

Human Resources Strategy for Researchers – HRS4R (Award)

UEFISCDI: Webinar – 17 martie

Alexandra Roman, Expert Open Science

Human Resources Strategy for Researchers (Award)

- Inițiativă a Comisiei Europene pentru alinierea practicilor de resurse umane la **Carta Europeană a Cercetătorilor**.
- Instituțiile pot obține distincția „**Excelență în Resurse Umane pentru Cercetători**” (HR Excellence in Research).
- Proces voluntar, cu angajament de lunga durata si un efort de coordonare intre grupuri/departamente interne sau grupuri de stakeholder
- **Se recomanda coordonarea acestuia de catre departamentul de HR cu sprijinul altor departamente, management, experti interni si externi**

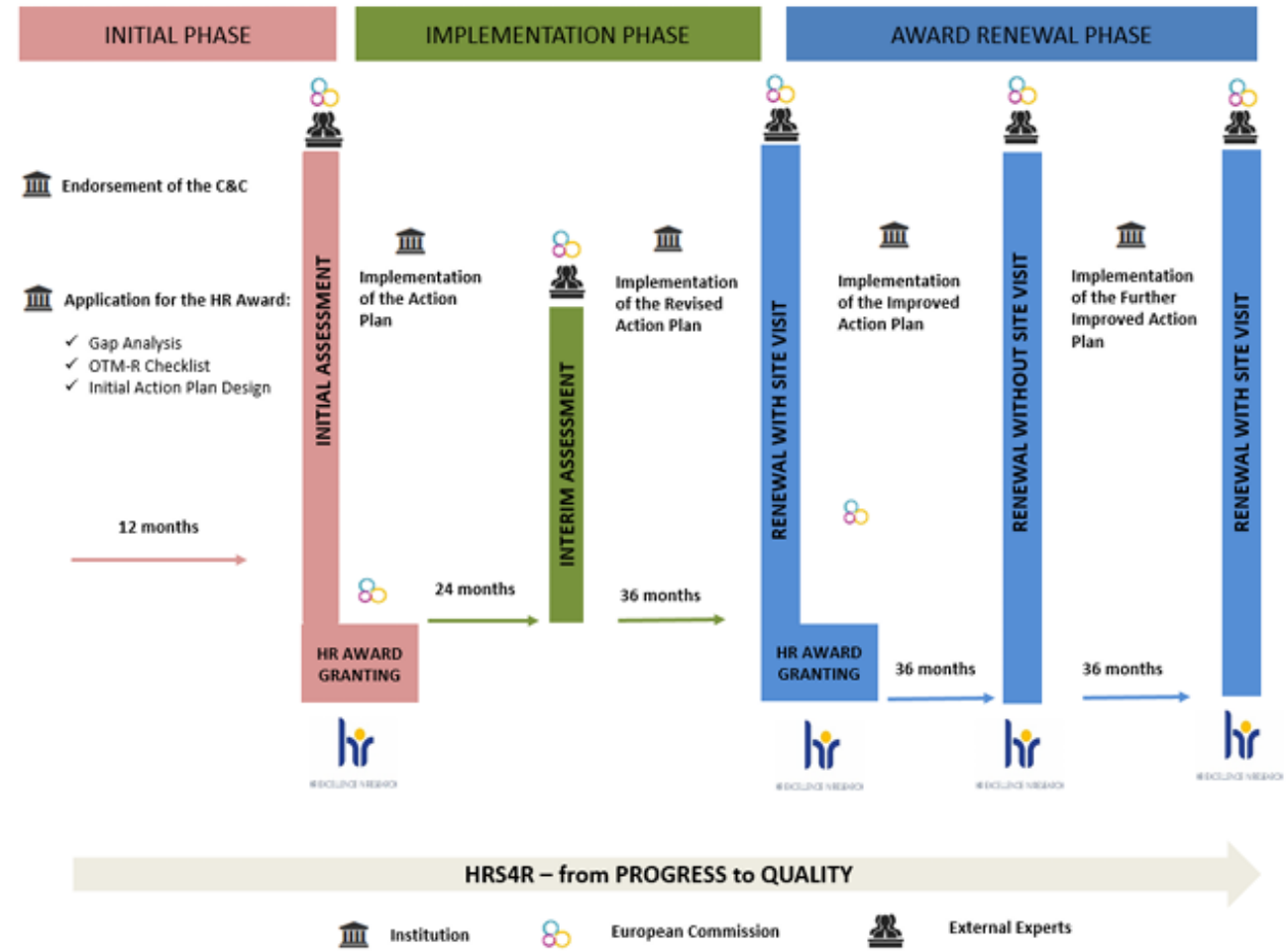
Beneficii:

- ✓ Creșterea atractivității instituției pentru cercetători internaționali.
- ✓ Îmbunătățirea condițiilor de muncă și a dezvoltării profesionale.
- ✓ Acces crescut la finanțare și colaborări internaționale.

Conditii de eligibilitate administrativa

- Angajament fata de principiile Cartei
- Furnizarea urmatorului pachet de documente

- ☐ Gap analysis
- ☐ OTM-R Checklist (Open, Transparent, and Merit-based Recruitment)
- ☐ Action Plan



Etapa initiala – 12 luni

**se creeaza un cont in Euraxess prin intermediul caruia se va trimite aplicatia*

- Scrisoare de angajament fata de principiile Cartei si fata de procesul de implementare al HRS4R
- Comisia trimite o scrisoare de confirmare in termen de 10 zile
- Institutia trimite pachetul de documente in termen de 12 luni de la confirmarea scrisorii de angajament
- Evaluarea documentelor se face in termen de 2 luni

=> se ofera certificarea *HR Award*

Gap Analysis. (Analiza interna)

- Document colaborativ, realizat de HR, departament de cercetare, staff administrativ, etc

Ce este?

- Raspunde la intrebarile "unde ne aflam" si "unde ne dorim sa ajungem" in raport cu cele 40 de principii ale C&C

De ce este important?

- Oferă o imagine comprehensivă a nevoilor de dezvoltare o dată cu deficiențele sau lipsurile instituționale

Elemente cheie

- Evaluarea performanței instituționale în relație cu C&C
- Identificarea decalajelor („gaps”) și a obstacolelor cum le adresăm?

The Open, Transparent and Merit Based Recruitment

Ce este?

- O lista de evaluare proprie pentru a se putea evalua statusul progrsului in ceea ce priveste implementarea unor practice si politici de recrutare deschisa, transparenta si bazata pe merite

De ce este important?

- Oferă o imagine a nevoilor de dezvoltare

Elemente cheie

- Lista de intrebari care acopera etape diverse ale procesului de recrutare de la promovarea anuntului de angajare pana la etapa de nominalizare
- Exista indicatori de masurare a performantei pentru fiecare speta
- Daca institutia are o strategie de recrutare, care implementeaza principiile OTM-R, este obligatoriu sa fie publicata pe site, intr-un loc vizibil

Action Plan

Ce este?

- O serie de activitati care se deruleaza pentru a se trece de la statusul current la cel dezirabil (in raport cu principiile C&C)
- Adreseaza nevoile de imbunatatire identificate in GA si OTM-R

De ce este important?

- Stabilește fundamentul procesului de management de HR bazat pe obiective în cadrul instituției
- Prezinta viziunea strategică a instituției în ceea ce privește domeniile prioritare și pașii de implementare care vor fi realizați în următorii doi ani.

Elemente cheie

- Informatii institutionale:
- Puncte tari si slabe ale practicii curente in raport cu C&C
- Actiuni care sa acopere decalajele – actiunile asignate unor departamente/persoane specifice, un calendar clar de implementare, utilizare KPIs pentru monitorizare statusului realizarii, un echilibru intre interventii pe termen scurt sau actiuni sistemice pe termen lung

Etapa de implementare - 24 luni

Review intern (pentru evaluarea intermediara)

Ce este?

- institutia demonstreaza cum a integrat politicile si practicile din Action Plan si propune noi actiuni pentru urmatoorii 3 ani
- se publica versiunea revizuita a AP sau Strategia de HR (inclusive OTM-R) pe site (si URL-ul in formularul de review)

Evaluarea intermediara

Ce este?

- se reia verificarea eligibilitatii administrative
- raport de evaluare => Feedbackul oficial

Etapa de reinnoire - 24 luni

- primul ciclu de reinnoire are loc la trei ani dupa evaluarea intermediara (adica la 5 ani dupa acordarea certificarii HR)
- include vizita on site de catre 3 experti externi, pentru primul ciclu de reinnoire
- include cicluri de cate 3 ani cu review-uri interne la fiecare 36 luni (alternand vizitele on site)

Ce este?

- se face o evaluare interna care demonstreaza cum au fost integrate actiunile stabilite la evaluarea intermediara si propune alte actiuni pentru urmatoarea perioada de 3 ani

Calendar pe scurt

Anul 0: Trimiterea scrisorii de angajament și obținerea distincției HRS4R.

Anii 0-2: Implementarea Planului de Acțiune inițial.

Anul 2: Evaluare intermediară și actualizarea Planului de Acțiune.

Anii 3-5: Implementarea Planului de Acțiune actualizat.

Anul 5: Prima reînnoire, cu vizită la fața locului.

Anul 8: Reînnoire fără vizită la fața locului.

Anul 11: Reînnoire cu vizită la fața locului.

Și așa mai departe: Alternanță între evaluări cu și fără vizite, la fiecare 3 ani.