile de selecție și evaluare prin alegerea membrilor acestora**, tendința comună este aceea de recunoaștere pozitivă a acestor criterii.

Tabel 5 – Selecția membrilor de comisie

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Membrii comisiei sunt selectati in baza unor criterii clare	27	31	92	91	248
Comisia include si persoane din afara universitatii	26	29	120	69	245
Membrii comisiei au competentele necesare pentru a realiza evaluarea candidatilor	15	14	82	86	292
Comisia include atat femei, cat si barbati	3	6	57	71	352

Procente relativ mari ale lipsei de opinii alături de prezența dezacordului total sau parțial se regăsesc însă la următoarele întrebări, a se vedea figura 15:

-Membrii comisiei sunt selectati in baza unor criterii clare – 30,7%

-Comisia include si persoane din afara universitatii -35,8 %

-Membrii comisiei au competentele necesare pentru a realiza evaluarea candidatilor – 22,7%

Acord majoritar îl regăsim la includerea în cadrul comisiile de selecție și evaluare atât a femeilor, cât și bărbaților, reflectând astfel principiul nediscriminării pe criterii de gen.

Perspectiva asupra condițiilor de lucru oferite de UMFC

În ceea ce privește perspectiva asupra condițiilor de lucru oferite de UMFC, în relație cu principiile referitoare la condițiile de lucru, au fost analizate trei aspecte: cunoașterea și respectarea drepturilor sociale; echitatea în acordarea drepturilor și beneficiilor indiferent de nivelul de carieră; calitatea interacțiunilor cu personalul administrativ.

Schimbările rapide cauzate de apariția și răspândirea virusului SARS-CoV2 au creat o situație pentru care instituțiile publice și private din România s-au pliat schimbărilor prin implementarea fără suficient suport legislativ sau tehnic a schemelor de muncă flexibile, în special telemunca și munca la domiciliu. Schemele de muncă flexibile pentru personalul din administrație pot asigura un echilibru mai bun între viața privată și cea profesională, iar asta se traduce în final în mai multă productivitate din partea angajaților. În sensul Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, aceasta reprezintă forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind tehnologia informației și comunicațiilor. Durata timpului de muncă și repartizarea acestuia este specificată în modelul cadru al contractului individual de muncă aprobat prin Ordinul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale nr. 2171/2022 din 25 noiembrie 2022

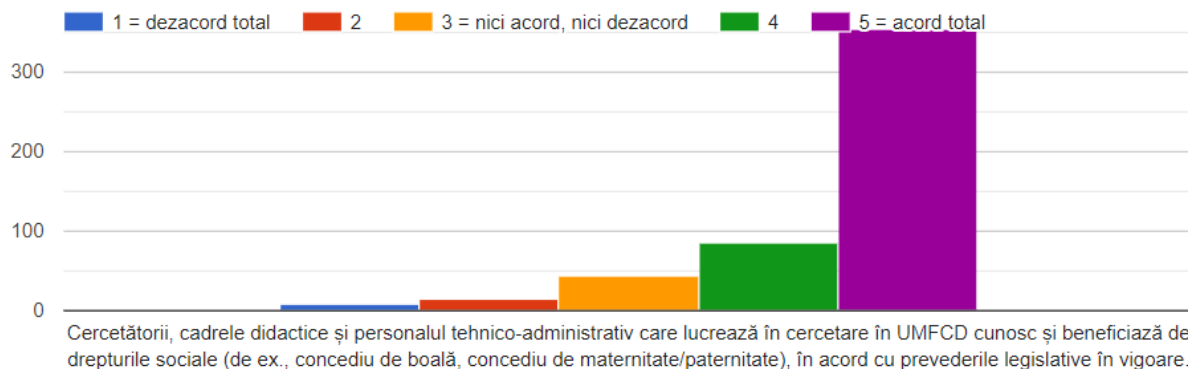
De asemenea, legea educației naționale nr 1/2001 cu modificările și completările ulterioare, precizează, în articolul 288, alineatul 5, că profesorii și conferențarii titulari sau directorii de granturi care timp de 6 ani consecutivi au derulat granturi de cercetare și au funcționat în aceeași universitate pot beneficia de an sabatic. Pe perioada anului sabatic, aceștia beneficiază de până la un salariu de bază, cu aprobarea senatului universitar și își păstrează calitatea de titular, dar sunt scutiți de efectuarea activităților din fișa postului.

Conform Cartei UMFC, articolul 34, personalul didactic titular poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea conducerii Universității. Profesorii și conferențarii titulari sau directorii de granturi care timp de 6 ani consecutivi au derulat granturi de cercetare și au funcționat în aceeași universitate pot beneficia de an sabatic. Pe perioada anului sabatic, aceștia beneficiază de până la un salariu de bază, cu aprobarea senatului universitar, și își păstrează calitatea de titular, dar sunt scutiți de efectuarea activităților din fișa postului.

Articolul 33 stipulează ca personalul didactic titular care, din proprie inițiativă, solicită să se specializeze sau să participe la cercetare științifică în țară sau în străinătate, are dreptul, cu acordul conducerii Universității, la concedii fără plată totalizând maximum 3 ani într-un interval de 7 ani, dacă se face dovada activității respective.

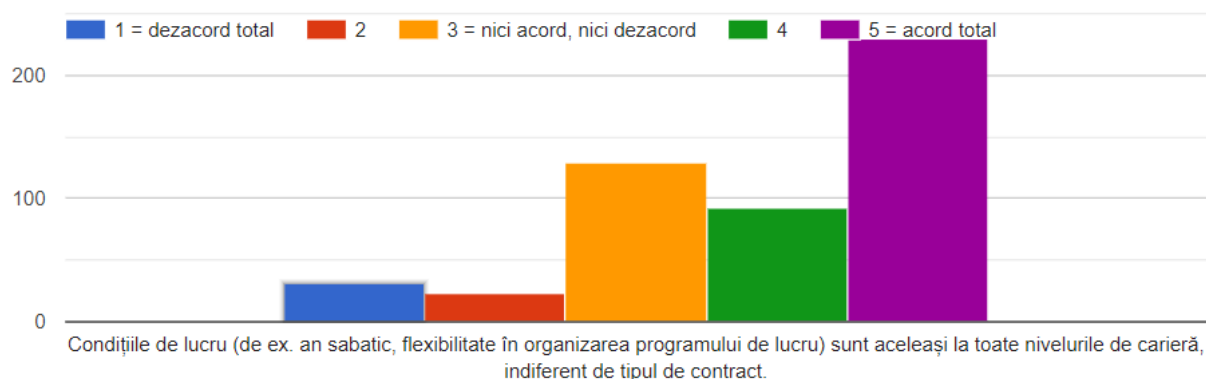
UMFC recunoaște și respectă dreptul de acces la prestațiile de securitate socială și la serviciile sociale care acordă protecție în caz de maternitate, boală, accident de muncă etc, în conformitate cu legislația națională în vigoare. Astfel, cei mai mulți dintre respondenți (86,75%) afirmă că își cunosc drepturile fundamentale de securitate socială și că beneficiază de ele, așa cum se observă în figura de mai jos.

Figura 15. Cunoașterea drepturilor fundamentale de securitate socială



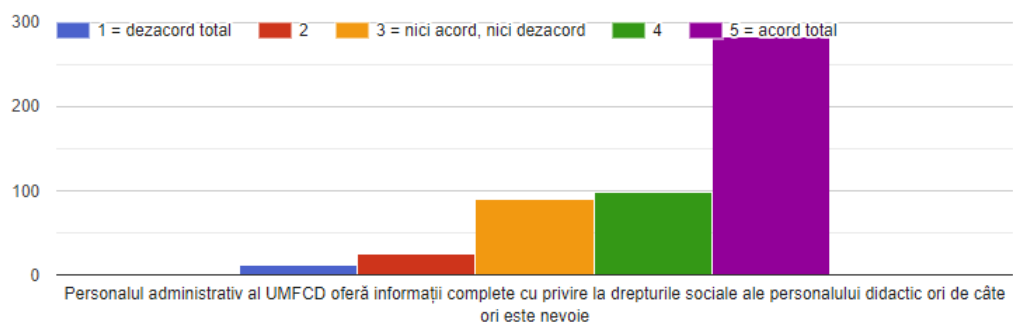
Lipsa unei reacții clare referitoare la condițiile de lucru aceleași nivelurilor de carieră indiferent de tipul de contract, așa cum se observă în Figura 16, precum și dezacordul unui procent mic de respondenți, în total un procent de 36,1% reflectând nevoia de îmbunătățire a căilor de informații, în acest sens fiind recomandată crearea unui spațiului web dedicat RUNOS pe site-ul al UMFCD cu modul de aplicare în acordarea drepturilor și beneficiilor indiferent de nivelul de carieră.

Figura 16. Modul de aplicare în acordarea drepturilor și beneficiilor indiferent de nivelul de carieră



Mai mult de 75% afirmă că personalul administrativ al UMFCD ofera informații complete cu privire la drepturile sociale ale personalului didactic ori de câte ori este nevoie.

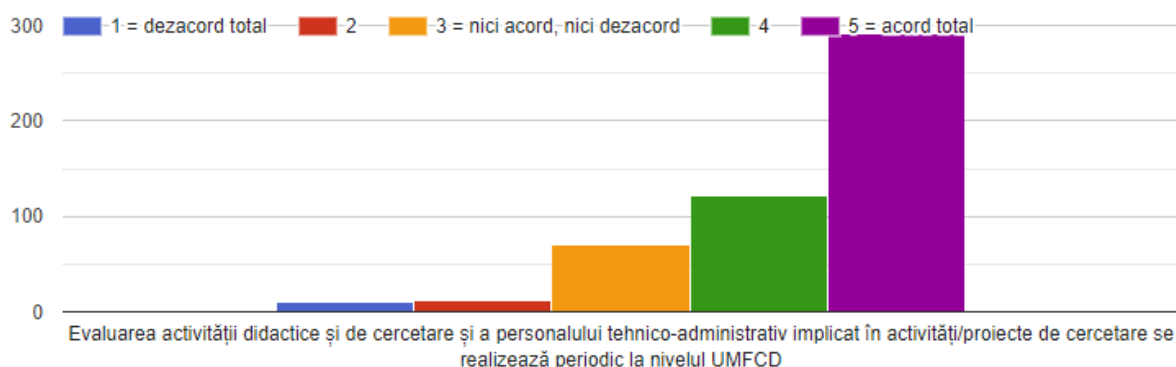
Figura 17. Informarea personalului cu privire la drepturile sociale ale personalului didactic



Formarea și Dezvoltarea Profesională

În ceea ce privește Formarea și Dezvoltarea Profesională în cadrul UMFCĐ, mai mult de 80% dintre respondenți își exprimă acordul în ceea ce privește realizarea unei **evaluări periodice a activității didactice și de cercetare la nivel instituțional**.

Figura 18. Realizarea unei evaluări periodice a activității didactice și de cercetare la nivel instituțional



Doar 63% dintre respondenți afirmă că norma didactică, mai ales în cazul persoanelor care desfășoară activitate didactică aflate la început de carieră, permite desfășurarea în condiții optime a activității de cercetare (Figura 19) și aproximativ 65% consideră că Universitatea oferă personalului oportunități de formare și educație continuă adecvate activităților didactice și de cercetare (Figura 20). Aceste două topice subliniază că atât activitatea didactică cât și cea de cercetare au spațiu de îmbunătățire prin asigurarea unui echilibru real dintre activitatea de cercetare și cea didactică cât și nevoia de formare profesională adecvată pentru desfășurarea activității didactice.

Figura 19. Desfășurarea în condiții optime a activității de cercetare

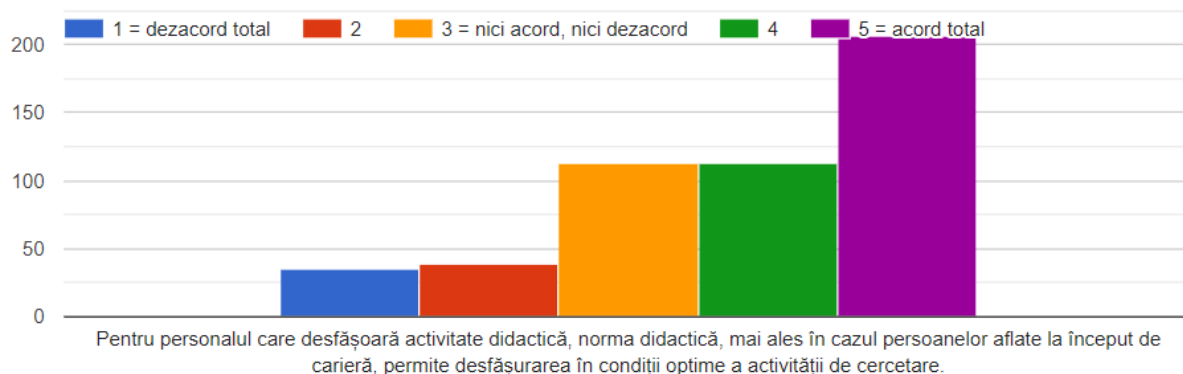
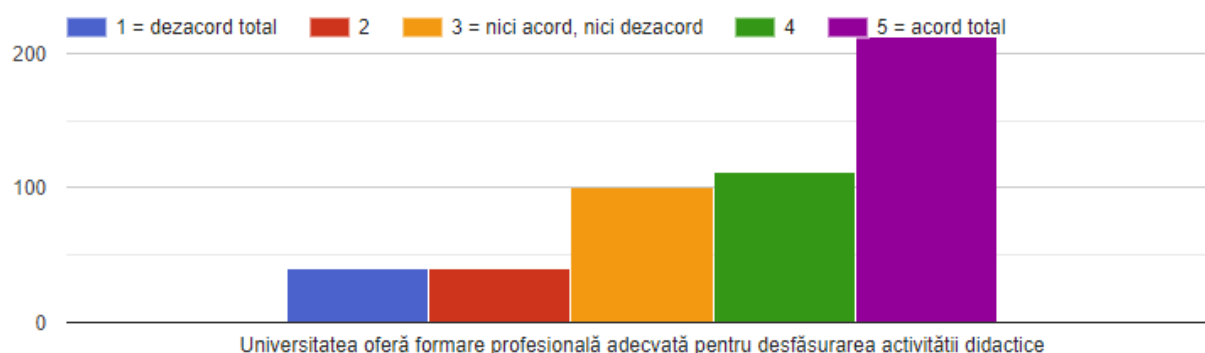
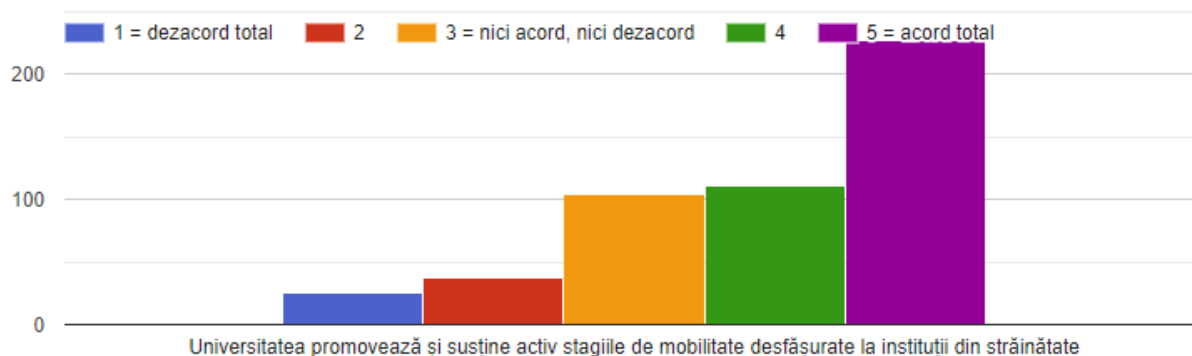


Figura 20. Formare profesională adecvată pentru desfășurarea activității didactice



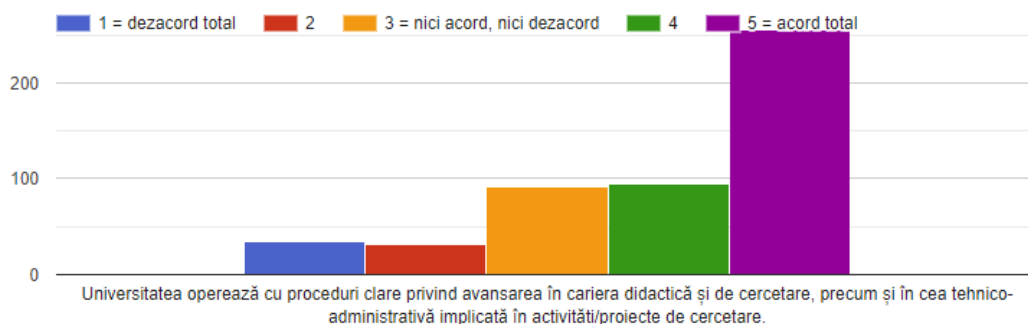
66,8% dintre persoanele respondente la chestionar consideră că Universitatea sprijină în mod corespunzător mobilitățile internaționale și schimburile academice, oferind oportunități de dezvoltare profesională și participând la formarea specialiștilor prin intermediul diferitelor programe interne, naționale și/sau europene, a se vedea figura de mai jos.

Figura 21. Promovarea stagiilor de mobilitate internaționale



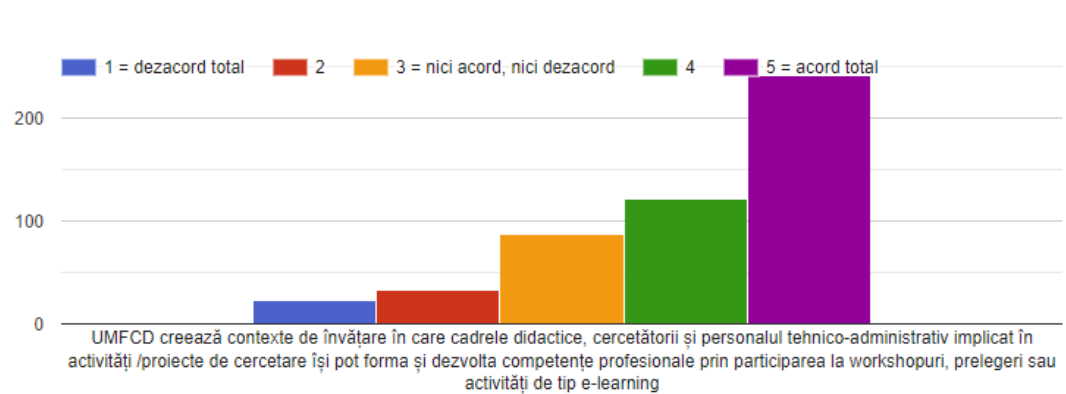
Aproximativ 70% dintre respondenți confirmă ca Universitatea operează cu proceduri clare privind avansarea în cariera didactica și de cercetare, așa cum se observă în Figgura 22.

Figura 22. Aplicarea unor proceduri clare privind avansarea în cariera didactica și de cercetare



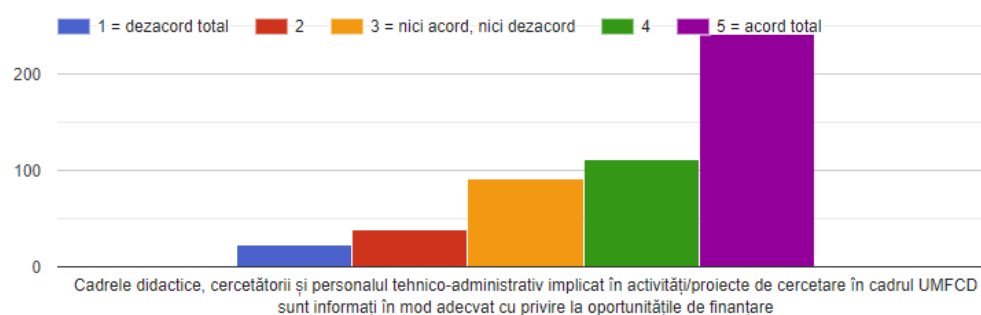
71,35% dintre respondenți opinează că UMFCD creează contextele necesare de învățare în care cadrele didactice și cercetătorii își pot forma și dezvolta competențe profesionale prin participarea la workshopuri, prelegeri sau activități de tip e-learning.

Figura 23. Formarea și dezvoltarea competențelor profesionale



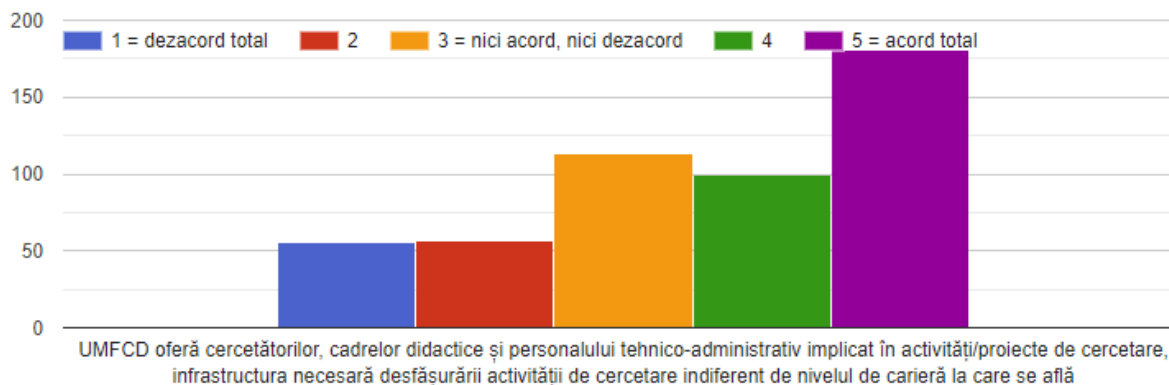
Aproximativ 70% dintre respondenți afirmă că cercetătorii, cadrele didactice și personalul tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare UMFCD sunt informați în mod adecvat cu privire la oportunitățile de finanțare.

Figura 24. Informarea adecvată cu privire la oportunitățile de finanțare



Un procent de 44,66% dintre intervieuați se abțin sau nu consideră că UMFCD oferă cercetătorilor și cadrelor didactice infrastructura necesară desfășurării activității de cercetare indiferent de nivelul de cariera la care se afla.

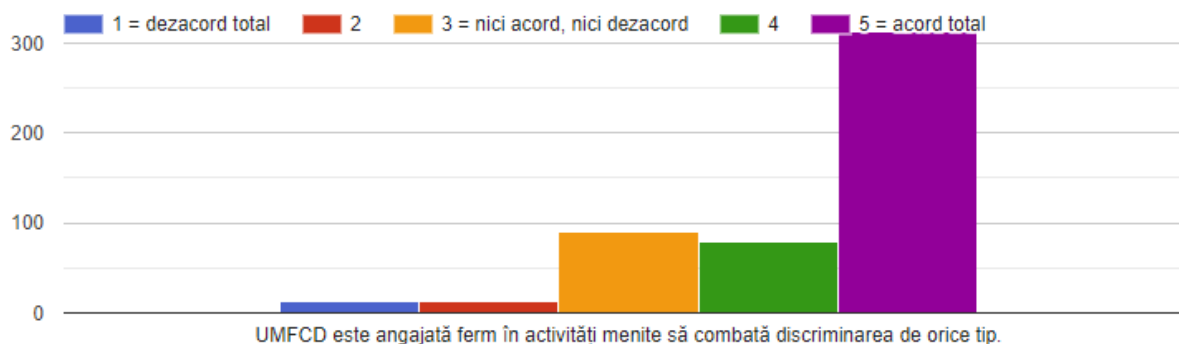
Figura 25. Infrastructura necesară desfășurării activității de cercetare



Dimensiunea etică a activității didactice și de cercetare

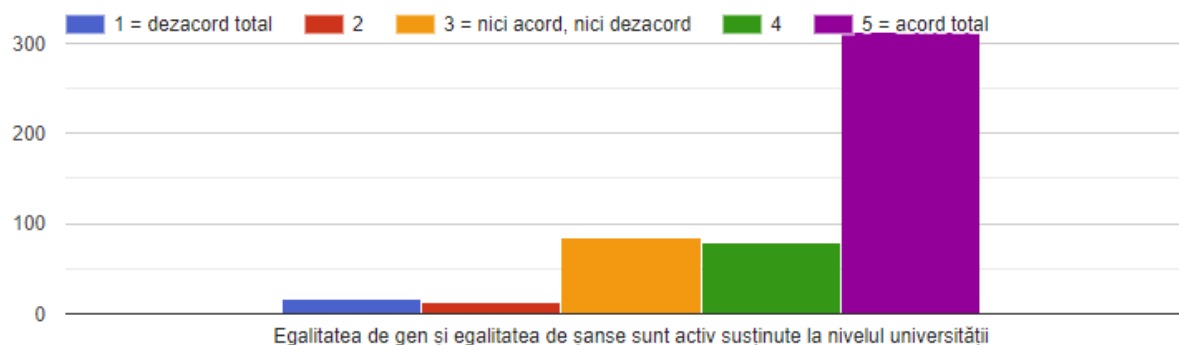
În ceea ce privește dimensiunea etică a activității didactice și de cercetare, conform procentului de 77,3% dintre respondenți, UMFCD este angajată ferm în activități menite să combată discriminarea de orice tip, așa cum se observă în Figura 26.

Figura 26. Sustinerea egalității de gen și de șanse la nivelul UMFCD



Remarcăm totodată confirmarea ca politicile universității susțin egalitatea de gen și de șanse conform procentului de 77,5% respondenți, așa cum se observă din Figura 27.

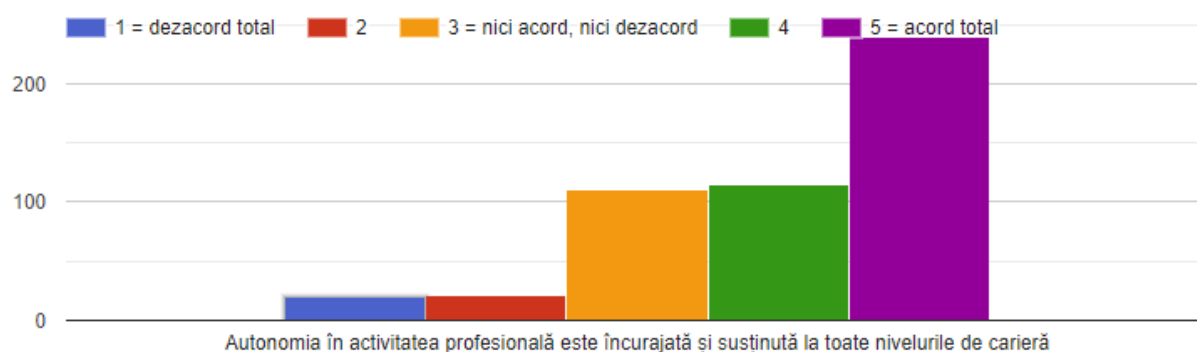
Figura 27. Susținerea activă a egalității de gen și a egalității de șanse la nivelul UMFCD



Principiul autonomiei universitare constă în dreptul comunității universitare de a se conduce și de a-și exercita libertățile academice fără nici un fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, de a-și asuma un ansamblu de competențe și obligații și se corelează cu principiul răspunderii personale și publice pentru calitatea întregii activități didactice și de cercetare științifică pe care o desfășoară o instituție de învățământ superior.

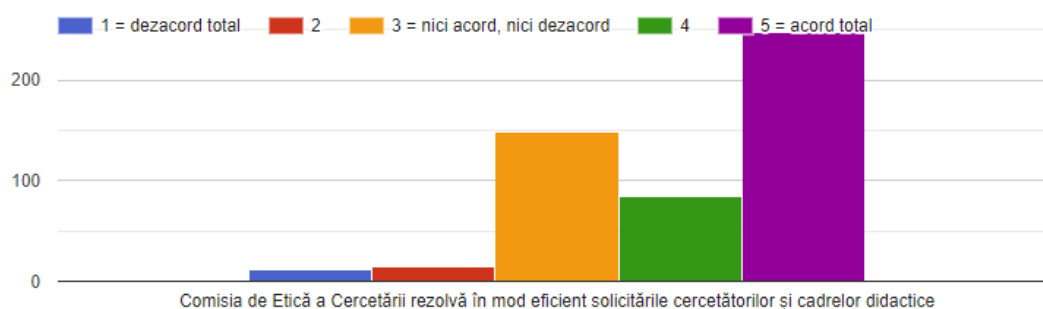
Aproximativ 30% dintre respondenți nu au o părere clară în ceea ce privește încurajarea și susținerea la toate nivelurile de carieră a autonomiei în cadrul activității profesionale, a se vedea figura de mai jos.

Figura 28 - Încurajarea și susținerea la toate nivelurile de carieră a autonomiei în cadrul activității profesionale



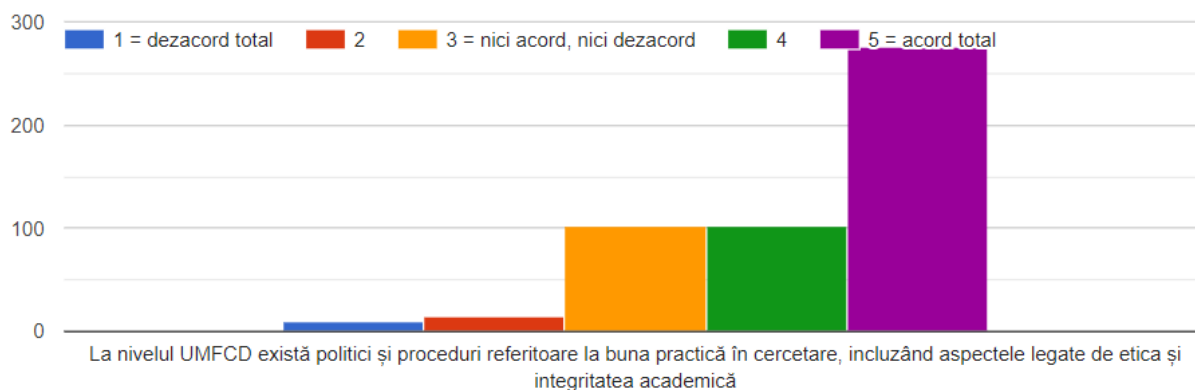
Comisia de Etică și Deontologie Universitară CEDU tratează în mod adecvat sesizările primite, după cum au declarat 65,4% dintre personal. Adaugarea în cadrul spațiului web dedicat Comisiei de Etică și Deontologie Universitară CEDU pe site-ul al UMFCU al unor informații relevante privind modul de aplicare a principiilor de etică și a activității CEDU precum și comunicări de evenimente naționale/internationale privind dezbateri, conferințe cu aceste teme.

Figura 29 - Percepția membrilor Universității asupra Comisiei de etică



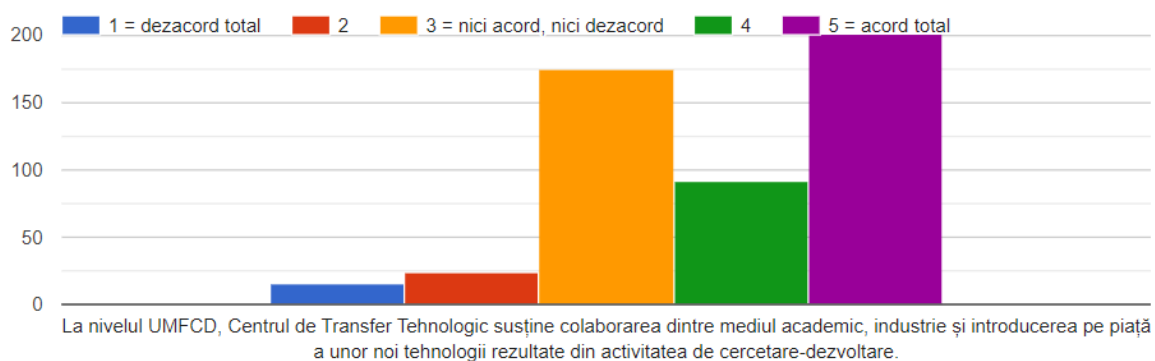
Aproximativ 75% dintre participanții la studiu au convenit că **UMFCU oferă cadrelor universitare politici și proceduri clare** privind bunele practici de cercetare, inclusiv în aspecte ce privesc etica cercetării și integritatea academică.

Figura 30 - Bune practici de cercetare în cadrul UMFCU



De asemenea, înființarea noului departament transfer tehnologic a început a fi diseminată și comunicată la nivel instituțional, așa cum se observă în figura de mai jos, totuși un procent de 34,3% dintre respondenți nu au o opinie clară privind rolul CTT de susținere a colaborării dintre mediul academic, industrie și introducerea pe piață a unor tehnologii rezultate din activitatea de cercetare-dezvoltare.

Figura 29. Diseminarea înființării noii unități de TT



Concluzii și arii de intervenție

Chestionarul a fost completat de un procent de 22,75% din totalul personalului didactic și de cercetare și a personalului tehnic – administrativ implicat în procesul de cercetare, grupele de vârstă fiind corelate semnificativ cu performanțele optime ale traseului profesional reflectând totodată și motivația pentru sporirea competențelor în vederea integrării cu succes într-un climat organizațional dinamic.

Procesul de recrutare și selecție. Unul dintre cele patru seturi de principii la care Carta și Codul fac referire se referă la procesul de recrutare și selecție. Având în vedere că în conformitatea cu legislația națională în vigoare norma universitară include activitatea didactică și de cercetare, în cuprinsul acestei secțiuni vom face referire la recrutarea și selecția personalului didactic și de cercetare, dar și a personalului administrativ auxiliar. Se poate afirma că opinia majoritară a respondenților este aceea că recrutarea personalului se realizează prin respectarea egalității de șanse, non-discriminării în ceea ce privește sexul, rasa, vârsta, religia și dizabilitățile, conformității cu legislația în vigoare, regulamentele interne, în acord cu obiectivele de dezvoltare ale UMFCD precum și a orientării către selecția de personal competent, motivat și dornic să adere la valorile organizaționale ale UMFCD.

Rezultatele consultărilor au indicat următoarele zone de intervenție pentru a crește convergența cu principiile C&C în ceea ce privește procesul de recrutare și selecție

1. necesitatea unei îmbunătățiri a promovării la nivel internațional, național și instituțional a posturilor disponibile
2. necesitatea unei mai bune înțelegeri a mecanismului și condițiilor de recrutare și selecție
3. utilizare EURAXESS pentru a ne asigura că ofertele noastre de cercetare ajung la un public mai larg
4. informare privind criteriile cantitative și calitative de evaluare a candidaților

Perspectiva asupra condițiilor de lucru oferite de UMFCD poate fi îmbunătățită prin crearea unui spațiului web dedicat RUNOS pe site-ul al UMFCD în legătură cu modul de aplicare în acordarea drepturilor și beneficiilor indiferent de nivelul de carieră.

Formarea și Dezvoltarea Profesională poate fi îmbunătățită prin asigurarea unui echilibru real dintre activitatea de cercetare și cea didactică, prin formarea profesională adecvată pentru desfășurarea acestora și prin încurajarea mobilităților internaționale ca mijloc de dezvoltare a carierei. Totodată, remarcăm și necesitatea dezvoltării infrastructurii necesară desfășurării activităților de cercetare.

Dimensiunea etică a activității didactice și de cercetare. În conformitate cu principiile C&C, cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și principiile fundamentale ale eticii, corespunzătoare disciplinelor lor, precum și la standardele de etică, existente în Codurile de Etică naționale și/sau instituționale. Adăugarea în cadrul spațiului web dedicat Comisiei de Etică și Deontologie Universitară CEDU pe site-ul al UMFCD al unor informații relevante privind

modul de aplicare a principiilor de etică și a activității CEDU precum și comunicări de evenimente naționale/internationale privind dezbateri, conferințe cu aceste teme.

Comitet de Coordonare

Prof. Univ. dr. Simona RUȚĂ, Prorector pentru cercetare științifică – coordonator

Prof. Univ. Dr. Florentina Ligia Furtunescu, Prorector pentru strategie instituțională, evaluare academică și calitate

Prof. Univ. Dr. Cristina Elena Dinu – Pîrvu, Director Direcția Cercetare Dezvoltare Inovare

Ec. Simona-Mihaela Stefanopoulos - Director Directia Resurse Umane Normare Organizare Salarizare (RUNOS)

Grupul Tehnic de Implementare

Prof. Univ. Dr. Dana Craiu, Prodecan cercetare Facultatea de Medicină

Prof. Univ. Dr. Udeanu Denisa Ioana, Prodecan cercetare Facultatea de Farmacie

Prof. Univ. Dr. Sabina Andrada Zurac, Prodecan cercetare Facultatea de Stomatologie

Prof. Univ. Dr. Burlibașa Mihai, Prodecan cercetare FMAM

Ec. Cristina Cureliuc, Directia RUNOS

Dr. Cristina Petcu, Direcția Cercetare Dezvoltare Inovare

Anexa 1 - Structura Chestionarului transmis personalului medical academic și de cercetare, precum și a celui administrativ implicat în activitățile de cercetare

ADERAREA LA PRINCIPIILE CONSACRATE ALE
CARTEI EUROPENE A CERCETĂTORILOR
ȘI A
CODULUI DE CONDUITĂ PENTRU RECRUTAREA
CERCETĂTORILOR
(C&C)

Chestionar privind perspectiva asupra carierei didactice,
medicale și de cercetare în cadrul
UMFCD

Stimați colegi,

Acest chestionar este realizat pentru colectarea și analiza opiniilor personalului didactic medical, de cercetare precum și a personalului tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare cu privire la politicile actuale ale UMFCD de abordare a carierei academice, didactice și de cercetare în ansamblul ei, care să reflecte realitatea mediului organizațional al universității noastre. Designul chestionarului s-a bazat pe operaționalizarea celor patru categorii de principii pe care Carta și Codul European al Cercetătorilor le menționează și le promovează ca fiind recomandări în abordarea strategică a carierei de cercetare.

Vă rugăm să sprijiniți demersul nostru de colectare a datelor prin completarea acestui chestionar. Acesta se adresează personalului academic medical și de cercetare, indiferent de nivelul de carieră la care se află.

Chestionarul va fi deschis până la data de **31 mai 2023**.

Durata aproximativă de completare este de 9 minute.

Mulumim pentru participare!

I. Date socio-demografice

1) Ce titlu universitar detineti in acest moment? *

Daca doua dintre variantele de raspuns de mai jos descriu statutul dvs. actual (de exemplu, doctorand si asistent universitar), va rugam sa alegeti doar una dintre ele.

Doctorand

Postdoctorand

Asistent universitar

Lector

Conferentiar

Profesor universitar

Asistent cercetare

Cercetator stiintific

Cercetator stiintific gradul III

Cercetator stiintific gradul II

Cercetator stiintific gradul I

Personal tehnico-administrativ implicat in activitati/proiecte de cercetare

2) Dvs. ocupati:

Functie de conducere

Functie de executie

3) Dvs. sunteti:

Femeie

Barbat

4) In care dintre urmatoarele intervale se incadreaza varsta dvs. (in ani impliniti)?

Pana la 30 ani inclusiv

31-40 ani

41-50 ani

51-60 ani

61 ani si peste

5) Care este vechimea (in ani impliniti) pe care o aveti la UMFCD?

Va rugam sa scrieti in caseta de mai jos raspunsul dvs.

6) Care este facultatea in care se incadreaza activitatea dvs. de cercetare medicală si didactica? *

Facultatea de Medicina

Facultatea de Medicina Dentara

Facultatea de Farmacie

Facultatea de Moase si Asistenta Medicala

Directie/Centru/Departament/ Alt tip de structura UMFCD

II. Procesul de recrutare și selecție

7) Va rugam sa apreciati in ce masura sunteti de acord cu afirmatiile de mai jos.

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Procedurile de recrutare si selectie sunt deschise pentru toate persoanele care sunt interesate si indeplinesc criteriile					
Procedurile de recrutare si selectie sunt transparente					
Modul in care se realizeaza recrutarea si selectia personalului didactic si de cercetare este adecvat nivelului postului (in ceea ce priveste conditiile de acces, criteriile de selectie s.a.)					
Procesul de recrutare si selectie in UMFCO este eficient					

8) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Posturile didactice si de cercetare vacante sunt comunicate adecvat

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
la nivel international					
la nivel national					
la nivelul universitatii					

9) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Anunturile privind posturile didactice si de cercetare vacante sunt publicate atat in limba romana, cat si in limba engleza.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

10) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Procedurile de selectie sunt simple si usor de inteles pentru candidati.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5= acord total

11) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Anunturile de selectie contin informatii complete si detaliate cu privire la post: criteriile de selectie, numarul de posturi disponibile etc.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

12) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Pe parcursul procesului de recrutare, personalul administrativ UMFCO implicat in aceste proceduri, ofera sprijin in mod adecvat.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

13) Va rugam sa evaluati in ce masura evaluarea performantelor in cadrul procesului de recrutare si selectie include urmatoarele aspecte.

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
calitatea publicatiilor stiintifice					
numarul de publicatii stiintifice					
performanta in cercetare					
capacitatea de a gestiona proiecte de cercetare					
experienta si capacitatea de a					

coordona echipe de cercetare					
performanta in activitatea didactica					

14) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Comisia de selectie evalueaza, complementar productiei stiintifice, si experienta generala a candidatilor, luand in considerare:

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
strategiile de mobilitate internationala					
creativitatea candidatilor					
capacitatea de a lucra in mod autonom					
capacitatea de a lucra in echipa					
experienta profesionala (incluzand relatia cu industria si activitati de transfer al cunoasterii catre publicul larg)					

15) In ce masura sunteti de acord cu afirmatia de mai jos?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

Criteriile de eligibilitate favorizeaza inscrierea cat mai multor candidati.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

16) In ce masura sunteti de acord cu afirmatiile de mai jos privitoare la comisia de selectie si evaluare?

Puteti acorda o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

	1 = dezacord total	2	3 = nici acord, nici dezacord	4	5 = acord total
Membrii comisiei sunt selectati in baza unor criterii clare					
Comisia include si persoane din afara universitatii					
Membrii comisiei au competentele necesare pentru a realiza evaluarea candidatilor					
Comisia include atat femei, cat si barbati					

III. Condițiile de lucru

In continuare vor fi afisate aspecte relationate cu conditiile de lucru de care beneficiaza cadrele didactice, cercetatorii si personalul tehnico-administrativ implicat in activitati/proiecte de cercetare UMFCO.

In ce masura sunteti de acord cu cu aceste afirmatii?

Va rugam sa acordati o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

17) Cercetatorii, cadrele didactice si personalul tehnic si administrativ care lucreaza in cercetare in UMFCO cunosc si beneficiaza de drepturile sociale (de ex., concediu de boala, concediu de maternitate/paternitate), in acord cu prevederile legislative in vigoare.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

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

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

19) Personalul administrativ al UMFCĐ oferă informații complete cu privire la drepturile sociale ale personalului angajat ori de câte ori este nevoie.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

IV. Formarea și dezvoltarea profesională

În continuare vor fi afișate aspecte relaționate cu formarea și dezvoltarea profesională de care beneficiază cadrele didactice, cercetătorii și personalul tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare ale UMFCĐ.

În ce măsură sunteți de acord cu următoarele afirmații?

Va rugăm să acordați o notă de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total și 5 = acord total.

20) Evaluarea activității didactice, de cercetare și a personalului tehnico-administrativ implicat în activități/proiecte de cercetare, se realizează periodic la nivelul UMFCĐ.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

21) Pentru personalul care desfășoară activitate didactică, norma didactică, mai ales în cazul persoanelor aflate la început de carieră, permite desfășurarea în condiții optime a activității de cercetare.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

22) Universitatea ofera formare profesionala adecvata pentru desfasurarea activitatii didactice si de cercetare.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

23) Universitatea promoveaza si sustine activ stagiile de mobilitate desfasurate la institutii din strainatate.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

24) Universitatea opereaza cu proceduri clare privind avansarea in cariera didactica si de cercetare, precum si in cea tehnico-administrativa implicata in activitati/proiecte de cercetare.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

25) UMFCD creeaza contexte de invatare in care cadrele didactice, cercetatorii si personalul tehnico-administrativ implicat in activitati/ proiecte de cercetare, isi pot forma si dezvolta competente profesionale prin participarea la workshopuri, prelegeri sau activitati de tip e-learning.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

26) Cadrele didactice, cercetatorii si personalul tehnico-administrativ implicat in activitati/proiecte de cercetare in cadrul UMFCD sunt informati in mod adecvat cu privire la oportunitatile de finantare.

1=dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

27) UMFCD ofera cercetatorilor, cadrelor didactice precum si personalul tehnico-administrativ implicat in activitati/proiecte de cercetare, infrastructura necesara desfasurarii activitatii de cercetare indiferent de nivelul de cariera la care se afla.

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

V. Dimensiunea etică a activității didactice și de cercetare

In continuare vor fi afisate aspecte relationate cu dimensiunea etica a activitatii didactice si de cercetare in ansamblul ei. In ce masura sunteti de acord cu urmatoarele afirmatii?
Va rugam sa acordati o nota de la 1 la 5, unde 1 = dezacord total si 5 = acord total.

28) UMFCD este angajata ferm in activitati menite sa combata discriminarea de orice tip.

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

29) Autonomia in activitatea profesionala este incurajata si sustinuta la toate nivelurile de cariera.

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

30) Egalitatea de gen si egalitatea de sanse sunt activ sustinute la nivelul universitatii.

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

31) UMFCD ofera cadrelor didactice, cercetatorilor si personalului tehnico-administrativ implicat in activitati/proiecte de cercetare un mediu de lucru stimulant, echipamente adecvate si oportunitati de colaborare in cadrul unor retele internationale.

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

32) Comisia de Etica a Cercetarii rezolva in mod eficient solicitarile cercetatorilor si cadrelor didactice.

- 1= dezacord total
- 2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

33) La nivelul UMFCF exista politici si proceduri referitoare la buna practica in cercetare, incluzand aspectele legate de etica si integritatea academica.

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total

34) La nivelul UMFCF, Centrul Transfer Tehnologic sustine colaborarea dintre mediul academic, industrie si introducerea pe piata a unor noi tehnologii rezultate din activitatea de cercetare-dezvoltare

1= dezacord total

2

3=nici acord, nici dezacord

4

5=acord total