Plan de acțiune

Număr de caz: **2025RO390501**

Numele organizației evaluate: Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino”

Date de contact ale organizației: Splaiul Independenței nr. 103, București, București, 050096, România

Plan de acțiune

1. Informații organizaționale

Vă rugăm să furnizați un număr limitat de indicatori-cheie pentru organizația dumneavoastră. Câmpurile marcate cu * sunt obligatorii.

PERSONAL ȘI STUDENȚI	**FTE**
Total cercetători = personal, bursieri, beneficiari de burse, doctoranzi implicați în cercetare cu normă întreagă sau parțială *	66
Dintre care internaționali (de cetățenie străină) *	0
Dintre care finanțați din surse externe (adică pentru care organizația este instituție-gazdă) *	0
Dintre care femei *	49
Dintre care R3 sau R4 = cercetători consacrați sau lideri, cu un grad mare de autonomie (de ex. care au statutul de cercetător principal sau profesor) *	13
Dintre care R2 = cercetător recunoscut (de ex. cercetător postdoctoral, cercetător debutant) *	26
Dintre care R1 = cercetător aflat în prima etapă a carierei (de ex. doctorand, cercetător în formare) *	27
Număr total de studenți (dacă este relevant) *	0
Număr total de cadre/personal (inclusiv conducere, administrativ, didactic și de cercetare) *	99

FINANȚAREA CERCETĂRII (date pentru cel mai recent an fiscal)	**€**
Buget organizațional anual total	34029963 €
Finanțare guvernamentală directă anuală a organizației (destinată cercetării)	829948 €
Finanțare anuală competitivă din surse guvernamentale (destinată cercetării, obținută în competiție cu alte organizații – inclusiv finanțare UE)	3509943 €
Finanțare anuală din surse private, neguvernamentale, destinată cercetării	0 €

PROFIL ORGANIZAȚIONAL (o descriere foarte scurtă a organizației dumneavoastră, max. 100 de cuvinte)

Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare Medico-Militară „Cantacuzino” este o instituție publică strategică care contribuie la protejarea siguranței sănătății populației. Cu peste un secol de experiență, desfășoară cercetări microbiologice vitale, produce vaccinuri și gestionează supravegherea epidemiologică. Institutul găzduiește Colecția Națională de Tulpini Microbiene, oferind în același timp îndrumare în domeniul sănătății publice prin centrele sale de referință. În plus, stimulează educația medicală prin găzduirea de cursuri și stagii practice pentru studenți și medici rezidenți, în parteneriat cu Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila” din București.

2. Puncte forte și puncte slabe ale practicii actuale

Vă rugăm să oferiți o prezentare generală a organizației în ceea ce privește punctele forte și punctele slabe ale practicii actuale, în cadrul celor patru teme principale ale Cartei europene a cercetătorilor din organizația dumneavoastră.

Notă:

Faceți clic pe numele fiecăreia dintre cele patru teme principale ale Cartei europene a cercetătorilor pentru a deschide editorul și a furniza răspunsul dumneavoastră.

Domeniu tematic	Puncte forte	Puncte slabe
Etică, integritate, gen și știință deschisă * Puncte forte și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)	Puncte forte: INCDMM „Cantacuzino” dispune deja de un cadru de etică și deontologie profesională, o Comisie de Etică, reguli privind conduita profesională, nediscriminarea și hărțuirea la locul de muncă, precum și o reprezentare puternică a femeilor în rândul cercetătorilor. Diseminarea cercetării este sprijinită, iar din 2024 cercetătorii afiliați, cadrele didactice și doctoranzii pot publica articole eligibile în Acces Deschis fără taxe de publicare prin acordurile ANELIS Plus cu editori selectați.	Puncte slabe: Procedurile există, dar nu sunt întotdeauna ușor de găsit sau de utilizat de către cercetători în activitatea zilnică. Știința Deschisă necesită încă un cadru instituțional mai clar privind accesul deschis, managementul datelor de cercetare, principiile FAIR și reproductibilitatea. Măsurile pentru cercetătorii internaționali și incluziune pot fi făcute mai practice. Practicile Green Lab și de sustenabilitate se află încă într-un stadiu incipient și depind parțial de finanțarea externă și de regulile naționale.
Evaluarea, recrutarea și progresia cercetătorilor * Puncte forte și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)	Puncte forte: Recrutarea, selecția, evaluarea anuală și promovarea cercetătorilor sunt reglementate de metodologii formale bazate pe legislația națională și criterii bazate pe merit. Procedurile de selecție și mecanismele de contestație sunt deja stabilite.	Puncte slabe: Informațiile privind recrutarea au nevoie de o mai bună vizibilitate internațională, accesibilitate bilingvă și aliniere la OTM-R. Evaluarea cercetătorilor ar putea recunoaște mai bine diferite tipuri de contribuții și diferențele dintre etapele carierei. Direcțiile de carieră și criteriile de progresie ar trebui comunicate mai clar și legate mai sistematic de evaluare, mentorat și dezvoltare profesională.

Condiții și practici de muncă * Puncte forte și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)	Puncte forte: Cercetătorii beneficiază de stabilitate a locului de muncă, protecții contractuale formale, infrastructură de cercetare stabilită și reguli naționale/interne privind condițiile de muncă, egalitatea de tratament și drepturile angajaților. De asemenea, cercetătorii au acces instituțional, prin consorțiul ANELIS Plus, la baze majore de date cu literatură științifică, bibliografice, bibliometrice și de specialitate de la edituri precum Elsevier, Springer Nature, Clarivate, Wiley, ACS și BMJ. Aceasta sprijină accesul la cunoștințe științifice actuale și activitatea de cercetare bazată pe dovezi.	Puncte slabe: Sarcina administrativă și atribuțiile din afara cercetării pot limita timpul disponibil pentru cercetare. Sprijinul acordat cercetătorilor, recunoașterea și accesibilitatea anumitor medii de lucru pot fi îmbunătățite. Mobilitatea internațională rămâne limitată de cerințe administrative și instituționale. Politicile de diseminare și exploatare necesită îndrumări operaționale suplimentare.
Carierele în cercetare și dezvoltarea talentelor * Puncte forte și puncte slabe (max. 800 de cuvinte)	Puncte forte: Cadrele formale de promovare și evaluare există, iar cercetătorii participă deja la instruire științifică, proiecte și activități de dezvoltare profesională.	Puncte slabe: Dezvoltarea carierei, mentoratul și supervizarea nu sunt încă organizate printr-un plan instituțional consecvent. Dezvoltarea Profesională Continuă nu se bazează încă pe o evaluare anuală regulată a nevoilor, pe un plan și o monitorizare. Cercetătorii aflați la început de carieră ar beneficia de consiliere mai clară privind cariera, trasee R1-R4, mentorat formal și o mai bună vizibilitate a oportunităților de mobilitate și formare.

3. Acțiuni

Planul de acțiune și strategia HR Excellence in Research trebuie publicate într-o locație ușor accesibilă a site-ului web al organizației.

Vă rugăm să furnizați linkul (linkurile) web către planul de acțiune / strategia organizației pentru implementarea principiilor Cartei europene a cercetătorilor. Linkurile multiple trebuie separate prin virgulă.
URL: https://cantacuzino.mapn.ro/pages/action_plan

Vă rugăm să completați lista tuturor acțiunilor individuale care vor fi întreprinse în cadrul strategiei HR Excellence in Research a organizației dumneavoastră pentru a aborda punctele slabe sau punctele forte identificate în analiza GAP. Se recomandă ca acțiunile enumerate să fie concise, dar suficient de detaliate pentru ca evaluatorilor să le fie ușor să determine nivelul de ambiție, implicare și planificare pentru procesul de implementare. Vă rugăm să vă asigurați că furnizați un plan detaliat, cu KPI precișși și cuantificabili, nu doar o enumerare a acțiunilor instituției.

Notă:
Alegeți unul sau mai multe dintre principiile preluate automat din analiza GAP cu evaluările acestora.

Acțiuni propuse

Acțiune	Descriere	Principiul (principiile) GAP	Calendar (trimestrul/ semestrul)	Unitate responsabilă	Indicator(i) / Țintă (ținte)
Acțiunea 1	Facilitarea înțelegerii și utilizării în practică a eticii și integrității în cercetare. Actualizarea informațiilor vizibile privind procedurile de etică și canalele de raportare; adăugarea temelor de integritate, conflict de interese și etică profesională în procesul de onboarding; și organizarea periodică a activităților de sensibilizare sau formare.	(+/-) 1. ETICĂ ȘI INTEGRITATE ÎN CERCETARE	T2-T8	Comisia de etică; HR; Grupul de lucru HRS4R	Un pachet actualizat de informații privind etica/integritatea până în T2; temele de etică și integritate adăugate în lista de verificare pentru integrarea profesională până în T3; cel puțin 1 activitate de conștientizare/formare pe an; cel puțin 90% din personalul de cercetare acoperit până în T8.
Acțiunea 2	Pregătirea unui cadru instituțional practic pentru Știința Deschisă și diseminarea responsabilă. Acesta ar trebui să acopere accesul deschis, managementul datelor de cercetare, principiile FAIR, reproductibilitatea și regula „cât mai deschis posibil, cât mai închis este necesar”, inclusiv excepțiile legate de securitate și confidențialitate.	(-/+) 3. ȘTIINȚĂ DESCHISĂ (+/-) 16. DISEMINAREA ȘI EXPLOATAREA REZULTATELOR	T2-T6	Consiliul Științific; Juridic; IT	Ghidul privind Știința Deschisă aprobat până în T4; lista de verificare la nivel de proiect aprobată până în T6; cel puțin 1 sesiune de informare privind Știința Deschisă pe an; dovezile de implementare revizuite anual.
Acțiunea 3	Pregătirea unui calendar de acțune realist pentru sustenabilitatea cercetării / Green Lab, care să acopere deșeurile, consumul de energie, achizițiile, călătoriile, fluxurile de lucru digitale și practica zilnică de laborator.	(--) 8. SUSTENABILITATEA CERCETĂRII	T3-T8	Administrație; Managementul laboratoarelor	Proiectul privind sustenabilitatea elaborat până în T4; calendarul de acțiune aprobat până în T6; cel puțin 3 măsuri fezabile de sustenabilitate testate până în T8; indicatorii revizuiți anual.

Acțiunea 4	Adoptarea și publicarea unei politici instituționale OTM-R bilingve și a unui ghid practic de recrutare care să reunească procedurile existente. Adăugarea de îndrumări/instruire OTM-R pentru personalul implicat în recrutare și utilizarea unei scurte evaluări a calității după fiecare procedură.	(-/+) 10. RECRUTARE	T1-T4	HR; management; Grupul de lucru HRS4R	Politica OTM-R publicată în română și engleză până în T4; ghidul practic OTM-R aprobat până în T4; tot personalul implicat direct în recrutarea cercetătorilor primește îndrumare/instruire OTM-R până în T4; evaluarea OTM-R este utilizată pentru fiecare procedură de recrutare a cercetătorilor după începerea implementării.
Acțiunea 5	Facilitarea accesului la recrutarea în cercetare din afara Institutului și din străinătate. Introducerea unui șablon bilingv pentru posturile vacante, utilizarea EURAXESS acolo unde este eligibil, îmbunătățirea informațiilor pentru candidați, notificarea individuală a solicitanților și oferirea de feedback structurat candidaților intervievați.	(+/-) 5. ABORDAREA DIVERSITĂȚII (-/+) 7. LIBERA CIRCULAȚIE A CERCETĂTORILOR (-/+) 10. RECRUTARE	T2-T8	HR; site web (IT); management	Toate posturile vacante de cercetare promovate extern disponibile în română și engleză din T3; toate posturile vacante de cercetare promovate extern vor fi publicate pe EURAXESS până în T3; orice excepție impusă de normele legale, de securitate sau de confidențialitate aplicabile va fi înregistrată și justificată; metricile privind candidații pentru concursuri vor fi înregistrate; toți solicitanții informați cu privire la rezultatul final; feedback oferit candidaților intervievați.
Acțiunea 6	Revizuirea evaluării cercetătorilor astfel încât să reflecte etapa carierei, responsabilitățile instituționale și diferitele tipuri de contribuții, nu doar rezultatele bibliometrice tradiționale.	(+/-) 9. EVALUAREA CERCETĂTORILOR (-/+) 17. VALORIFICAREA DIVERSITĂȚII DE CARIERĂ ÎN CERCETARE	T3-T6	Consiliul Științific; HR; Management	Ghidul de evaluare revizuit până în T4; ghidul revizuit acoperă cel puțin 5 categorii de contribuții, precum publicații, proiecte, mentorat, transfer de tehnologie, formare sau implicare publică; așteptările revizuite comunicate înainte de următoarea perioadă de evaluare.
Acțiunea 7	Clarificarea traseelor de carieră prin pregătirea unei hărți a carierei R1-R4 care să lege cerințele de promovare, evaluarea, dezvoltarea competențelor, mentoratul și oportunitățile de mobilitate.	(+/-) 12. AVANSAREA ÎN CARIERĂ (+/-) 18. DEZVOLTAREA CARIEREI ȘI CONSILIERE	T2-T6	HR; Consiliul Științific; Grupul de lucru HRS4R	Documentul privind traseul carierei R1-R4 pregătit până în T4; acces oferit cercetătorilor până în T5; cel puțin 1 sesiune de informare privind cariera pe an; informațiile privind dezvoltarea carierei revizuite anual.

Acțiunea 8	Instituirea unui cadru de mentorat și supervizare, în special pentru cercetătorii R1-R2, cu roluri, așteptări clare, legături cu onboardingul și monitorizare periodică.	(+/-) 18. DEZVOLTAREA CARIEREI ȘI CONSILIERE (-/+) 20. SUPERVIZARE ȘI MENTORAT	T3-T8	management; șefi de departament; cercetători R3/R4; HR	Cadrul de mentorat/supervizare aprobat până în T4; cel puțin 80% dintre cercetătorii R1-R2 beneficiază de o ofertă de mentorat/supervizare până în T6; activitatea de mentorat revizuită anual; satisfacția monitorizată, cu o țintă de 70% răspunsuri pozitive până în T8.
Acțiunea 9	Introducerea unui ciclu anual de Dezvoltare Profesională Continuă și de sprijin pentru mobilitate, bazat pe evaluarea nevoilor de formare și pe un program vizibil de oportunități privind competențele științifice și transversale.	(-/+) 7. LIBERA CIRCULAȚIE A CERCETĂTORILOR (+/-) 18. DEZVOLTAREA CARIEREI ȘI CONSILIERE (-/+) 19. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ	T2-T8	HR; management; șefi de departament	Evaluarea nevoilor de formare finalizată în fiecare an; realizarea anuală a programul de dezvoltare profesională continuă (CPD); cel puțin 2 activități instituționale de formare sau informare pe an; cel puțin 70% dintre cercetători participă la o activitate de CPD pe an; oportunitățile de mobilitate comunicate de cel puțin două ori pe an.
Acțiunea 10	Revizuirea volumului de muncă, a sarcinii administrative și a accesibilității mediului de lucru, apoi implementarea unor măsuri fezabile de simplificare sau sprijin în limitele normelor sectorului public și militare. Aspectele legate de salariu și finanțare aflate în afara controlului instituțional vor fi documentate, nu tratate ca promisiuni interne.	(+/-) 2. LIBERTATEA CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE (-/+) 6. CERCETĂTORUL (+/-) 13. CONDIȚIILE DE MUNCĂ, FINANȚAREA ȘI SALARIILE	T1-T8	Management; HR; administrație	Consultare inițială/revizuire a volumului de muncă până în T2; țintă de răspuns de 60% din partea cercetătorilor pentru sondajul anual HRS4R; listă prioritizată de îmbunătățiri până în T3; cel puțin 2 măsuri de simplificare administrativă sau de sprijin implementate până în T6; evaluarea nevoilor de accesibilitate documentată până în T4 și monitorizată până în T8.

Principii neselectate:
(++) 4. EGALITATE DE GEN
(++) 11. SELECȚIE
(++) 14. STABILITATEA LOCULUI DE MUNCĂ
(++) 15. OBLIGAȚII CONTRACTUALE ȘI LEGALE

Stabilirea unei politici de recrutare deschise este un element-cheie în strategia de implementare a principiilor Cartei europene a cercetătorilor. Vă rugăm să indicați, de asemenea, modul în care organizația dumneavoastră va utiliza setul de instrumente OTM-R și cum intenționați să implementați / implementați principiile OTM-R. Este util să includeți un scurt comentariu care să demonstreze această implementare, chiar dacă există o anumită suprapunere cu acțiunile enumerate mai sus. Dacă acesta este cazul, vă rugăm să conectați lista de verificare OTM-R cu planul general de acțiune (max. 1000 de cuvinte). *

INCDMM „Cantacuzino” utilizează deja proceduri formale de recrutare publică, inclusiv concursuri publicate, comisii definite, criterii de evaluare și etape de contestație. Ce lipsește este un pachet instituțional OTM-R simplu, care să consolideze aceste reguli, făcându-le mai ușor de utilizat și de explicat. În perioada de implementare, Institutul va publica o politică OTM-R bilingvă și va pregăti un ghid practic de recrutare. Ghidul va acoperi șabloane pentru posturile vacante, utilizarea EURAXESS acolo unde este eligibil, informații pentru candidați, notificarea individuală a rezultatelor finale, feedback pentru candidații intervievați, instruire OTM-R pentru personalul de recrutare și o scurtă evaluare a calității după fiecare procedură de recrutare a cercetătorilor. Monitorizarea recrutării va include treptat indicatori de bază, cum ar fi numărul și originea solicitanților, solicitanții eligibili, candidații externi/internaționali, posturile vacante ocupate și cererile de feedback. Informațiile privind condițiile de muncă, cadrul salarial și oportunitățile de dezvoltare vor fi prezentate cât mai clar posibil în cadrul normelor din sectorul public și militare din România. Lista de verificare OTM-R va fi revizuită în timpul monitorizării HRS4R și va rămâne legată de Planul de acțiune.

Dacă organizația dumneavoastră are deja o strategie de recrutare care implementează principiile OTM-R, vă rugăm să furnizați linkul web unde această strategie poate fi găsită pe site-ul web al organizației dumneavoastră. Linkurile multiple trebuie separate prin virgulă.

URL: -

4. Implementare

Prezentare generală a procesului global de implementare preconizat al planului de acțiune (max. 1000 de cuvinte).

Implementarea se va desfășura pe o perioadă de 24 de luni de la aprobarea instituțională, T1 reprezentând primul trimestru de aplicare. Un comitet de coordonare HRS4R desemnat (sau o structură de lucru echivalentă) va asigura managementul procesului, având responsabili din domeniile științific, resurse umane, etică, calitate, administrativ și tehnic. Fiecare acțiune va avea stabilit un responsabil, livrabile, termene limită și dovezi de îndeplinire. Progresul va fi monitorizat printr-un instrument centralizat de urmărire și analizat cel puțin o dată la șase luni. Revizuirile periodice vor evalua stadiul jaloanelor, indicatorii cheie de performanță (KPI), eventualele întârzieri, dependențele instituționale, precum și constrângerile legale, bugetare sau de securitate. Comunitatea de cercetare va fi implicată activ prin reprezentarea tuturor etapelor de carieră, consultări tematice, sesiuni de informare și un sondaj anual. Proiectele de politici cu impact direct asupra cercetătorilor (cum ar fi OTM-R, Știința Deschisă, mentoratul, dezvoltarea profesională continuă și evoluția în carieră) vor fi supuse consultării publice interne, în măsura în care reglementările instituționale permit acest lucru. Obiectivul central urmărit este integrarea integrala a principiilor HRS4R în practicile curente de management al resurselor umane și al cercetării, evitându-se crearea unor proceduri administrative redundante.

Asigurați-vă că acoperiți și toate aspectele evidențiate în lista de verificare de mai jos, pe care va trebui să le descrieți în detaliu.

Întrebare	Descriere detaliată și justificare
Cum va supraveghea în mod regulat progresul comitetul de implementare și/sau grupul de coordonare? * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Pentru a menține o implementare ușor de administrat, comitetul de coordonare HRS4R existent va supraveghea eforturile Institutului prin menținerea unei comunicări strânse cu toate celelalte grupuri implicate. Responsabilii de acțiune propuși sunt: 1. Etică și integritate (Acțiunea 1): Comisia de etică, structura de deontologie profesională și HR. 2. Știință Deschisă (Acțiunea 2): Consiliul Științific, Juridic și suport IT. 3. Sustenabilitate / Green Lab (Acțiunea 3): Administrație și managementul laboratoarelor. 4. OTM-R și recrutare (Acțiunile 4 și 5): HR, Management și suport Site Web/IT. 5. Evaluarea cercetătorilor, cariere, mentorat și dezvoltare profesională continuă (CPD) (Acțiunile 6-9): Consiliul Științific, HR, Management, șefi de departament și cercetători seniori. 6. Volum de muncă, accesibilitate și măsuri de sprijin (Acțiunea 10): Management, HR și Administrație.
Cum intenționați să implicați comunitatea de cercetare, principalele părți interesate, în procesul de implementare? * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Cercetătorii vor fi implicați pe tot parcursul implementării, nu doar în etapa de evaluare. Institutul va urmări reprezentarea diferitelor etape ale carierei cercetătorilor (R1-R4) în structura HRS4R și/sau în grupurile de consultare. Un sondaj anual al cercetătorilor, consultări tematice și sesiuni de informare vor colecta feedback privind recrutarea, evaluarea, mentoratul, dezvoltare profesională continuă (CPD), volumul de muncă, mobilitatea și condițiile de muncă. Proiectele de politici cu impact direct asupra cercetătorilor vor fi distribuite pentru comentarii înainte de aprobare, acolo unde este fezabil. Părțile interesate administrative și științifice relevante vor fi, de asemenea, consultate în funcție de acțiune. Principalele aspecte semnalate în feedback și răspunsurile instituționale aferente vor fi documentate, permițând cercetătorilor să observe modul în care contribuțiile lor influențează implementarea și revizuirile viitoare.
Cum procedați cu alinierea politicilor organizaționale la procesul premiului HR Excellence in Research? Asigurați-vă că este recunoscut în strategia de cercetare a organizației ca politică HR cadru. * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Planul de acțiune HRS4R va fi legat de cadrul Institutului pentru cercetare și managementul resurselor umane și tratat ca planul principal pentru implementarea Cartei europene a cercetătorilor. Măsurile noi sau revizuite dezvoltate în cadrul HRS4R, inclusiv politica OTM-R, planul de dezvoltare a carierei, cadrului de mentorat, ciclul de dezvoltare profesională continuă (CPD), ghidul privind Știința Deschisă și îmbunătățirile evaluării, vor fi incorporate în regulamentele, procedurile sau ghidurile instituționale corespunzătoare. Un registru simplu de referințe încrucișate ale politicilor va indica ce documente interne implementează fiecare acțiune HRS4R și când au fost aprobate sau revizuite. Strategia HRS4R/HR Excellence in Research va fi publicată într-o secțiune accesibilă a site-ului web instituțional și va fi recunoscută formal în strategia de cercetare a Institutului ca cadru general al politicii de resurse umane pentru cercetători și ca principală document de referință instituțională pentru implementarea Cartei europene a cercetătorilor.
Cum vă veți asigura că acțiunile propuse sunt implementate? * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Fiecare acțiune va avea desemnat un responsabil instituțional, livrabile clare, termene de realizare și indicatori de performanță (KPI). Monitorizarea responsabilităților și a progresului se va realiza printr-un instrument centralizat de urmărire. Livrabilele care necesită aprobare formală vor urma circuitul decizional standard al Institutului, în timp ce activitățile de formare, comunicare și evaluare vor fi integrate în planificarea operațională anuală. Comitetul de coordonare va analiza eventualele întârzieri sau obstacole și va stabili măsuri corective, reprogramări ale acțiunilor sau proceduri de escaladare, după caz. Măsurile condiționate de cadrul legislativ național, de aprobările de personal, de alocările bugetare sau de cerințele de securitate vor fi documentate distinct, permițând o delimitare clară între sarcinile gestionabile la nivel intern și constrângerile externe. Pentru fiecare acțiune se vor păstra dovezile îndeplinirii acesteia, incluzând documentele aprobate, rapoartele de publicare, procesele-verbale ale ședințelor, listele de prezență la instruiri, statisticile de recrutare, sondajele și rapoartele de monitorizare.

Cum veți monitoriza progresul (calendarul)? * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Planul de acțiune structurat pe o perioadă de 24 de luni va fi monitorizat în raport cu jaloane trimestriale (Q1–Q8). Responsabilii de acțiune vor actualiza în mod continuu instrumentul centralizat de urmărire, iar comitetul de coordonare va efectua o evaluare formală cel puțin o dată la șase luni. Fiecare acțiune va fi clasificată în funcție de stadiul executării: neînceputâ, în grafic, întârziată, finalizată sau în curs de revizuire. Analizele periodice vor compara progresul efectiv cu jaloanele planificate, consemnând eventualele cauze ale întârzierilor, dependențele instituționale și termenele de finalizare ajustate, acolo unde este justificat. Un raport anual de sinteză privind stadiul implementării va fi elaborat în trimestrul Q4, iar o evaluare prealabilă va avea loc în intervalul Q6–Q7 pentru a identifica eventualele decalaje în furnizarea dovezilor. Până în trimestrul Q8, Institutul va efectua o autoevaluare internă completă în raport cu analiza GAP, lista de verificare OTM-R și indicatorii din Planul de acțiune.
Cum veți măsura progresul (indicatori) în vederea următoarei evaluări? * Descriere detaliată și justificare (max. 500 de cuvinte)	Progresul va fi evaluat prin intermediul unor indicatori cheie de performanță (KPI) cantitativi, stabiliți pentru fiecare acțiune în parte. Aceștia includ: adoptarea politicilor și ghidurilor instituționale; ponderea posturilor vacante de cercetare publicate bilingv și pe portalul EURAXESS (acolo unde este aplicabil); acoperirea notificărilor și a feedback-ului transmis candidaților; rata de participare la activitățile OTM-R, de etică și dezvoltare profesională continuă (CPD); proporția cercetătorilor R1–R2 cărora li se oferă aranjamente de mentorat; măsurile de sustenabilitate realizate; realizarea evaluării anuale a nevoilor de formare; rata de răspuns și gradul de satisfacție al cercetătorilor la sondaje; precum și finalizarea analizelor privind volumul de muncă și accesibilitatea. Valorile de referință vor fi consemnate la momentul introducerii fiecărui indicator. Dovezile justificative vor fi păstrate într-un depozit centralizat HRS4R și reanalizate cel puțin o dată la șase luni. Înaintea următoarei evaluări, rezultatele indicatorilor vor fi comparate cu evaluările inițiale din analiza GAP și cu lista de verificare OTM-R, pentru a identifica progresele realizate, decalajele rămase și prioritățile pentru următorul ciclu al Planului de acțiune.

Observații/comentarii suplimentare privind procesul de implementare propus (max. 1000 de cuvinte)

Planul de implementare este conceput de o manieră ambițioasă, dar adaptată specificului INCDMM „Cantacuzino”, în calitatea sa de instituție publică de cercetare din domeniul medico-militar. O serie de îmbunătățiri — vizând în special dimensionarea schemelor de personal, grilele de salarizare, procedurile administrative, mobilitatea internațională sau gestionarea informațiilor cu caracter sensibil — sunt condiționate de cadrul legislativ național, alocările bugetare, cerințele de securitate sau obligațiile de confidențialitate ce depășesc sfera de decizie directă a echipei HRS4R.

Aceste constrângeri nu vor constitui un motiv de neîndeplinire a acțiunilor planificate. În situațiile în care punerea în aplicare integrala nu este realizabilă, Institutul va înregistra limitările specifice, va identifica aspectele ce pot fi gestionate la nivel intern și va adopta măsuri alternative proporționale. În privința Științei Deschise și a deschiderii internaționale, se va aplica cu consecvență principiul „atât de deschis pe cât este posibil, atât de închis pe cât este necesar”.

Planul de acțiune este conceput ca un cadru operațional dinamic. Ajustările privind termenele de realizare, responsabilitățile sau indicatorii de monitorizare vor fi posibile exclusiv pe baza unei justificări obiective, urmând a fi formalizate prin mecanismele de guvernanță stabilite și consemnate în documentația aferentă evaluării intermediare.