

SMART DIASPORA

Strategia Multidimensională de Atragere în România
a Tinerilor din Diaspora

LIGA STUDENȚILOR ROMÂNI DIN STRĂINĂTATE

Editor: Maria-Magdalena Manea

Coperta I:

Harta Lumii

© Liga Studenților Români din Străinătate, București, 2013

Grafica: Costin Oane, Bro House

SMART DIASPORA

Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din DIASPORA

Notă asupra ediției	5
Cele mai importante 10 propuneri SMART	7
SMART Diaspora. Rezumat executiv	8
Viziune	12
Exodul și recuperarea creierelor	13
Bune practici ale altor state	20
Inițiative românești. Lecții învățate	34
Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora	38
Implementare	49
Monitorizare și raportare	56
Evaluare externă	59
Implicații juridice	62
Implicații bugetare	63
Anexa I	65
Anexa II	68
Anexa III	69
Anexa IV	71
Abrevieri	75
Note	76



Notă asupra ediției

Propunerea „SMART Diaspora” este rezultatul unui amplu proces de cercetare, redactare și consultare, la care au participat membri ai Ligii Studenților Români din Străinătate (LSRS), dar și experți externi.

În prima etapă de elaborare a propunerii au fost lansate chestionare către membrii LSRS (studenți și absolvenți români din străinătate) și către experții Centrului pentru Acces la Expertiza Studenților și Absolvenților Români (CÆSAR). Răspunsurile înregistrate au reprezentat un suport util în redactarea versiunii inițiale a Propunerii.

Pe parcursul redactării propunerii, ne-am bucurat de sprijinul următorilor tineri experți: Andrei Dincă (Universitatea Durham, Marea Britanie), Alexandra Dobra (Universitatea Warwick, Marea Britanie), Cosmina Dorobanțu (Universitatea Oxford, Marea Britanie), Mara Niculescu (London School of Economics, Marea Britanie), Irina Săcelean (Universitatea Pace, Statele Unite ale Americii), Iulia Pascu (Universitatea Aarhus, Danemarca) și Adina Vințan (Universitatea de Vest din Timișoara, Universitatea de Studii din Florența, Italia). De asemenea, am beneficiat de expertiza domnului Victor Alistar (Director Executiv al Transparency International România și Lector Universitar Doctor la Școala Națională de Studii Politice și Administrative) și a domnului Codru Vrabie (formator și consultant în domeniul administrației publice, membru al Comitetului Director al FOIAdvocates Network și Președinte al Asociației EPAS) pentru îmbunătățirea unor aspecte importante ale acestui demers.

În ultima etapă de elaborare a Strategiei, recomandările formulate au fost transmise în filialele și reprezentanțele LSRS din toată lumea. Sute de studenți și absolvenți români din străinătate le-au consultat și analizat în cadrul unor dezbateri „offline” și „online”, care au avut loc în perioada 10 noiembrie – 15 decembrie 2012 în comunitățile LSRS din Austria, Belgia, China, Danemarca, Franța, Germania, Marea Britanie, Norvegia, Olanda, Spania, Statele Unite ale Americii și Suedia. Au fost organizate evenimente speciale pe lângă ambasadele României din statele gazdă (Austria, Marea Britanie, Norvegia, Olanda, Statele Unite ale Americii), camere de comerț și industrie (Germania) sau în cadrul universităților din aceste țări (Belgia, Danemarca, Spania). Evenimentele au avut ca temă comună provocările, oportunitățile și soluțiile privind revenirea în România a tinerilor înalt calificați din străinătate și au contribuit substanțial la consolidarea Strategiei.

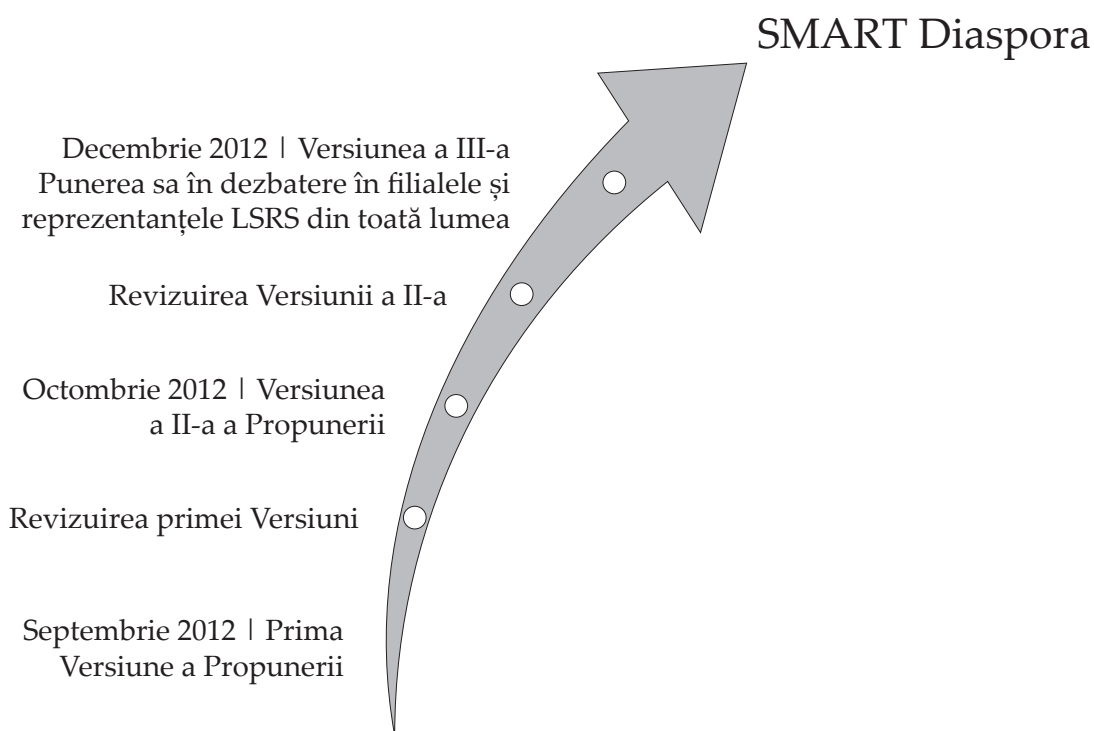
SMART Diaspora nu ar fi devenit realitate fără sprijinul necondiționat al lui Sebastian Burduja (Universitatea Stanford, Harvard Kennedy School of Government și Harvard Business School, Președinte LSRS și inițiatorul ideii) și al lui Dan Nechita (Universitatea Columbia și Universitatea George Washington, Secretar General LSRS). Sebastian și Dan au supravegheat întregul proces de redactare și revizuire a propunerii de față.

LSRS își exprimă speranța că factorii de decizie din România vor lua în considerare prezenta propunere și o vor implementa cu profesionalism și perseverență. Credem cu tărie că rezultatele măsurilor propuse vor fi pe măsura așteptărilor și vor aduce o contribuție



substanțială la conturarea unui viitor mai bun pentru România. În final, transmitem un mesaj simplu și fără echivoc: dezvoltarea României depinde în primul rând de *oameni*. De aici și forța și potențialul SMART Diaspora, care pune în centrul atenției o resursă strategică vitală – tinerii înalt calificați, educați peste hotare, care pot genera un impact pozitiv semnificativ pentru țară.

În stadiul actual, SMART Diaspora nu este o propunere finală, ci doar începutul unei conversații aprofundate despre capitalul uman al României. LSRS face apel către toți factorii de decizie să participe la îmbunătățirea prezentei strategii. Ulterior acestei etape, SMART Diaspora va trebui să fie asumată public și implementată cu integritate, competență și transparență. La rândul său, LSRS, inclusiv prin filialele și reprezentanțele sale din întreaga lume, dorește să-și asume un rol activ în toate etapele acestui important demers și va rămâne un partener onest pentru toți cei care vor dori să contribuie la îndeplinirea obiectivelor SMART Diaspora.



Cele mai importante 10 propuneri SMART

- Introducerea procedurilor de recrutare „online” pentru candidații la funcții publice aflați în străinătate
- Oferirea de facilități financiare la (re)stabilirea în țară sub forma unor deduceri fiscale pentru o perioadă determinată, acordate absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 500 universități din întreaga lume
- Instituirea unui program de atragere a investițiilor străine directe în România prin intermediul comunităților de afaceri românești de peste hotare, cu sprijinul asociațiilor investitorilor străini din România și cu suportul camerelor de comerț bilaterale
- Înființarea unui Corp de Experti din Diaspora ai Statului Român care să ofere consultanță periodică instituțiilor publice cu rol cheie în sectorul public
- Derularea unor programe de „fellowship” și de „internship” în instituțiile de stat, după modelul „White House Fellows” din Statele Unite ale Americii, deschise absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 100 universități din întreaga lume
- Dezvoltarea unor centre de cercetare și inovare industrială în sistem integrat public-privat pentru cei mai buni ingineri și cercetători din țară și din străinătate
- Dezvoltarea unui website interactiv cu informații utile pentru românii din diaspora care doresc să se întoarcă în România, dar și pentru străinii care aleg țara noastră ca destinație de carieră
- Dinamizarea procesului de recunoaștere a diplomelor și a altor certificări academice și profesionale obținute în străinătate de către cei aflați peste hotare, români și străini deopotrivă
- Derularea unui proiect de „cartografiere a diasporei” pentru aflarea numărului, situării și caracteristicilor socio-demografice ale românilor din diaspora, inclusiv studenți și absolvenți
- Organizarea bi-anuală a unor târguri virtuale de cariere dedicate tinerilor înalt calificați aflați peste hotare.



SMART Diaspora. Rezumat executiv

Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora (SMART Diaspora) este o propunere de politică publică ce are ca **scop** valorificarea potențialului strategic al tinerilor înalt calificați de peste hotare și facilitarea contribuției lor la dezvoltarea economică și socială a României.

SMART Diaspora **este adresată** Guvernului României (în calitate de garant al adoptării și implementării acesteia), Administrației Prezidențiale și Parlamentului României, precum și celorlalte autorități și instituții publice cu rol în aplicarea sa. Totodată, strategia este îndreptată către toți factorii de decizie din mediul privat și cel neguvernamental care pot implementa sau contribui la implementarea măsurilor propuse în acest document.

SMART Diaspora **vizează** tinerii înalt calificați din diaspora: studenți și absolvenți de licență, masterat, doctorat și post-doctorat aflați în străinătate, dar și persoane care și-au început cariera profesională peste hotare.

SMART Diaspora **cuprinde** patru obiective strategice: (1) promovarea României ca destinație de carieră; (2) facilitarea (re)venirii în România; (3) sprijinirea integrării în sectorul public și mediul privat din România; și (4) consolidarea legăturilor cu diaspora și partenerii externi.

1 Obiectivul Strategic nr. 1. Promovarea României ca destinație de carieră

Promovarea României ca destinație de carieră pentru tinerii cu studii la universități de prestigiu din întreaga lume include măsuri de încurajare a (re)venirii în țară prin canale diplomatice directe, dar și prin mijloace specifice de informare și publicitate.

Măsuri propuse

1. Organizarea unor **conferințe și mese rotunde** în cadrul instituțiilor diplomatice și culturale românești din diaspora pe tema (re)venirii în România
Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Afacerilor Externe
2. Dezvoltarea unui **website interactiv cu informații utile** pentru românii din diaspora care doresc să se întoarcă în România, dar și pentru străinii care aleg țara noastră ca destinație de carieră
Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul pentru Societatea Informațională
3. Organizarea bi-anuală a unor **târguri virtuale de cariere** dedicate tinerilor înalt calificați aflați peste hotare

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

4. Derularea în cadrul instituțiilor de învățământ superior și al instituțiilor de cercetare din România a unor **programe de schimb academic** adresate tinerilor (români sau străini) care studiază la cele mai prestigioase 500 de universități din lume

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

2 Obiectivul Strategic nr. 2. Facilitarea (re)venirii în România

Facilitarea (re)venirii în țară include măsuri legale, administrative și de asistență financiară care sunt de natură să înlesnească procesul (re)venirii și stabilirii în România a tinerilor înalt calificați de peste hotare.

Măsuri propuse

1. Simplificarea **legislației** privind regimul vizelor și obținerea cetățeniei în cazul străinilor, precum și în cazul partenerului sau partenerei și descendenților direcți ai românilor care se întorc în România

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Justiției

2. Dinamizarea procesului de **recunoaștere a diplomelor și a altor certificări** academice și profesionale obținute în străinătate de către cei aflați peste hotare, români și străini deopotrivă

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

3. Oferirea de **facilități financiare la (re)stabilirea în țară** sub forma unor deduceri fiscale pentru o perioadă determinată, acordate absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Finanțelor Publice

3 Obiectivul Strategic nr. 3. Sprijinirea integrării în sectorul public și în mediul privat din România

Integrarea tinerilor educați în străinătate pe piața muncii din România poate fi susținută prin diverse măsuri de facilitare a accesului la oportunități profesionale din țara noastră și prin programe care permit interacțiunea directă cu angajatorii interesați.

Măsuri propuse

1. Introducerea **procedurilor de recrutare „online”** pentru candidații la funcții publice aflați în străinătate (inclusiv depunerea dosarului de candidatură în format electronic și susținerea interviului prin video-conferință)

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice

2. Introducerea în grila de evaluare a oricărei candidaturi pentru ocuparea unei funcții publice a unor **punctaje suplimentare** care să fie acordate cu transparență pentru studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice

3. Derularea unor **programe de „fellowship” și de „internship”** în instituțiile de stat, după modelul „White House Fellows” din Statele Unite ale Americii, deschise absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 100 universități din întreaga lume

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

4. Introducerea unui **program de integrare a cercetătorilor** (români sau străini) cu experiență îndelungată peste hotare în poli de excelență românească (rețele de cercetare interdisciplinară și centre de competență), care să fie în strânsă colaborare cu instituțiile de învățământ și de cercetare din țara noastră

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

5. Dezvoltarea unor **centre de cercetare și inovare industrială** în sistem integrat public-privat pentru cei mai buni ingineri și cercetători din țară și din străinătate

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Economiei

6. Derularea unui program de facilitare a accesului studenților și absolvenților de studii peste hotare (români sau străini) la **stagii de practică remunerate** în cadrul companiilor participante la acest program

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

7. Organizarea bi-anuală a unor **evenimente „offline” de cariere** destinate tinerilor care au finalizat programe de studii peste hotare, cu participarea instituțiilor publice și a companiilor din România înscrise în această inițiativă

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice

8. Derularea unor **parteneriate cu Camerele de Comerț bilaterale** din România pentru facilitarea accesului absolvenților și tinerilor profesioniști cu studii peste hotare la oportunități de angajare în țara noastră, în cadrul companiilor străine ce operează pe piața locală

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Economiei

4 Obiectivul Strategic nr. 4. Consolidarea legăturilor cu diaspora și partenerii externi

Pentru a face din România o destinație de carieră atractivă și credibilă pe termen mediu și lung, consolidarea legăturilor cu diaspora academică, profesională și antreprenorială și cu partenerii externi reprezintă un pas esențial. În acest sens, sunt necesare măsuri de îmbunătățire a comunicării și a interacțiunii României cu diaspora și cu organizațiile și companiile ce operează la nivel internațional.

Măsuri propuse

1. Derularea unui **proiect de „cartografiere a diasporei”** („Diaspora mapping”) pentru aflarea numărului, situării și caracteristicilor socio-demografice ale românilor din diaspora, inclusiv studenți și absolvenți

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Afacerilor Externe

2. Introducerea în grila de ierarhizare și evaluare a instituțiilor de învățământ superior și de cercetare din România a unor **punctaje suplimentare** pentru vizite în scop academic și/sau științific din străinătate

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Educației Naționale

3. Înființarea unui **Corp de Experti din Diaspora ai Statului Român** care să ofere consultanță periodică instituțiilor publice cu rol cheie în sectorul public

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Administrația Prezidențială

4. Introducerea unor **titluri onorifice acordate anual**, pentru merite deosebite, oamenilor și organizațiilor din diaspora care sprijină, unifică și consolidează prin activitățile lor comunitățile românești de peste hotare

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Administrația Prezidențială

5. Instituirea unui **program de atragere a investițiilor străine directe în România** prin intermediul comunităților de afaceri românești de peste hotare, cu sprijinul asociațiilor investitorilor străini din România și cu suportul camerelor de comerț bilaterale

Instituție publică propusă pentru asigurarea implementării: Ministerul Economiei



Viziune

O Românie care valorifică potențialul tinerilor educați în străinătate prin integrarea acestora în sistemul public și mediul privat românesc, transformând întoarcerea acasă într-o opțiune accesibilă și atractivă pentru absolvenții români de peste hotare.

Considerăm că, în general, tinerii educați la cele mai bune universități din întreaga lume poartă cu sine competențe și abilități deosebite, o cunoaștere bogată a mediului internațional, rețele extinse de contacte, standarde profesionale înalte și, nu în ultimul rând, o etică a muncii bazată pe integritate și responsabilitate.

Pentru că suntem convinși că acești tineri pot reprezenta o parte esențială din arhitectura și infrastructura de dezvoltare a României, supunem atenției factorilor de decizie din sectorul public, precum și a celor din mediul privat și neguvernamental, o propunere de politici publice menită să transforme un deziderat în realitate: **Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora (SMART Diaspora).**

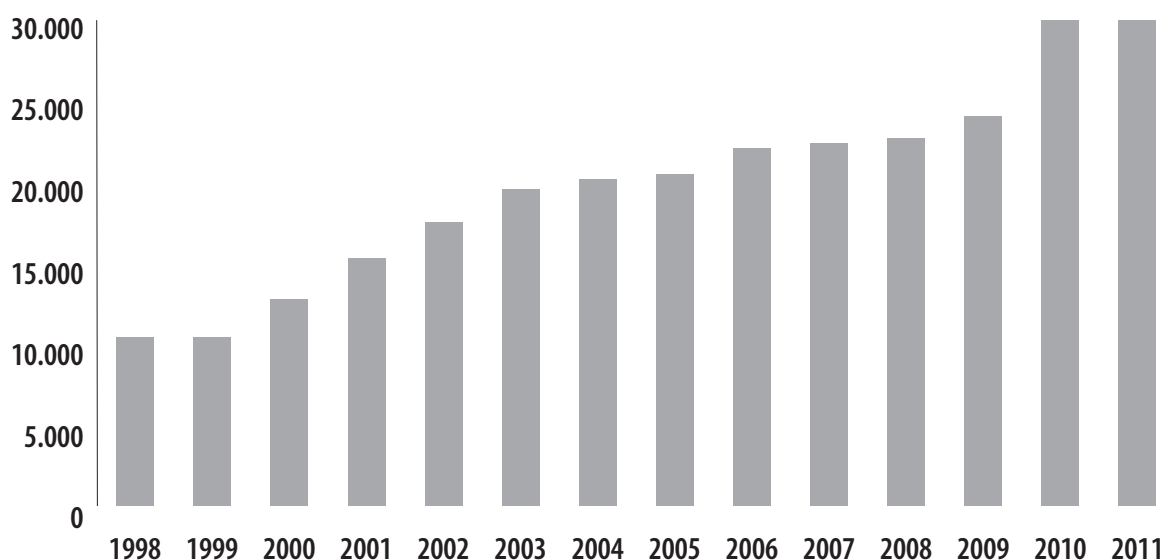
Suntem, totodată, conștienți că, în cele din urmă, este vorba de o alegere liberă. Tinerii români din străinătate sunt cei care vor hotărî ce oportunități profesionale sunt în concordanță cu așteptările lor, fie că se află în străinătate sau în România. Scopul inițiativei SMART Diaspora nu este de a impune revenirea în țară ca pe o datorie, ci crearea condițiilor pentru ca acești tineri să afle și să beneficieze de oportunitățile de dezvoltare profesională de acasă, dacă își doresc să se întoarcă în România.

Exodul și recuperarea creierelor

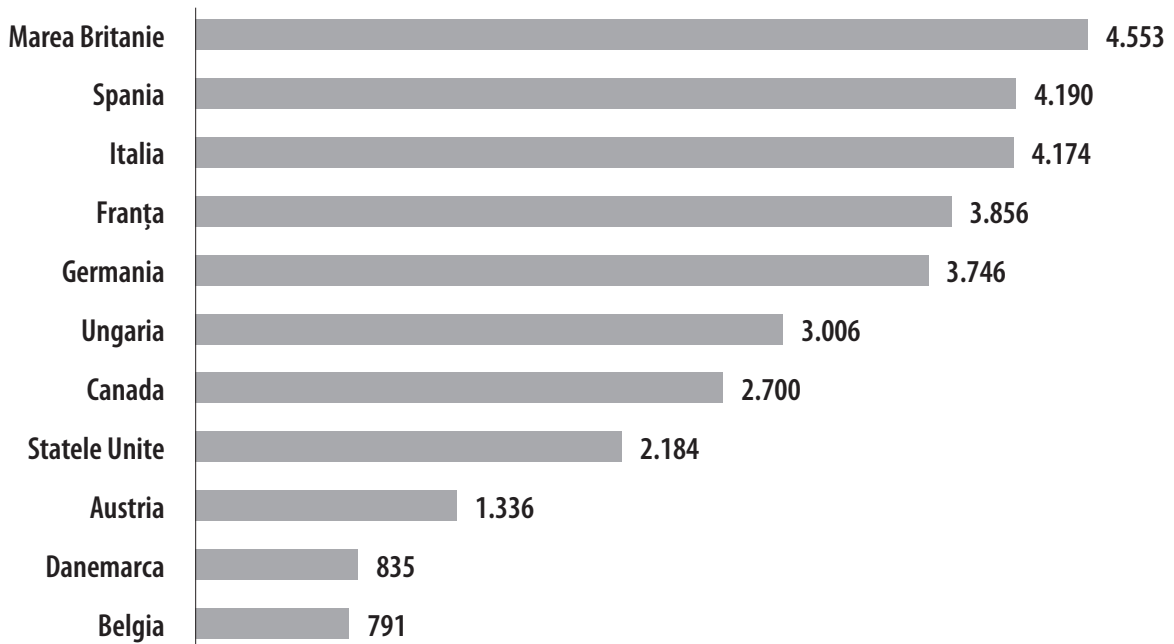
Provocări actuale

În ultimul deceniu, numărul tinerilor români care studiază la universitățile din întreaga lume a crescut semnificativ. Potrivit Institutului de Statistică al Organizației Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO), procentul studenților români aflați peste hotare a crescut constant după anii nouăzeci. Dacă în 1998 studiau în străinătate 10.254 de români, în 2010 numărul lor era de trei ori mai mare, fiind estimat la 29.846.¹ Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare (OECD) estimează, în schimb, că numărul tinerilor români aflați la studii doar în statele OECD era, în 2010, de 34.605. Dintre aceștia, cei mai mulți studiau în Marea Britanie (4.553), Spania (4.190), Italia (4.174), Franța (3856), Germania (3.746), Ungaria (3.006), Canada (2.700), Statele Unite ale Americii (2.184) și Austria (1.336).²

UNESCO: Studenți români înscriși în străinătate în perioada 1998 - 2011

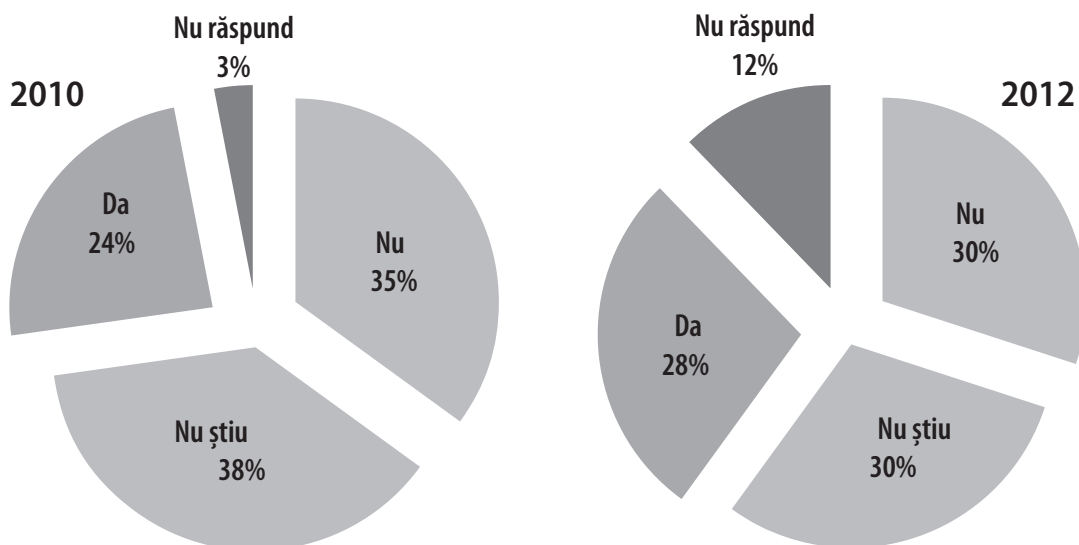


OECD: Numărul studenților români în state membre ale OECD în 2010



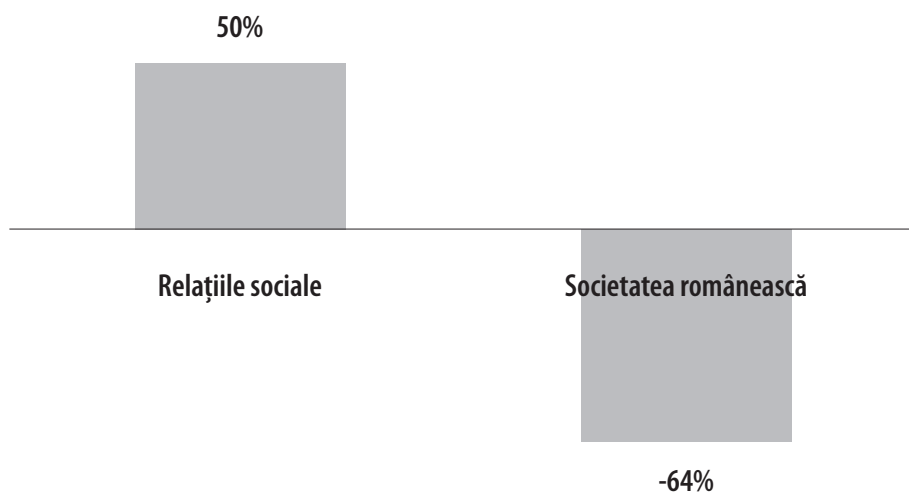
Cei mai mulți dintre tinerii aflați peste hotare sunt indeciși în privința întoarcerii în România. Conform unui sondaj derulat în 2010 de Liga Studenților Români din Străinătate pe un eșantion de 752 de studenți români aflați la universități din întreaga lume, 35% din respondenți nu doreau să se întoarcă în România după finalizarea studiilor, 38% din aceștia erau nehotărâți, în timp ce 24% doreau să revină în țară.³ Același sondaj a fost reluat în 2012 pe un eșantion de 1061 de persoane.⁴ Potrivit rezultatelor studiului, 30% din respondenți nu doresc să se întoarcă în România după finalizarea studiilor sau în viitorul apropiat, alți 30% sunt nehotărâți, iar un procent de 28% optează pentru revenirea în țară.

Sondaj LSRS | Dorești să te întorci în România după finalizarea studiilor sau în viitorul apropiat?

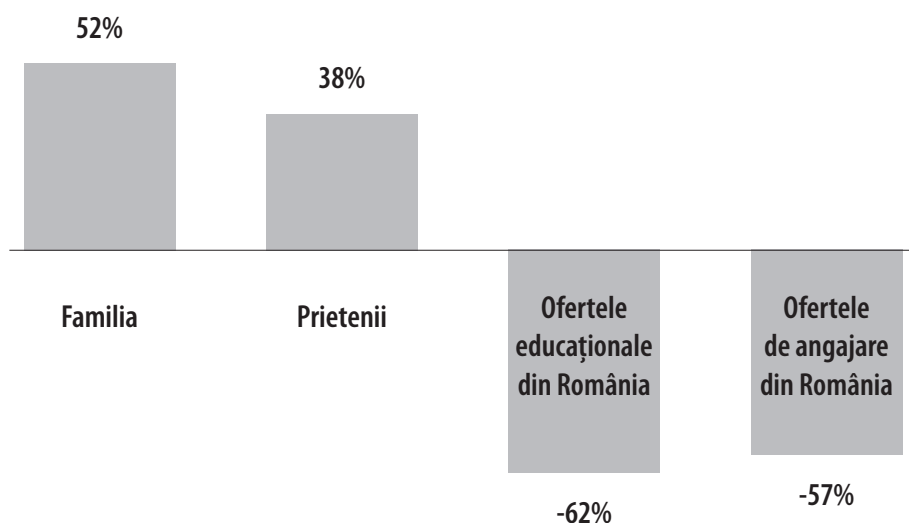


Factorii care îi descurajează pe tinerii români din străinătate să revină în țară sunt mai des întâlniți decât factorii care îi motivează. Așa cum arată sondajul LSRS din 2010, relațiile sociale au reprezentat pentru cei mai mulți din respondenți (peste 50%) cel mai motivant factor pentru întoarcerea acasă, în timp ce societatea românească era cel mai descurajant factor (pentru mai mult de 64%). În 2012, ceea ce îi motivează cel mai mult pe studenții și absolvenții români în perspectiva întoarcerii este apropierea de familie (pentru 52% din respondenți) și de prieteni (pentru 38% din respondenți), iar la celălalt pol al motivației se află oferta educațională din România (deloc motivantă pentru 62%) și ofertele de angajare din acest moment (deloc motivante pentru 57% și puțin motivante pentru 24%).

Sondaj LSRS 2010 | Cât de mult te motivează să te întorci în România aspectele de mai jos?



Sondaj LSRS 2012 | Cât de mult te motivează să te întorci în România aspectele de mai jos?



România este în continuare expusă unor tendințe alarmante în materie de migrație externă a forței de muncă, îmbătrânire a populației și spor natural negativ. Potrivit Institutului Național de Statistică (INS), populația României a fost, la 1 ianuarie 2011, de 21.413.815 locuitori. Față de 2008, aceasta s-a diminuat cu 114.800 de persoane. Valorile negative ale sporului natural, conjugate cu cele ale soldului migrației externe, au determinat această scădere a populației.⁵ De asemenea, studii internaționale arată o creștere semnificativă a numărului de români aflați peste hotare după 1 ianuarie 2007. Dacă în 2008 numărul românilor stabiliți în celelalte state ale Uniunii Europene era estimat între 2,5 și 2,7 milioane, în 2010 numărul acestora era de aproximativ 3 milioane.⁶

Cât privește structura pe vârste a populației din România, aceasta poartă amprenta unui proces de îmbătrânire demografică, marcat îndeosebi de scăderea natalității, care a determinat reducerea populației tinere (0-14 ani) și creșterea ponderii celei vârstnice (de 60 ani și peste). Conform INS, vârsta medie a populației a crescut constant de la 39,1 (în 2008) la 39,8 (în 2011).⁷ De asemenea, statisticile europene estimează că România se va confrunta cu sporuri naturale din ce în ce mai negative în următorii ani,⁸ populația va îmbătrâni semnificativ, iar, până în 2060, rata de dependență a persoanelor vârstnice va fi de 65,3%.⁹

Oportunități prezente

Procentul tinerilor educați în străinătate care doresc să se întoarcă în România a crescut ușor comparativ cu 2010. Potrivit sondajelor derulate în 2010 și 2012 de Liga Studenților Români din Străinătate, proporția celor care optează pentru revenirea în țară a urcat cu 4 procente (de la 24% la 28%), iar proporția celor care exclud întoarcerea a scăzut cu 8 procente (de la 38% la 30%).

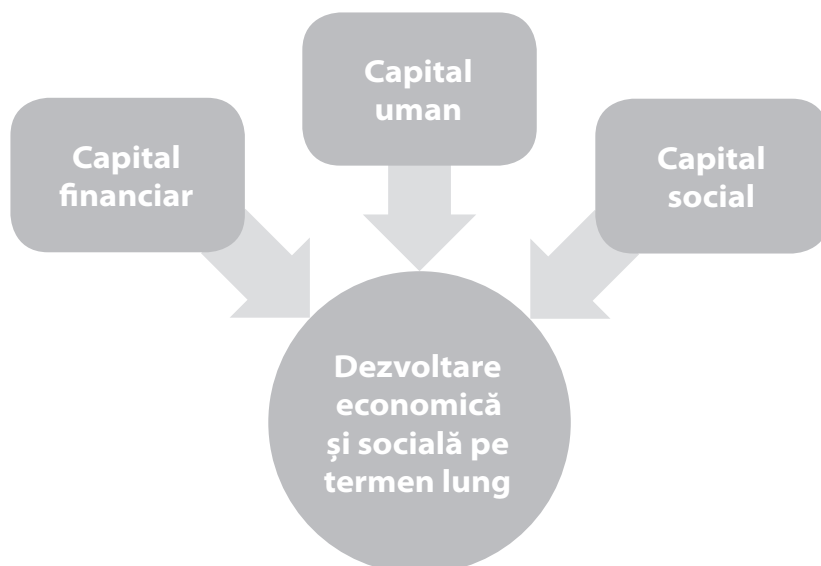
Atractivitatea oportunităților profesionale rămâne determinantă pentru întoarcerea în țară. În 2010, factorii care contau cel mai mult în acceptarea unei oferte de muncă în România erau: oferta salarială, posibilitățile de avansare și dezvoltarea personală. În 2012, ordinea importanței factorilor s-a schimbat: activitatea specifică postului contează mai mult decât factorul salarial; prima este foarte importantă pentru 83% din respondenți, iar cea de-a doua este foarte importantă pentru 75% din aceștia.

Ofertele de muncă sunt cu atât mai atractive cu cât garantează posibilitatea avansării (foarte importantă pentru 73% dintre respondenți) și cea a dezvoltării profesionale (foarte importantă pentru același procent de 73%), iar așteptările salariale sunt moderate. Câștigul net minim lunar pentru care tinerii din străinătate ar accepta să lucreze în România, în primul an după întoarcere, pornește de la mai puțin de 400 de euro și se oprește la 1000 de euro (inclusiv) în cazul majorității respondenților (58%). Acestea reprezintă semnale favorabile pentru toți angajatorii din România.

Sondaj LSRS 2012 | Cât de importante sunt următoarele aspecte pentru acceptarea unei oferte de angajare în România?



Revenirea în România a celor care au emigrat pentru a studia în străinătate are efecte pozitive asupra climatului socio-economic intern. Studii recente arată că cei care se întorc acasă aduc plus-valoare în materie de competențe și de productivitate: în medie, productivitatea și capitalul uman din țară se îmbunătățesc odată cu sporirea numărului de lucrători care au migrat și au revenit.¹⁰ Alte cercetări arată legătura directă între creșterea Produsului Intern Brut și creșterea capitalului uman¹¹ și califică acest aspect ca fiind cel mai important factor de producție în economiile actuale.¹²



Capitalul uman și creșterea economică

Cercetătorii de la Deutsche Bank Research au calculat previziuni privind evoluția economică a 34 de țări din întreaga lume cu ajutorul instrumentului numit Foresight Model for Evaluating Long-term Growth (Formel-G). Formel-G este un mecanism de măsurare care combină teorii moderne de dezvoltare economică, tehnici econometrice și analiza sistematică a tendințelor.¹³

Cercetătorii au identificat și inclus în Formel-G patru mari „motoare” de creștere a Produsului Intern Brut (PIB) într-o anumită țară: creșterea populației; rata investițiilor; capitalul uman; deschiderea comercială.

Potrivit estimărilor Formel-G, India, Malaezia și China vor avea cele mai mari rate de creștere a PIB în perioada 2006-2020. Creșterea însemnată a populației, îmbunătățirea rapidă a capitalului uman și dezvoltarea comerțului cu alte state le vor permite o creștere a PIB real cu mai mult de 5% anual.

Până în 2010 și în ciuda crizei financiare mondiale care a debutat în 2008, unele estimări au fost confirmate, iar altele chiar depășite. În perioada 2006-2010, PIB real al Indiei a crescut, în medie, cu 8,5%, cel al Malaeziei a avut o creștere medie de 4,5%, iar cel al Chinei de 11,2%.¹⁴

Una dintre caracteristicile comune acestor țări este investiția masivă în capitalul uman. Toate trei sunt exemple de bune practici în materie de programe guvernamentale privind educația, dar și atragerea creierelor („brain gain”).

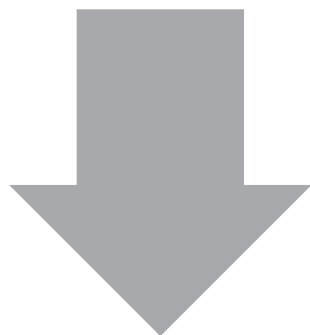
Topul primelor 5 centre de creștere economică în piețele emergente | Creștere economică anuală estimată, 2006 - 2020 (Deutsche Bank Research)



Din investigațiile empirice ale cercetătorilor germani de la Deutsche Bank rezultă că **cel mai important factor de producție în economiile actuale este capitalul uman**, iar creșterea capitalului uman este fundamentală pentru creșterea PIB.¹⁵

Detalii: <http://www.dbresearch.com/>

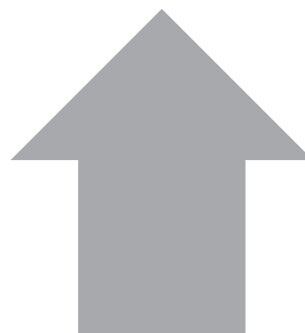
României îi lipsește un program național de atragere în țară a tinerilor educați în străinătate, dar are capacitatea de a pune în practică un astfel de demers prin intermediul instituțiilor publice abilitate. Bunele practici ale altor state arată că aceste tipuri de inițiative sunt realizabile într-un timp relativ scurt și cu investiții eficiente, și oferă, totodată, exemple concrete de punere în practică.



- Numărul tinerilor români care studiază la universitățile din întreaga lume a crescut semnificativ
- Proporții considerabile din aceștia ezită să se întoarcă în România
- Lipsa percepută sau reală a ofertelor educaționale și profesionale din România îi ține departe de țară



- Atragerea cu succes acasă a celor educați în străinătate poate avea efecte benefice asupra climatului economic și social românesc: creșterea productivității, creștere economică sustenabilă, competitivitate la nivel global



Încurajarea și sprijinirea tinerilor români înalt calificați de peste hotare să aleagă România ca destinație de carieră este de importanță strategică pentru țara noastră.

Bune practici ale altor state

Fenomenul de „brain drain” sau „exod al creierelor” este un subiect actual pentru numeroase țări din întreaga lume și afectează cel mai adesea statele în curs de dezvoltare.¹⁶ Multe guverne au elaborat și adoptat politici și strategii naționale care conțin măsuri de încurajare a persoanelor înalt calificate să revină sau să păstreze legătura cu statele de origine.

De exemplu, Taiwan, Republica Coreea și Irlanda au avut succes în stimularea întoarcerii emigranților datorită faptului că au încurajat investițiile interne în inovație, cercetare și dezvoltare.¹⁷ Alte țări precum India, care dețin o infrastructură de cercetare și dezvoltare în creștere, mai ales în domeniul IT, au reușit să atragă profesioniști și antreprenori indieni înapoi în țară prin stimularea dezvoltării unor rețele de colaborare în diaspora și prin adoptarea unor reguli administrative și fiscale care încurajează remitențele și investițiile cetățenilor indieni aflați peste hotare.¹⁸ Totodată, țări precum Africa de Sud, Albania și Malaezia au asumat o abordare globală și multidimensională, incluzând măsuri de atragere și păstrare a persoanelor înalt calificate din diaspora în domenii cheie din sectorul public.

Studiile de caz de mai jos se concentrează asupra acestui ultim aspect, prezentând pe scurt cele mai relevante măsuri adoptate de alte state, care pot fi puse în practică și în România. Un caz special este Programul „White House Fellows” al Statelor Unite, care nu se adresează membrilor diasporei americane, însă oferă un bun exemplu de atragere și integrare a tinerilor cu pregătire excepțională în sectorul public.

Albania | „Brain Gain: Angajarea Diasporei în Dezvoltarea Albaniei”

Perioadă	2006 – 2012
Implementator(i)	Cabinetul Primului Ministru, Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul de Interne – Departamentul Administrației Publice, în parteneriat cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare din Albania
Obiectiv(e)	Crearea stimulentei și mecanismelor necesare pentru a opri și inversa fenomenul de exod al creierelor din Albania
Descriere	Programul cuprinde trei componente: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Îmbunătățirea capitalului uman al Albaniei în ceea ce privește antreprenoriatul, generarea veniturilor și crearea de locuri de muncă prin recuperarea diasporei ✓ Asigurarea capacității de a dezvolta și pune în practică politicile adecvate pentru a atinge scopul programului

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facilitarea contribuției diasporei la dezvoltarea sectorului privat, și mai cu seamă la activitățile antreprenoriale, generarea veniturilor și crearea de locuri de muncă.
Buget	870.000 EUR (2006 – 2011) ¹⁹
Implementare	<p>2008</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 3 studii pentru identificarea nevoilor de îmbunătățire a capacității de funcționare a administrației publice din Albania ✓ 100 de persoane înscrise în baza de date a Programului ✓ 8 Hotărâri de Guvern amendate pentru facilitarea întoarcerii acasă ✓ Inițierea cooperării cu 2 agenții internaționale de ocupare a forței de muncă <p>2009</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pachete de stimulente pentru 78 de persoane care au fost selectate de Comitetul Director al Programului ca „Brain Gain Fellows”. 68 dintre aceștia lucrează pentru instituții albaneze de învățământ superior, iar 10 în administrația publică ✓ O bază de date cu rectori, decani, cercetători și experți în politici de educație ✓ 2 Hotărâri de Guvern amendate pentru a înlesni întoarcerea acasă <p>Pentru implementarea Programului au fost create un comitet de supraveghere a programului și o unitate de implementare, coordonată de un manager de proiect.</p>
Leții și idei utile pentru România	<p>Programul a inclus și crearea unui „Fond pentru Recuperarea Creierelor” pentru acordarea de stimulente la angajare persoanelor înalt calificate care se întorc pentru a lucra în sectorul public.²⁰ Fondul implica și contribuția financiară a partenerilor internaționali și a celor din sectorul privat.</p> <p>România ar putea prelua ideea acordării unor stimulente persoanelor înalt calificate care se întorc din străinătate pentru a lucra în sectorul public. Acestea ar putea lua forma deductibilităților fiscale regresive și ar putea fi acordate pentru o perioadă determinată și printr-o procedură computerizată, în funcție de un marker numeric pre-stabilit, cum este data primei angajări după revenire.</p> <p>Programul albanez a inclus și transformarea concursului de recrutare în sectorul public într-un proces exclusiv „online” pentru cei aflați peste hotare, care presupune depunerea în format electronic a dosarului de candidatură și interviuri telefonice și prin video-conferință. Obiectivul este acela de a le da posibilitatea și celor aflați peste hotare să-și susțină candidatura fără costuri de deplasare și alte costuri colaterale.</p>
Website	http://www.braingain.gov.al/
Mai multe detalii	http://www.undp.org.al/index.php?page=projects/project&id=101

Brazilia | Programul privind Reîntoarcerea Experților

Perioadă	2005 -
Implementator(i)	Centrul pentru Migrație Internațională și Dezvoltare (CMI) al Societății Germane pentru Cooperare Internațională
Obiectiv(e)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sprijinirea brazilienilor înalt calificați (absolvenți de studii universitare și postuniversitare, profesioniști) care locuiesc în Germania să se întoarcă în Brazilia ✓ Sprijinirea angajatorilor din Brazilia interesați să recruteze brazilieni cu experiență de studii și de muncă în Germania
Descriere	CMI plasează experți brazilieni în arii relevante pentru dezvoltare în Brazilia. Programul este un bun instrument de combatere a exodului creierelor și de dezvoltare sustenabilă prin transfer de cunoaștere între cele două state.
Buget	-
Implementare	<p>CMI recrutează și interviează candidați brazilieni cu experiență internațională în vederea plasării acestora în companii locale. CMI propune spre angajare pe cei care răspund cel mai bine cerințelor acestor companii.</p> <p>CMI oferă sprijin financiar lunar pentru stagii de practică efectuate în Brazilia sau acoperă o parte din costurile de deplasare pentru interviuri. Nu este nevoie de un efort administrativ sau financiar din partea angajatorilor.</p> <p>Beneficiile financiare pentru experții brazilieni participanți la program includ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Pachet de relocare în Brazilia de 1000 EUR per membru de familie ✓ Completarea salariului cu 500 – 1600 EUR pentru o perioadă de maxim doi ani ✓ Fonduri de până la 10.000 EUR pentru echipamente de lucru ✓ Sprijin financiar suplimentar de călătorie în valoare de 1000 EUR pentru participarea la conferințe, cursuri de formare ✓ Pachet media de 100 EUR pentru cărți, reviste, abonamente
Lecții și idei utile pentru România	CMI activează în state în curs de dezvoltare din întreaga lume, dintre care 23 sunt prioritare. România nu se află printre acestea, însă CMI are un punct de contact și pentru țara noastră. ²¹ România ar putea face demersuri pentru ca acest program sau alte programe de acest fel să se poată adresa și experților români din diaspora.
Website	www.cimonline.de ; www.returning-experts.de
Mai multe detalii	http://www.zav-reintegration.de/default.asp?lng_main=en http://www.dwih.com.br/fileadmin/user_upload/Events/NOPA/CIM_NoPa_Rio.pdf

China | Programul pentru Recrutarea de Experti Globali

Perioadă	2008, respectiv 2011 -
Implementator(i)	Comitetul Central al Partidului Comunist Chinez
Obiectiv(e)	Recrutarea profesioniștilor de înalt nivel de peste hotare și încurajarea lor să înceapă activități inovative și antreprenoriale în China
Descriere	<p>Programul include două sub-programe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul „1000 de Talente” (introdus în 2008) este menit să atragă specialiști cu vârste sub 55 de ani, care au poziții academice și de cercetare la instituții de învățământ și de cercetare de renume din întreaga lume, pentru o perioadă cuprinsă între 5 și 10 ani ✓ Programul „1000 de Tinere Talente” (introdus în 2011) este menit să atragă 2000 de tineri savanți în vârstă de până la 40 de ani
Buget:	-
Implementare	<p>Din 2008 până în 2012, Programul pentru Recrutarea de Experti Globali a sponsorizat 2.263 de bursieri, dintre care 1902 prin primul sub-program și 361 prin cel de-al doilea.²²</p> <p>Beneficiarii programelor primesc:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ O primă personală în valoare de aproximativ 73.600 EUR ✓ Un fond de inițiere a cercetării cuprins între 245.000 EUR și 490.000 EUR ✓ Un salariu anual competitiv, comparabil cu cele primite la primele 9 cele mai bune universități din China ✓ Permis de reședință sau viză de lungă ședere pentru beneficiar, partener(ă) și descendenți direcți ✓ Servicii medicale pentru beneficiar, partener(ă) și descendenții direcți ✓ Asigurare socială, de sănătate, de accidente la locul de muncă și plan de pensie pentru beneficiar, partener(ă) și descendenți direcți ✓ Rată scăzută a dobânzii pentru achiziționarea unei locuințe ✓ Scutiri de la plata impozitelor pentru anumite cheltuieli privind acomodarea și educația copiilor în primii cinci ani de ședere în China ✓ Sprijin în integrarea profesională a partenerii ✓ Sprijin pentru integrarea copiilor în învățământul preșcolar și școlar
Lecții și idei utile pentru România	Beneficiile puse la dispoziția experților chinezi participanți la program pot servi drept exemplu pentru autoritățile publice din România care pot derula programe similare de atragere în țară a savanților români de peste hotare.

Website	http://www.1000plan.org/
Mai multe detalii	http://employment.ustc.edu.cn/cn/enindexnews.aspx?infoID=665597358281250024

Croația | Fondul „Unitate prin Cunoaștere”

Perioadă	2007 -
Implementator(i)	Ministerul Științei, Educației și Sportului
Obiectiv(e)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conectarea cercetătorilor și specialiștilor din Croația și de peste hotare și consolidarea colaborării dintre aceștia ✓ Susținerea cercetărilor inovatoare, cu potențial competitiv la nivel internațional ✓ Încurajarea investițiilor mediului privat în proiecte științifice și în dezvoltarea infrastructurii de cercetare
Descriere	„Fondul Unitate prin Cunoaștere” a fost înființat de Ministerul Științei, Educației și Sportului ca parte dintr-un proiect mai larg ce promovează cercetarea în Croația. Acesta este gestionat de un Comitet Director, responsabil cu managementul, procesarea și evaluarea proiectelor, și de un Comitet de Aprobare, care se ocupă cu monitorizarea, efectuarea evaluărilor finale și aprobarea propunerilor Comitetului Director. Secretariatul este biroul executiv al Fondului și este responsabil cu activitățile operaționale care au legătură cu acesta.
Buget	7.800.000 EUR, din care 65% provin din fondurile Ministerului Științei, Educației și Sportului, iar restul din contribuțiile instituțiilor internaționale de cercetare științifică (1.200.000 EUR) și din mediul privat (756.000 EUR)
Implementare	<p>Fondul finanțează proiecte prin intermediul a trei programe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul de Cercetare bazată pe Cooperare oferă două tipuri de granturi – „Spre casă” și „Peste granițe” <p>Ambele oferă sprijin cercetătorilor croați din țară și din diaspora pentru proiecte de cercetare de amploare medie, realizate în cooperare</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul pentru Conectivitate oferă două tipuri de granturi pentru încurajarea transferului de cunoaștere și de competențe – „Acumulare de experiență” și „Vizită în țara natală” <p>Primul oferă oportunitatea tinerilor cercetători și profesioniști de a vizita centre de cercetare foarte prestigioase din străinătate pentru a institui relații de cooperare și/sau pentru a acumula noi competențe în vederea dezvoltării competitivității științifice și tehnologice a Croației. Cel de-al doilea oferă cercetătorilor și experților de origine croată aflați peste hotare oportunitatea de a vizita companii, instituții publice și organizații din țară, cu rol în dezvoltare și cercetare, scopul fiind acela de a dezvolta cooperarea și transferul de cunoaștere către Croația.</p>

	<p>✓ Programul Tinerilor Cercetători oferă trei tipuri de granturi: „Prima mea cercetare”, „Reintegrare” și „Cercetare în industrie și în mediul academic”</p> <p>Acestea sprijină tinerii cercetători și experți în dezvoltarea profesională, încurajează șederea lor în țară și le susține mobilitatea între mediul academic și industrial din Croația și de peste hotare, scopul fiind de a dezvolta cooperarea între cele două sectoare din țară și din străinătate.</p>
Lecții și idei utile pentru România	Fondul susține financiar proiecte de cooperare dintre cercetători care lucrează în universități, institute și companii din Croația și cercetători de origine croată care lucrează pentru instituții internaționale de cercetare. Propunerile de proiecte sunt selectate pe o bază foarte competitivă cu ajutorul unor evaluatori străini. România ar putea aplica un model similar în domenii de cercetare de importanță națională.
Website	http://www.ukf.hr
Mai multe detalii	http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=33

Malaezia | „Brain Gain” Malaezia

Perioadă	2006 -
Implementator(i)	Ministerul Științei, Tehnologiei și Inovării
Obiectiv(e)	Accelerarea tranziției Malaeziei spre o economie bazată pe inovație prin încurajarea cetățenilor înalt calificați de peste hotare să revină în țară și prin atragerea cercetătorilor, oamenilor de știință și inginerilor străini
Descriere	<p>Programul se concentrează asupra următoarelor domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Bio-informatică ✓ Energie alternativă și regenerabilă ✓ Biotehnologie – producție alimentară ✓ Tehnologii recente de vindecare a afecțiunilor ✓ Tehnologii legate de schimbările climatice ✓ Nanotehnologie ✓ Securitate cibernetică
Buget	-
Implementare	<p>Au fost lansate șapte programe de atragere a profesioniștilor înalt calificați din străinătate, de origine malaeziană sau de altă naționalitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul de colaborare în domeniul cercetării și dezvoltării <p>Acesta presupune acordarea de stimulente oamenilor de știință și cercetătorilor de peste hotare pentru efectuarea de studii aplicate</p>

	<p>care să genereze descoperiri științifice cu posibilă aplicare industrială.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul distinsului vizitator <p>Acesta presupune acordarea de stimulente cercetătorilor, oamenilor de știință, inginerilor și altor experți (de origine malaeziană sau de altă naționalitate) din străinătate pentru a întreprinde vizite și colaborări cu instituțiile locale. Scopul este acela de a crea schimb de expertiză și transfer de cunoaștere pentru o perioadă cuprinsă între două săptămâni și trei luni.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul post-doctoral și de „fellowship” internațional <p>Acesta permite oamenilor de știință de naționalitate malaeziană să acumuleze expunere peste hotare în materie de cercetare și să construiască rețele de colaborare la nivel internațional. Persoanele selectate primesc finanțare pe durata unui an de „fellowship” sau de activitate post-doctorală într-o instituție de învățământ superior sau de cercetare din străinătate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul „Înapoi în laborator” <p>Acesta permite oamenilor de știință de naționalitate malaeziană aflați peste hotare să se întoarcă în domeniul lor de cercetare. Prin acest program sunt puse la dispoziție oportunități de colaborare cu instituțiile publice de învățământ superior și de cercetare din Malaezia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul de sprijin pentru dezvoltarea clusterelor industriale <p>Acesta oferă sprijin cercetătorilor și oamenilor de știință din străinătate pentru a pune la dispoziție expertiza lor în sprijinul dezvoltării clusterelor industriale în zone intensiv tehnologizate.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul privind parteneriatul pentru inovare cu diaspora <p>Acesta încurajează comercializarea rezultatelor cercetărilor în vederea dezvoltării tehnologiei și afacerilor. Scopul este acela de a sprijini persoanele (de origine malaeziană sau de altă naționalitate) din străinătate care au inovații tehnologice și științifice puternic comercializabile, să se stabilească în Malaezia ca și „tehnoprenori.”</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul privind transferul de cunoaștere prin intermediul expatriaților malaezieni <p>Acesta acordă stimulente cercetătorilor, oamenilor de știință și altor experți malaezieni din străinătate pentru a transfera, în calitate de consultanți, consilieri și experți invitați, expertiză către ministerele din Malaezia.</p>
Lecții și idei utile pentru România	Toate programele descrise mai sus pot reprezenta exemple de bune practici aplicabile cercetării și inovării în domenii de maximă importanță pentru România, precum industria, agricultura, sectorul energetic sau cel al tehnologiei informației.
Website	http://bgm.mosti.gov.my

Mai multe detalii	http://www.kln.gov.my/web/fin_helsinki/ann2010/-/asset_publisher/ME2g/blog/brain-gain-malaysia-bgm?redirect=%2Fweb%2Ffin_helsinki%2Fann2010%2F-%2Fblogs%2Fvisit-to-finland-%3A-department-of-insolvency
--------------------------	---

Mexic | Institutul Mexicanilor din Străinătate

Perioadă	2002 -
Implementator(i)	Ministerul Afacerilor Externe
Obiectiv(e)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Consolidarea leadership-ului și a capacităților organizaționale a diasporei mexicane ✓ Implementarea unor programe pentru creșterea calității vieții diasporei mexicane ✓ Instituirea unor rețele de comunicare pentru schimburi de cunoaștere și competențe
Descriere	Institutul Mexicanilor din Străinătate este o agenție guvernamentală care este condusă de un consiliu național pentru comunitățile mexicane de peste hotare și de un consiliu consultativ. Acesta din urmă încorporează peste 150 de reprezentanți ai comunităților mexicane din străinătate și este împărțit în șase comisii: sănătate, educație, politică, chestiuni juridice, chestiuni frontaliere, economie și afaceri, comunicare. Acestea colaborează cu ministerele guvernului central, cu mediul universitar și cu autoritățile locale din Mexic.
Buget	-
Implementare	Institutul organizează seminarii și conferințe despre migrație, formulează recomandări și implementează programe pentru comunitățile de peste hotare. Acestea se concentrează pe educație, sănătate, remitențe și formare culturală și profesională. De exemplu, Institutul promovează implicarea în comunitate și leadership-ul prin programe despre metode de organizare și strângere de fonduri pentru tineri. De asemenea, Institutul a promovat extinderea dreptului la vot pentru mexicanii de peste hotare, propunere ce a fost adoptată în Mexic.
Leții și idei utile pentru România	Pe lângă consolidarea diasporei mexicane, Institutul Mexicanilor din Străinătate urmărește valorificarea expertizei de care se bucură membrii acestora prin intermediul comisiilor consultative în cele șase domenii de interes public. Această abordare poate reprezenta un exemplu de succes, aplicabil și în cazul României, la nivelul Departamentului pentru Românii de Pretutindeni.
Website	http://www.ime.gob.mx/
Mai multe detalii	http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=34

Polonia | Programele „Homing” și „Homing Plus”

Perioadă	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Homing: 2006 - 2009 ✓ Homing Plus: 2010 -
Implementator(i)	Fundația pentru Știință Poloneză
Obiectiv(e)	Sprijinirea reintegrării cercetătorilor polonezi în Polonia, după șederea lor în străinătate și dezvoltarea cooperării cu fostele instituții gazdă ale acestora de peste hotare
Descriere	<p>„Homing” și apoi „Homing Plus” au oferit și oferă tinerilor cercetători polonezi sprijin financiar pentru facilitarea întoarcerii în țară și dezvoltarea carierei în mediul universitar polonez.</p> <p>În momentul actual, „Homing Plus” se adresează persoanelor care:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ au cel puțin un doctorat și se află într-un stadiu incipient al dezvoltării carierei (până la 4 ani de la încheierea doctoratului) ✓ s-au aflat peste hotare pentru o perioadă neîntreruptă de 9 luni în scop academic și/sau de cercetare ✓ intenționează să revină în Polonia în primele 6 luni după expirarea termenului limită de depunere a dosarelor pentru Program sau se întorc în Polonia nu mai devreme de 12 luni înainte de expirarea termenului limită ✓ lucrează în Polonia într-o unitate de cercetare sau au primit o promisiune de angajare în această țară pentru o durată cel puțin egală cu durata proiectului
Buget	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Homing: 1.200.000 EUR ✓ Homing Plus: -
Implementare	<p>În cadrul programului „Homing” au fost finanțate 47 de proiecte științifice și de cercetare pentru durate de până la doi ani. Beneficiarii au primit 19.590 EUR anual.</p> <p>Prin programul „Homing Plus” se acordă granturi anuale de cercetare în valoare de 19.112 EUR și subvenții lunare de 1.200 EUR. De regulă, durata de finanțare este de doi ani.</p>
Lecții și idei utile pentru România	<p>Proiectele care se încadrează în categoriile de cercetare <i>Bio</i>, <i>Info</i> și <i>Tehno</i> ale programului „Homing Plus” sunt co-finanțate din fonduri structurale europene prin Acțiunea 1.2. „Consolidarea potențialului științific al resurselor umane” a Programului Operațional Economie Inovativă 2007-2013. Proiectele care se încadrează în alte categorii sunt finanțate din fondurile proprii ale Fundației pentru Știință Poloneză.</p> <p>România ar putea urma exemplul polonez de finanțare a cercetării cu fonduri europene, apelând la Programele Operaționale Sectoriale Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU) și Creșterea Competitivității Economice (POS CCE).</p>
Website	http://www.fnp.org.pl/programmes/overview_of_programmes/grants_and_scholarships/homing_programme

	http://www.fnp.org.pl/programmes/overview_of_programmes/grants_and_scholarships/homing_plus_programme
Mai multe detalii	http://www.fnp.org.pl/programmes/overview_of_programmes/grants_and_scholarships/homing_plus_programme/frequently_asked_que

Polonia | Inițiativa guvernamentală „Powroty.gov.pl” (Întoarcerea)

Perioadă	2008 -
Implementator(i)	Guvernul Poloniei
Obiectiv(e)	Sprijinirea naționalilor polonezi în procesul de întoarcere în țară prin resurse și informații utile
Descriere	Platformă guvernamentală cu informații practice pentru naționali polonezi de peste hotare care sunt interesați să revină în țară.
Buget	-
Implementare	Portalul powroty.gov.pl prezintă informații actualizate despre procesul de relocare în Polonia. Acesta include date despre piața munci, fiscalitate și beneficii. Prin intermediul acestei platforme, cei interesați pot transmite întrebări specifice la care răspunde o echipă formată din editori și experți în domeniu.
Lecții și idei utile pentru România	Inițiativa Guvernului polonez poate fi replicată, la costuri reduse, și de Guvernul României.
Website	http://www.powroty.gov.pl/
Mai multe detalii	http://www.x-expats.com/interviews/114-returning-to-poland-powroty-a-governmental-initiative-aims-at-facilitating-the-return-of-its-citizens.html

Slovacia | Proiectul „Slovensko Calling”

Perioadă	2009 -
Implementator(i)	Yeminee Inc. (companie slovacă de resurse umane)
Obiectiv(e)	Conectarea naționalilor slovaci de peste hotare cu piața muncii din Slovacia
Descriere	<p>„Slovensko Calling” este un proiect care se concentrează pe trei tipuri de activități:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Punerea în legătură a companiilor slovace cu profesioniști care se bucură de experiență peste hotare și sprijinirea firmelor în integrarea acestora din urmă ✓ Consiliere în carieră pentru cetățenii slovaci care s-au întors în Slovacia ✓ Crearea unui spațiu continuu de informare și dezbateră despre revenirea în țară

Buget	-
Implementare	<p>Prin intermediul „Slovensko Calling”:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sunt publicate oportunități profesionale deschise celor care vizează o carieră în Slovacia după o experiență internațională ✓ Sunt organizate teleconferințe cu cetățeni slovaci din străinătate despre piața muncii din țară și despre condițiile de angajare ✓ Sunt publicate povești de succes ale celor care au revenit în Slovacia ✓ Sunt prezentate obligațiile legale și administrative ce trebuie îndeplinite după întoarcerea în țară ✓ Sunt puse la dispoziție servicii de consiliere ale unor specialiști în resurse umane cu experiență internațională ✓ Sunt efectuate studii și sondaje de opinie despre întoarcerea acasă a celor din străinătate
Lecții și idei utile pentru România	Serviciile puse la dispoziție de „Slovensko Calling” sunt exemple ce pot fi urmate în România atât de firmele de recrutare care își îndreaptă atenția către profesioniștii (români sau nu) cu experiență internațională, dar și de organizațiile neguvernamentale și structurile guvernamentale care ar putea facilita integrarea pe piața forței de muncă a românilor cu experiență internațională.
Website	http://www.karierabezhranic.sk/ ; http://www.slovenskocalling.sk/
Mai multe detalii	http://www.karierabezhranic.sk/firmy/English/projects-on-migration/466/

Thailanda | Proiectul „Inversarea Exodului Creierelor”

Perioadă	1997 -
Implementator(i)	Agenția Națională pentru Știință și Dezvoltarea Tehnologiei
Obiectiv(e)	Promovarea transferurilor de tehnologie prin intermediul unor inițiative care îi vizează pe tinerii thailandezi specializați în diverse domenii
Descriere	Proiectul este gestionat de un birou special creat în cadrul Agenției Naționale pentru Știință și Dezvoltarea Tehnologiei. Acesta încurajează crearea de conexiuni între tinerii talentați din afara țării și universitățile și instituțiile thailandeze în vederea schimbului de cunoaștere. Biroul identifică specialiștii thailandezi din străinătate cărora le oferă oportunități pe termen scurt în țara de origine, urmărind astfel să faciliteze transferul de tehnologie și informație, precum și dezvoltarea cooperării între instituțiile din străinătate și cele din Thailanda.
Buget	-

Implementare	<p>Prin acest proiect sunt finanțate două tipuri de programe.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul Proiectelor Speciale este dedicat demersurilor inovatoare din domeniul științei și tehnologiei, care urmăresc îmbunătățirea competitivității țării, creează produse comerciale și utilizează expertiza specialiștilor thailandezi de peste hotare ✓ Programul Transferului de Tehnologie aduce în țară specialiști și cercetători thailandezi pentru a susține cursuri și ateliere în domenii de interes, cum ar fi: agricultura, sănătatea, software-ul, electronica, transportul, energia alternativă, mediul și dezvoltarea rurală <p>Acest al doilea program acoperă și costurile de ședere și de transport ale participanților.</p>
Lecții și idei utile pentru România	<p>Biroul responsabil cu implementarea „Proiectului pentru Inversarea Exodului Creierelor” lucrează îndeaproape cu universitățile thailandeze și cu asociațiile profesionale din diaspora. De asemenea, acesta reprezintă și un „One Stop Shop” pentru asistarea tinerilor care au revenit în țară în privința accesului la vize și premise de muncă, dar și în ceea ce privește inițierea de parteneriate și de proiecte comune în domeniul educației și cercetării. România ar putea prelua cele două direcții de acțiune ale Biroului thailandez pentru a fi integrate în activitatea Departamentului pentru Românii de Pretutindeni.</p>
Website	http://rbd.nstda.or.th/
Mai multe detalii	http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=43

Ungaria | Programul „Momentum”

Perioadă	2009 -
Implementator(i)	Academia Ungară a Științelor
Obiectiv(e)	Reînnoirea dinamică a cadrului cercetării din Ungaria prin încurajarea întoarcerii în țară a tinerilor cercetători maghiari de peste hotare
Descriere	Programul „Momentum” oferă sprijin financiar cercetătorilor talentați și extinde oportunitățile de carieră ale acestora și, implicit, oportunitățile de creștere a competitivității Academiei Ungare a Științelor și a universităților participante
Buget	3.861.330 EUR
Implementare	Programul „Momentum” a fost lansat în ianuarie 2009, iar până în prezent, numărul proiectelor de cercetare acceptate pentru finanțare a crescut constant. Dacă în 2009 erau 5 astfel de proiecte, în 2012 au fost selectate 37.

	Câștigătorii proiectelor primesc finanțare din partea Academiei Ungare a Științelor pentru cinci ani și coordonează propriile echipe de cercetare. La finalul implementării proiectelor, cercetătorii vor avea posibilitatea de a continua să lucreze în cadrul Academiei.
Lecții și idei utile pentru România	Programul „Momentum” ar putea servi drept exemplu pentru un program similar derulat de Academia Română în parteneriat cu Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică și Unitatea Executivă pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării.
Website	http://mta.hu/english/
Mai multe detalii	http://mta.hu/articles/momentum-program-of-the-hungarian-academy-of-sciences-130009

Statele Unite ale Americii | „White House Fellowship”

Perioadă	1964 -
Implementator(i)	Administrația Prezidențială a Statelor Unite ale Americii
Obiectiv(e)	Facilitarea unei experiențe directe în ceea ce privește activitatea de zi cu zi a guvernului federal
Descriere	Tinerii admiși în acest program petrec un an ca asistenți ai oficialilor de rang înalt ai administrației prezidențiale și ai guvernului. Responsabilitățile variază de la prezidarea reuniunilor interinstituționale până la elaborarea și aplicarea politicilor federale, de la redactarea discursurilor pentru secretarii de cabinet până la reprezentarea instituției acestora în Congresul Statelor Unite și în negocierile privind tratatele internaționale. Aceștia primesc un salariu uniform și beneficii de la instituția în cadrul căreia lucrează, dar nu pot obține alte compensații din nicio altă sursă în timpul anului pe care îl petrec în serviciul guvernului.
Buget	-
Implementare	<p>Procesul de selecție a beneficiarilor Programului este foarte competitiv și este bazat pe criterii de excelență profesională și academică la cel mai înalt nivel: realizări profesionale remarcabile; dovezi ale abilităților de leadership și ale potențialului de dezvoltare; un angajament dovedit în slujba serviciului public; aptitudini pentru a lucra cu succes la cel mai înalt nivel al guvernului federal; capacitate de a lucra eficient în echipă.</p> <p>Biroul Programului „White House Fellows” procesează candidaturile primite, iar foștii beneficiari le analizează, într-o primă fază, pentru a le alege pe cele mai promițătoare. Aproximativ 100 dintre cei mai calificați candidați sunt selectați pentru a fi intervievați de opt – zece juriu regionale, din care fac parte cetățeni importanți la nivel local. Pe baza rezultatelor din cadrul interviurilor, juriile regionale selectează aproximativ treizeci de candidați care vor continua procesul ca finaliști naționali.</p>

	<p>Toți finaliștii la nivel național trebuie să fie supuși unor investigații complete care vor asigura faptul că se califică pentru autorizația de securitate, necesară desfășurării activităților ce vor urma. În fiecare an, o Comisie specială a Președintelui formată din aproximativ treizeci de personalități de excepție din diverse medii profesionale și domenii de activitate, alege o promoție de beneficiari ai Programului în urma unui proces de selecție ce presupune observarea, și interviuarea finaliștilor. Această Comisie îi recomandă Președintelui spre numire pe acei finaliști pe care îi consideră cei mai calificați pentru Program. „White House Fellows” reprezintă și o distincție deosebită, care se bucură de o importantă recunoaștere în întreaga societate americană.</p>
Lecții și idei utile pentru România	<p>Administrația Prezidențială și Guvernul României pot introduce un program de „fellowship” similar, bazat pe aceleași criterii de excelență și pe un proces de selecție asemănător, dar adaptat contextului românesc, la care să poată participa tinerii români din diaspora care au studiat la cele mai prestigioase universități din întreaga lume.</p>
Website	http://www.whitehouse.gov/
Mai multe detalii	http://www.whitehouse.gov/about/fellows

Inițiative românești. Lecții învățate

În România, au fost puse în aplicare două programe guvernamentale care au avut ca obiectiv profesionalizarea sistemului public prin integrarea în administrația de stat a unor tineri înalt calificați, cu pregătire academică sau experiență profesională dobândită peste hotare. Prin „Bursa Specială Guvernul României” au fost finanțate studiile universitare și postuniversitare în străinătate a 149 de tineri, iar prin „Programul Tinerilor Profesionişti” au fost susținute stagiile profesionale în administrațiile publice din 15 state europene pentru aproximativ 327 de viitori manageri publici. Ambele programe guvernamentale au fost implementate nesatisfăcător, iar rezultatele nu au fost cele scontate. Cu toate acestea, ele merită prezentate succint pentru a servi drept lecții învățate pentru viitoare politici publice cu obiective similare.

Bursa Specială Guvernul României

Perioadă	2004 - 2009
Implementator(i)	Ministerul Educației și Cercetării, în parteneriat cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare Parteneri strategici: Institutul Național de Administrație (INA), Administrația Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), Comisia Bursa Specială a Guvernului României (Comisia BSRG), Ministerul Administrației și Internelor (MAI)
Obiectiv(e)	Pregătirea și integrarea în sistemul public românesc a unui corp profesionist de manageri publici
Descriere	Programul a fost conceput în sprijinul implementării obiectivului de reformă administrativă din sectorul public, în contextul aderării României la Uniunea Europeană. Acesta a constat în acordarea unor burse de studiu pentru studenți admiși la cele mai bune 500 de universități din lume și care ar fi urmat să devină funcționari publici. Partenerul principal de implementare a fost Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare din România (PNUD). Prin contractul de sponsorizare, beneficiarii bursei se angajau să obțină rezultate academice bune și să revină în țară după finalizarea cursurilor pentru a profesa în administrația publică în posturi de conducere sau de răspundere pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 5 ani. De asemenea, proiectul prevedea ca, la întoarcerea de la studii, beneficiarii să urmeze un program suplimentar de specializare de trei luni, oferit de Institutul Național de Administrație și susținut financiar prin același proiect.
Buget	5.583.496 EUR ²³

Implementare	<p>Programul a fost demarat în 2004 și a inclus trei generații de studenți care au beneficiat de suport financiar pentru studii universitare și postuniversitare la instituții de prestigiu din Uniunea Europeană și din Statele Unite. Au fost finanțate studiile în străinătate a 149 de tineri din Romania, selectați din aproximativ 1500 de candidați.</p> <p>Proiectul s-a confruntat cu diverse probleme de ordin legal și instituțional. Recrutarea studenților a fost sistată în anul 2006, iar în iunie 2009, PNUD a decis închiderea programului și transferul tuturor efectivelor și responsabilităților către Ministerul Educației.</p> <p>Potrivit evaluărilor PNUD, lipsa de coordonare inter-instituțională și neconcordanțele legale în ceea ce privește angajarea viitorilor funcționari publici au fost factorii decisivi pentru eșecul acestui program.²⁴ Normele care erau menite să reglementeze modalitatea de absorbție a proaspeților absolvenți au fost într-o continuă schimbare pe toată durata programului.</p> <p>Pe fondul acestor dificultăți, a fost înființată în 2007 Asociația Beneficiarilor Bursei Speciale „Guvernul României” (ABBSSGR), organizație neguvernamentală ce reprezintă interesele beneficiarilor acestei burse. Organizația a înaintat sesizări, plângeri și acțiuni în instanță împotriva Statului Român ca urmare a nesoluționării chestiunilor administrative și legale ce împiedicau implementarea programului.²⁵</p> <p>Până în prezent, niciunul dintre cei 149 de beneficiari nu a ocupat un post în administrația publică, ANFP neidentificând poziții de manager public pentru înștiințarea Comisiei BSRG, care ar fi urmat să repartizeze absolvenții bursieri.</p>
Lecții învățate	<p>În condițiile implementării unui nou program de finanțare guvernamentală a studiilor pentru viitori funcționari publici, va fi nevoie de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un proces simplificat și transparent de recrutare a funcționarilor publici ✓ Reconsiderarea criteriilor de selecție și a procedurilor de evaluare a funcționarilor publici ✓ Identificarea timpurie a posturilor ce vor putea fi oferite beneficiarilor, în conformitate cu nevoile reale de resurse umane ale instituțiilor publice ✓ Bază legală coerentă și definitivă de reglementare a procedurilor de numire în funcție a beneficiarilor programului, adoptată înainte de demararea programului ✓ Cadru clar de coordonare inter-instituțională a actorilor implicați în derularea programului ✓ Numirea actorilor responsabili pentru buna implementare a întregului program
Website	http://www.burseguvern.ro/ ²⁶

Mai multe detalii	http://www.undp.ro/projects.php?project_id=8; http://www.abbsgr.ro/
--------------------------	--

Programul Tinerilor Profesioniști (Young Professionals Scheme)

Perioadă	2003-2009
Implementator(i)	Unitatea Centrală pentru Reforma Administrației Publice (UCRAP), Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), Institutul Național de Administrație (INA) și Comisia pentru Manageri Publici (CMP)
Obiectiv(e)	Încurajarea tinerilor cu o bună cunoaștere a limbilor străine să înceapă sau să își dezvolte o carieră în administrația publică din România
Descriere	Young Professionals Scheme (YPS) a fost un program finanțat de Uniunea Europeană prin instrumentul PHARE și a avut rolul de a contribui la accelerarea ritmului de modernizare a administrației publice din România.
Buget	14.500.000 EUR
Implementare	<p>În cadrul proiectului, au fost derulate 2 programe:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul bursierilor <p>Acesta a fost conceput pentru tineri absolvenți cu diplomă de licență sau echivalentă a studiilor superioare de lungă durată, cu sau fără experiență de muncă, care să aibă maxim 35 de ani la data finalizării proiectului (25 mai 2009). Tinerii admiși beneficiau de acest program timp de 2 ani: primul era petrecut la Institutul Național de Administrație, iar al doilea într-unul dintre cele 15 state „vechi” membre ale Uniunii Europene.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Programul stagiilor <p>Acesta a fost conceput pentru tineri funcționari publici și personalul contractual din sectorul public, cu diplomă de studii universitare de licență, respectiv pentru absolvenți cu diplomă de licență sau echivalentă ai studiilor superioare de lungă durată, cu cel puțin un an de experiență în sectorul public și în vârstă de maximum 35 de ani la data de 25 mai 2009. Durata stagiilor derulate era de un an, cu primele 6 luni de instruire petrecute în România, urmate de o perioadă de stagiu de 4 luni în administrația publică a uneia dintre cele 15 state „vechi” membre ale Uniunii Europene.</p> <p>Proiectul a cuprins patru cicluri de implementare, iar până în anul 2009, au fost pregătiți aproximativ 327 de manageri publici pentru integrarea lor în structurile administrative.²⁷ Până la sfârșitul anului 2012, nu a mai fost lansat un alt ciclu al proiectului.</p> <p>Pe ansamblu, au fost înregistrate o serie de dificultăți în implementarea ciclurilor programelor, care au cauzat întârzieri în procesul de formare și de plasare în funcție a noilor manageri publici.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cadrul legal a fost modificat în repetate rânduri pe durata procesului de plasare, iar rigiditatea unor reglementări nu a permis alocarea de competențe noilor manageri publici în domenii în care era cea mai mare nevoie de aceștia ✓ Nu a existat, încă de la început, o unitate în cadrul ANFP care să fie responsabilă cu plasarea beneficiarilor programelor ✓ Instituțiile angajatoare au fost, în general, nepregătite pentru a-i asimila pe noii manageri publici și pentru a-i valorifica cu succes <p>Unele instituții nu au avut un cadru legal care să permită crearea de noi posturi, iar altele nu dispuneau de resurse bugetare pentru asemenea demersuri. Deseori, noii manageri publici au invocat probleme administrative și logistice legate de acomodarea în noile posturi, dar și neconformitatea activităților atribuite (adesea de rutină) cu pregătirea din cadrul programelor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferențele salariale semnificative și diferența neclară de responsabilități între managerii publici și ceilalți funcționari publici au creat tensiuni în interiorul instituțiilor angajatoare
Lecții învățate	<p>În condițiile implementării unui nou program de pregătire a unor noi manageri publici, va fi nevoie de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ O bază legală coerentă și stabilă pe toată durata derulării programului ✓ Identificarea timpurie a posturilor ce vor putea fi oferite beneficiarilor programelor, în funcție de necesarul de resurse umane al instituțiilor publice angajatoare ✓ Delimitarea clară a atribuțiilor și competențelor managerilor publici în raport cu ceilalți funcționari publici ✓ Instituirea unei structuri responsabile cu plasarea în funcție și acomodarea beneficiarilor programului în noile poziții
Website	http://www.yps.ro/
Mai multe detalii	<p>Cătălin Câmpeanu, Noemi Marin, „Young professionals scheme – Success or failure for the public administration reform in Romania”, NISPAcee Conferences, 2008</p> <p>http://www.nispa.org/conf_paper_detail.php?cid=16&p=1150&pid=4409</p>

Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora

Mobilitatea universitară și migrația forței de muncă înalt calificate se arată extrem de benefice pentru România atâta vreme cât sunt valorificate cu succes în țară. Această valorificare presupune eforturi reale de sprijinire a integrării pe piața forței de muncă a celor care decid să se întoarcă.

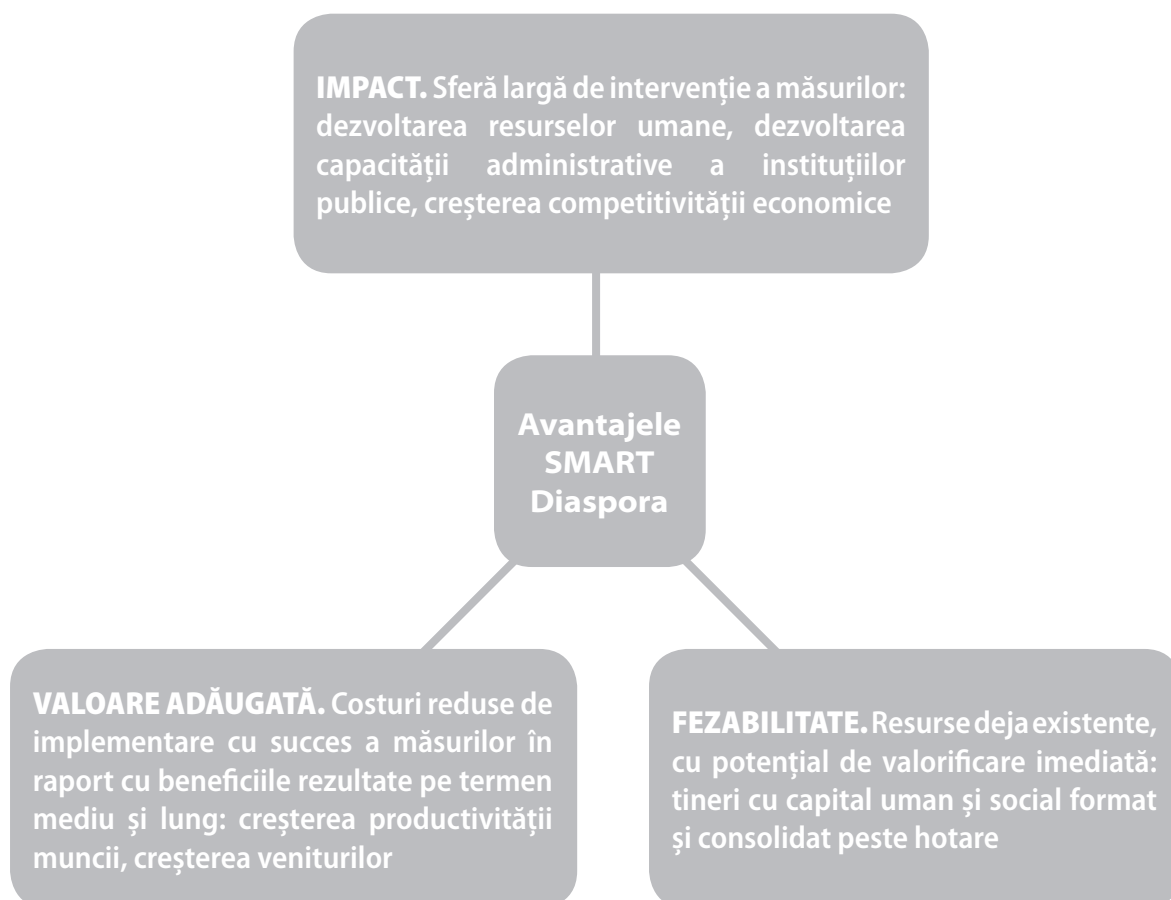
La patru ani de la înființarea Ligii Studenților Români din Străinătate și odată cu debutul unui nou ciclu parlamentar și guvernamental în România, LSRS adresează factorilor publici de decizie o propunere concretă și documentată de strategie națională pentru sprijinirea (re)venirii în țară a tinerilor înalt calificați educați peste hotare. LSRS solicită în mod public reprezentanților instituțiilor publice cu rol de decizie să supună această propunere consultării, dezbaterii și adoptării. În acest sens, LSRS va oferi tot sprijinul în ceea ce privește implementarea și monitorizarea progresului, alături de alte organizații neguvernamentale care vor dori să participe la acest demers.



Adoptarea și implementarea Strategiei Multidimensionale de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora este de importanță strategică pentru dinamizarea procesului de dezvoltare și modernizare a țării noastre. Avantajele propunerii de față, prin raportare la alte opțiuni de politici publice cu același scop, țin de impactul estimat al măsurilor, de fezabilitatea lor și de beneficiile ulterioare.

Spre deosebire de inițiativele care urmăresc unidirecțional dezvoltarea resurselor umane, creșterea capacității administrative sau îmbunătățirea competitivității economice, această propunere răspunde transversal la toate obiectivele. De asemenea, Strategia propusă

este axată pe valorificarea unei resurse existente deja, care are potențialul de a crea efecte socio-economice imediate: tinerii care au studiat la cele mai bune universități din întreaga lume. Nu în ultimul rând, în raport cu costurile unei implementări de succes, Strategia implică beneficii socio-economice inestimabil mai mari.



SMART Diaspora este structurată în jurul a patru obiective strategice:

1. Promovarea României ca destinație de carieră
2. Facilitarea (re)venirii în România
3. Sprijinirea integrării în sectorul public și mediul privat românesc
4. Consolidarea legăturilor cu diaspora și cu partenerii externi

Pentru fiecare dintre aceste obiective strategice sunt propuse măsuri specifice de natură să contribuie la realizarea acestora.

PROMOVAREA ROMÂNIEI CA DESTINAȚIE DE CARIERĂ

Urmărirea acestui obiectiv strategic presupune implementarea unor măsuri de încurajare a (re)venirii în țară prin canale diplomatice directe, dar și prin mijloace de informare și publicitate. Transmiterea unui semnal neechivoc, puternic și credibil de încurajare a (re)venirii în țară poate fi făcută prin mijloace și canale diplomatice directe. Indirect, promovarea României ca destinație de carieră se poate face prin informarea clară a tinerilor din diaspora despre pregătirea revenirii în țară, despre ceea ce presupune (re)stabilirea în România și despre oportunitățile profesionale existente.

Măsuri propuse

1. Organizarea unor conferințe și mese rotunde în cadrul instituțiilor diplomatice și culturale românești din diaspora pe tema (re)venirii în România

Seria de conferințe intitulate „România, din nou acasă. Răspunsuri din diaspora” va crea cadrul unor dezbateri deschise despre provocările și oportunitățile legate de (re)venirea în țară a studenților și absolvenților din străinătate. La acestea vor participa membri ai comunităților locale de tineri și reprezentanți ai mediului de afaceri ce operează România, și vor fi prezidate de distinșii trimiși diplomați români. Printre subiectele ce vor fi abordate se numără: nevoi și așteptări la (re)venirea în România; clișee și mituri frecvente despre întoarcere; oportunități peste hotare versus oportunități în țară; avantajul competitiv al României văzut de peste granițe; consolidarea legăturilor economice și sociale cu spațiul național. O atenție deosebită va fi acordată pieței muncii din România și perspectivelor profesionale de aici.

Întrunirile vor oferi distinșilor trimiși diplomați români prilejul de a transmite tinerilor un mesaj de încurajare privind (re)venirea în țară. Acestea vor servi și la fundamentarea măsurilor de politici publice luate de autoritățile din România în sprijinul reducerii obstacolelor administrative și legislative privind (re)stabilirea în România și al îmbunătățirii comunicării cu diaspora.

În vederea realizării acestei inițiative, LSRS va contribui cu: a. promovarea evenimentelor în rândul comunităților de studenți și absolvenți din întreaga lume; b. sprijin în organizarea întrunirilor. Cu ajutorul filialelor și reprezentanțelor sale din întreaga lume, LSRS va pune la dispoziția implementatorului experiența sa de până acum pentru organizarea unor astfel de întruniri.

2. Dezvoltarea unui website interactiv cu informații utile pentru românii din diaspora care doresc să se întoarcă în România, dar și pentru străinii care aleg țara noastră ca destinație de carieră

Website-ul „Cunoaște România” va prezenta informații utile și actualizate despre cele mai importante aspecte ale vieții din țara noastră. Acesta va conține secțiuni în limba română și limba engleză despre: a. aspecte legale și administrative; b. aspecte profesionale și salariale; c. informații practice despre România (educație, sănătate, aspecte imobiliare, transporturi, comunicații, industrii cheie); oportunități profesionale pentru absolvenți și profesioniști cu

pregătire academică internațională. Totodată, vor fi incluse secțiuni dedicate investitorilor și oamenilor de afaceri români și străini din diaspora. Website-ul ar putea funcționa în strânsă legătură cu recentul portal de posturi vacante în administrația publică sau chiar integrat în acesta din urmă.²⁸

În vederea punerii în practică a acestui proiect, LSRS va contribui cu: a. organizarea unor stagii de voluntariat pentru implementarea acest proiect; b. sprijin în construirea unui videoclip de prezentare a etapelor întoarcerii acasă pentru studenți, absolvenți și tineri profesioniști; c. promovarea website-ului

Singapore | Portalul „Contact Singapore”

Portalul Contact Singapore este dezvoltat de Ministerul Muncii împreună cu Consiliul de Dezvoltare Economică din Singapore. Acest portal conține informații despre condițiile legale de ședere în această țară, despre piața muncii și costul vieții, despre principalele industrii și locuri de muncă disponibile pe piață. Portalul conține și o secțiune specială dedicată evenimentelor de carieră din întreaga lume în care sunt prezentate și oportunități profesionale în Singapore.

Detalii: <http://www.contactsingapore.sg>

Marea Britanie | Serviciul „Universal Jobmatch” al Guvernului Britanic

Guvernul Marii Britanii pune la dispoziția celor interesați un serviciu „online” special și o linie telefonică directă dedicate celor în căutarea unui loc de muncă în țară și în străinătate. Website-ul include informații despre reglementările aplicabile în domeniul ocupării și forței de muncă, precum și un instrument de căutare de oferte profesionale în funcție de criterii specifice (numele și/sau codul ocupației, locația etc.).

Detalii: <https://www.gov.uk/browse/working>

3. Organizarea bi-anuală a unor târguri virtuale de cariere dedicate tinerilor înalt calificați aflați peste hotare

Târgurile virtuale „Cariere fără frontiere” se vor desfășura în lunile mai și noiembrie ale fiecărui an și vor fi dedicate studenților, absolvenților și tinerilor profesioniști, atât din țară, cât și din străinătate. La acestea se vor înscrie instituții publice și companii private care își vor prezenta propriile oferte de angajare. Evenimentele vor putea fi derulate în paralel cu târguri „offline” de cariere cu același specific.²⁹

Târgurile virtuale se vor desfășura pe durata mai multor zile prin intermediul unei platforme „online”, ce va găzdui: a. informații despre companii și instituții; b. lista pozițiilor disponibile; c. canale de interacțiune directă cu angajatorii („video chat”, apeluri-conferință ș.a.); d. candidaturi „online”; e. transmisiuni în direct de la târgurile „offline” de cariere, în condițiile în care se vor derula în paralel; f. desfășurarea unor seminarii web cu angajatorii.

În vederea punerii în practică a acestei inițiative, LSRS va contribui cu promovarea târgurilor prin



canalele proprii de comunicare. Mai mult, LSRS va pune la dispoziția implementatorului experiența acumulată din organizarea evenimentului de cariere „Hai Acasă!” și a portalului de oportunități de dezvoltare profesională cu același nume.³⁰

Malaezia | Inițiativa „Career Fair Incentive” a Guvernului Malaeziei

Prin acest program, Guvernul Malaeziei oferă o serie de beneficii companiilor care participă la târguri de cariere organizate peste hotare care vizează studenții și profesioniștii malaezieni care se află în afara granițelor. Printre beneficii se numără: facilități fiscale, acoperirea anumitor costuri de deplasare și acomodare pentru maxim 3 persoane, acoperirea taxelor de înscriere și participare la aceste târguri sau oferirea de diurne pe durata desfășurării evenimentelor.

Detalii: <http://www.contactsingapore.sg>

4. Derularea în cadrul instituțiilor de învățământ superior și al instituțiilor de cercetare din România a unor programe de schimb academic adresate tinerilor (români sau străini) care studiază la cele mai prestigioase 500 de universități din întreaga lume

FACILITAREA (RE)VENIRII ÎN ROMÂNIA

Urmărirea acestui obiectiv strategic impune aplicarea unor măsuri legale, administrative și de asistență financiară care sunt de natură să înlesnească procesul (re)venirii și stabilirii în România a tinerilor înalt calificați de peste hotare. Astfel de măsuri variază de la simplificarea legislației și a procedurilor administrative în materie de viză și obținere a drepturilor de rezidență permanentă pentru soțul/soția de altă naționalitate și descendenții direcți, până la dinamizarea procedurilor de recunoaștere a certificărilor obținute în străinătate sau oferirea de asistență financiară în primii ani de la (re)stabilirea în România.

Măsuri propuse

1. Simplificarea legislației privind regimul vizelor și obținerea cetățeniei în cazul străinilor, precum și în cazul partenerului sau partenerei și descendenților direcți ai românilor care se întorc în România
2. Dinamizarea procesului de recunoaștere a diplomelor și a altor certificări academice și profesionale obținute în străinătate de către tinerii aflați peste hotare, români și străini deopotrivă

Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor (CNRED) va derula o amplă campanie de comunicare privind recunoașterea în România a studiilor și calificărilor profesionale din străinătate, având ca public țintă tinerii interesați să studieze peste hotare. De asemenea, CNRED va desfășura acțiuni proactive de informare privind etapele și procedurile de echivalare a diplomelor și de recunoaștere a calificărilor profesionale pentru a îndepărta eventualele prejudecăți referitoare la dificultatea parcurgerii lor.

În vederea punerii în practică a acestei inițiative, LSRS va susține campania de comunicare și acțiunile de informare ale CNRED prin mijloacele proprii de comunicare.

3. Oferirea de facilități financiare la (re)stabilirea în țară sub formă unor deduceri fiscale pentru o perioadă determinată, acordate absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume

Malaezia | Programul guvernamental „Returning Expert”

Prin acest program, Guvernul Malaezian pune la dispoziția cetățenilor malaezieni care doresc să revină în țară mai multe facilități:

- impozit unic de 15% pe salariu pentru o perioadă de cinci ani de la întoarcere (opțional)
- Scutirea de taxe pentru toate bunurile personale aduse în Malaezia
- Scutiri de la plata accizelor și a impozitului pe vânzări pentru două autovehicule
- Soțul sau soția de altă naționalitate și copiii beneficiarului primesc statutul de rezidenți permanenți în primele șase luni de la depunerea dosarului complet la Departamentul pentru Imigrări al Malaeziei

Detalii:

<http://www.talentcorp.com.my/malaysians-abroad/returning-expert-programme>

SPRIJINIREA INTEGRĂRII ÎN SECTORUL PUBLIC ȘI MEDIUL PRIVAT DIN ROMÂNIA

Integrarea tinerilor educați în străinătate pe piața muncii din România poate fi susținută prin facilitarea accesului la oportunități profesionale din țara noastră și prin încurajarea interacțiunii directe cu angajatorii interesați. Ocuparea unui loc de muncă în concordanță cu nivelul de competență și experiență dobândite peste hotare, dar și în conformitate cu așteptările salariale,³¹ reprezintă provocarea cea mai serioasă pentru reușita oricărei strategii de atragere a tinerilor înalt calificați din diaspora în țară. Acest aspect reprezintă, totodată, și principalul indicator de succes în materie de implementare.

Măsuri propuse

Sectorul public

Măsurile de atragere a tinerilor înalt calificați din diaspora în sistemul public din România variază de la derularea unor programe guvernamentale de „fellowship” și „internship” în instituțiile de stat până la introducerea unui sistem „online” de candidatură pentru ocuparea unei funcții publice.

1. Introducerea procedurilor de recrutare „online” pentru candidații la funcții publice aflați în străinătate (inclusiv depunerea dosarului de candidatură în format electronic și susținerea interviului prin video-conferință)³²
2. Introducerea în grila de evaluare a oricărei candidaturi pentru ocuparea unei funcții



publice a unor punctaje suplimentare care să fie acordate cu transparență pentru studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume³³

Aceste punctaje pot varia în funcție de nivelul și durata studiilor finalizate, de experiența profesională relevantă acumulată în străinătate, precum și de alte distincții obținute peste hotare.

3. **Derularea unor programe de „fellowship” și de „internship” în instituțiile de stat, după modelul „White House Fellows” din Statele Unite ale Americii, deschise absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 100 universități din întreaga lume**
4. **Introducerea unui program de integrare a cercetătorilor (români sau străini) cu experiență îndelungată peste hotare în poli de excelență românească (rețele de cercetare interdisciplinară și centre de competență), care să fie în strânsă colaborare cu instituțiile de învățământ și de cercetare din țara noastră³⁴**

Mediul privat

În mod ideal, atragerea tinerilor înalt calificați din străinătate în sectorul privat din România ar trebui să reprezinte o consecință a mecanismelor și atractivității pieței din țara noastră. Cu toate acestea, autoritățile publice pot colabora cu mediul privat pentru a pune în practică măsuri care să încurajeze și să faciliteze asimilarea mai rapidă și mai eficientă a acestor tineri în sectorul de afaceri românesc.

5. **Dezvoltarea unor centre de cercetare și inovare industrială în sistem integrat public-privat pentru cei mai buni ingineri și cercetători din țară și din străinătate**

Taiwan | Proiectul guvernamental „Hinschu Science and Industrial Park”

„Hinschu Science and Industrial Park” este un parc industrial înființat de Guvernul taiwanez după modelul „Silicon Valley” pentru a atrage înapoi în țară investitori și emigranți specializați în domeniul tehnologiilor de vârf. Guvernul a sponsorizat conferințe internaționale despre știință și tehnologie pentru a facilita accesul profesioniștilor din acest parc industrial la comunitatea științifică internațională. Din anii nouăzeci, „Hinschu Science and Industrial Park” a devenit atracția favorită pentru sute de foști emigranți anual, care au recrutat, la rândul lor, foști prieteni și colegi de peste hotare. Parcul a fost amplasat lângă sediul central al principalului institut public taiwanez de cercetare și tehnologie industrială. Guvernul a oferit numeroase stimulente financiare pentru a încuraja emigranții să revină în Taiwan și să aplice modelele de investiții aplicate în „Silicon Valley”. Printre aceste se numără:

- „Matching funds” pentru capitaluri de risc
- Acces preferențial la locuințe de calitate
- Împrumuturi cu dobândă redusă
- Scutiri de la plata impozitelor pentru o perioadă de cinci ani în schimbul a nouă ani de activitate
- Dreptul de a reține câștiguri de până la 200% din capitalul investit
- Amortizarea accelerată a echipamentelor de cercetare și dezvoltare

- Terenuri la preț redus

Detalii: <http://www.sipa.gov.tw/english/index.jsp>

6. Derularea unui program de facilitare a accesului studenților și absolvenților de studii peste hotare (români sau străini) la stagii de practică remunerate în cadrul companiilor participante la acest program

Programul „Stagii de practică pentru tinerii cu studii în străinătate” va avea ca obiectiv încurajarea studenților și absolvenților de peste hotare să interacționeze cu mediul privat din România pentru a dobândi o experiență profesională relevantă și pentru a testa oportunitățile de carieră disponibile pe piața muncii din România.

7. Organizarea bi-anuală a unor evenimente „offline” de cariere destinate tinerilor care au finalizat programe de studii peste hotare, cu participarea instituțiilor publice și a companiilor din România înscrise în această inițiativă

Astfel de evenimente vor facilita accesul tinerilor la oferte profesionale din instituții publice și companii private. Companiile participante vor beneficia de facilități fiscale la angajarea absolvenților și tinerilor profesioniști care au studiat la cele mai bune 500 de universități de peste hotare.

8. Derularea unor parteneriate cu Camerele de Comerț bilaterale din România pentru facilitarea accesului absolvenților și tinerilor profesioniști cu studii peste hotare la oportunități de angajare în țara noastră în cadrul companiilor străine ce operează pe piața locală

CONSOLIDAREA LEGĂTURILOR CU DIASPORA ȘI CU PARTENERII EXTERNI

Pentru a face din România o destinație de carieră atractivă și credibilă pe termen mediu și lung, consolidarea legăturilor cu diaspora academică, profesională și antreprenorială și cu partenerii externi reprezintă o condiție esențială. În acest sens, sunt necesare măsuri de îmbunătățire a interacțiunii României cu diaspora, precum și cu organizațiile și companiile ce operează la nivel internațional.

Măsuri propuse

1. Derularea unui proiect de „cartografiere a diasporei” („Diaspora mapping”) pentru aflarea numărului, situării și caracteristicilor socio-demografice ale românilor din diaspora, inclusiv studenți și absolvenți

Acest proiect va trebui să permită actualizarea periodică a datelor și accesarea lor gratuită „online”. Informațiile obținute vor servi la fundamentarea politicilor publice îndreptate către românii de pretutindeni.



2. Introducerea în grila de ierarhizare și evaluare a instituțiilor de învățământ superior și de cercetare din România a unor punctaje suplimentare pentru vizite în scop academic și/sau științific din străinătate

Vor fi punctate numărul și durata vizitelor de lucru a profesorilor, asistenților și cercetătorilor invitați care derulează activități academice și/sau științifice ori exercită roluri consultative în forurile de conducere ale instituțiilor de învățământ superior și de cercetare din România.

3. Înființarea unui Corp de Experți din Diaspora ai Statului Român care să ofere consultanță periodică instituțiilor publice cu rol cheie în sectorul public

Membrii acestui corp de expertiză își vor desfășura activitatea pe lângă Parlamentul, Președinția și Guvernul României și vor oferi consultanță în domenii de importanță strategică pentru România.

4. Introducerea unor titluri onorifice acordate anual, pentru merite deosebite, oamenilor și organizațiilor din diaspora care sprijină, unifică și consolidează prin activitățile lor comunitățile românești de peste hotare

Statele Unite ale Americii | Proiectul guvernamental „Champions of Change”

Proiectul îi onorează pe cei mai buni cetățeni americani care aduc beneficii extraordinare comunităților în care locuiesc și care produc schimbări în bine în interiorul acestora. Cei care primesc acest titlu onorific sunt invitați la Casa Albă pentru a împărtăși experiențele și ideile lor. Cu toate că acest proiect nu se adresează cetățenilor americani din afara granițelor, acesta poate fi adaptat în cazul comunităților românești din diaspora.

Detalii: <http://www.whitehouse.gov/champions>

5. Instituirea unui program de atragere a investițiilor străine directe din România prin intermediul comunităților de afaceri românești de peste hotare, cu sprijinul asociațiilor investitorilor străini în România și cu suportul camerelor de comerț bilaterale

Acest program va fi axat pe mai multe componente: îmbunătățirea accesului la informații despre oportunitățile de investiții și despre creditele pentru afaceri din România; organizarea unor evenimente de business pentru membrii diasporei și parteneri internaționali, centrate pe perspectivele de investiții din România.

Irlanda | Inițiativa guvernamentală „Succeed in Ireland”

Prin această inițiativă Guvernul irlandez acordă stimulente financiare directe persoanelor care facilitează intrarea pe piața internă a companiilor de peste hotare capabile să creeze locuri de muncă sustenabile în Irlanda. Agenția de Dezvoltare Industrială, responsabilă cu atragerea investițiilor străine directe în Irlanda, a mandatat compania ConnectIreland să implementeze acest program ca parte din Planul de Acțiune al Guvernului pentru 2012, care vizează crearea a minim 5000 de locuri de muncă pentru următorii cinci ani.

ConnectIreland îi încurajează pe cei interesați în această inițiativă să utilizeze contactele personale, familia, prietenii și rețelele de afaceri pentru a identifica și intermedia dialogul dintre ConnectIreland și companii din străinătate care urmăresc să se extindă pe alte piețe. Orice persoană care recomandă o companie ce va investi și crea locuri de muncă în Irlanda va primi o recompensă de minim 1500 EUR pentru fiecare loc de muncă creat și pentru maxim 100. Această recompensă va fi plătită în două tranșe egale, la un an și la doi ani de la introducerea fiecărui post.

ConnectIreland este remunerată de Statul Irlandez doar în funcție de succesul obținut în crearea de locuri de muncă. Această retribuție poate varia între 1000 și 2500 EUR per loc de muncă creat, rambursabili la doi ani după introducerea fiecăruia.

Detalii: <http://www.idaireland.com/news-media/succeedinireland/>;
<http://www.connectireland.com>.

Australia | Rețeaua globală „Advance”

„Advance” este o rețea globală non-profit a diasporei australiene, la care sunt afiliați peste 20.000 de naționali din 80 de țări. Aceștia lucrează în cele mai diverse domenii. „Advance” are sediul central în New York și birouri și reprezentanțe locale în alte orașe importante ale lumii. Rețeaua primește suport financiar guvernamental, dar și din partea donatorilor și corporațiilor partenere. Apartenența la această rețea este gratuită, iar membrii au acces la evenimente care promovează afacerile și inovațiile australiene (reuniuni, video-conferințe, programe „online”, seminarii web).

În 2010, „Advance” a organizat, cu sprijinul Departamentului Australian de Comerț și Afaceri Externe, un summit al liderilor emergenți la New Dehli, care a urmărit consolidarea conexiunilor dintre mediile de afaceri indian și australian.

Detalii: <http://www.advance.org/>



Liban | „Lebanon Business Network”

Rețeaua Libaneză de Afaceri este o organizație non-profit înființată de Fundația Georges N. Frem și o companie de cercetare de piață pentru a conecta printr-o platformă de comerț „online” oameni de afaceri din Liban și din diaspora cu companii internaționale. Organizația a încheiat parteneriate cu Autoritatea Libaneză pentru Dezvoltarea Investițiilor, cu Federația Camerelor de Comerț Libaneze și cu Asociația Industriașilor Libanezi. Serviciile sale sunt gratuite și includ schimburi de contacte, inițierea de parteneriate, facilitarea accesului la piața locală și la cele internaționale și transfer de cunoaștere.

Detalii: <http://www.lbn.com.lb>

Implementare

Prin implementarea măsurilor din cadrul Strategiei se va urmări ca, până la finalul perioadei de punere în aplicare a măsurilor incluse, (1) România să fie promovată drept destinație de carieră în rândul a 30.000 de studenți și absolvenți din străinătate, ca (2) cel puțin 3.000 dintre aceștia să fie sprijiniți în ceea ce privește revenirea în țară și integrarea în sectorul public și mediul privat din România, și ca (3) autoritățile Statului Român să consolideze relațiile cu cel puțin 1000 de experți din diaspora academică, profesională și antreprenorială.

Implementarea cu succes a propunerilor de mai sus reprezintă o etapă de maximă importanță pentru întregul demers prezentat în acest document strategic.

Rolurile principale vor reveni instituțiilor responsabile cu realizarea măsurilor adoptate și unei structuri guvernamentale care va asuma coordonarea implementării Strategiei. LSRS și filialele sale vor putea acționa ca puncte centrale în societatea civilă din țară și de peste hotare pentru sprijinirea activă a procesului de implementare, în toate etapele sale.

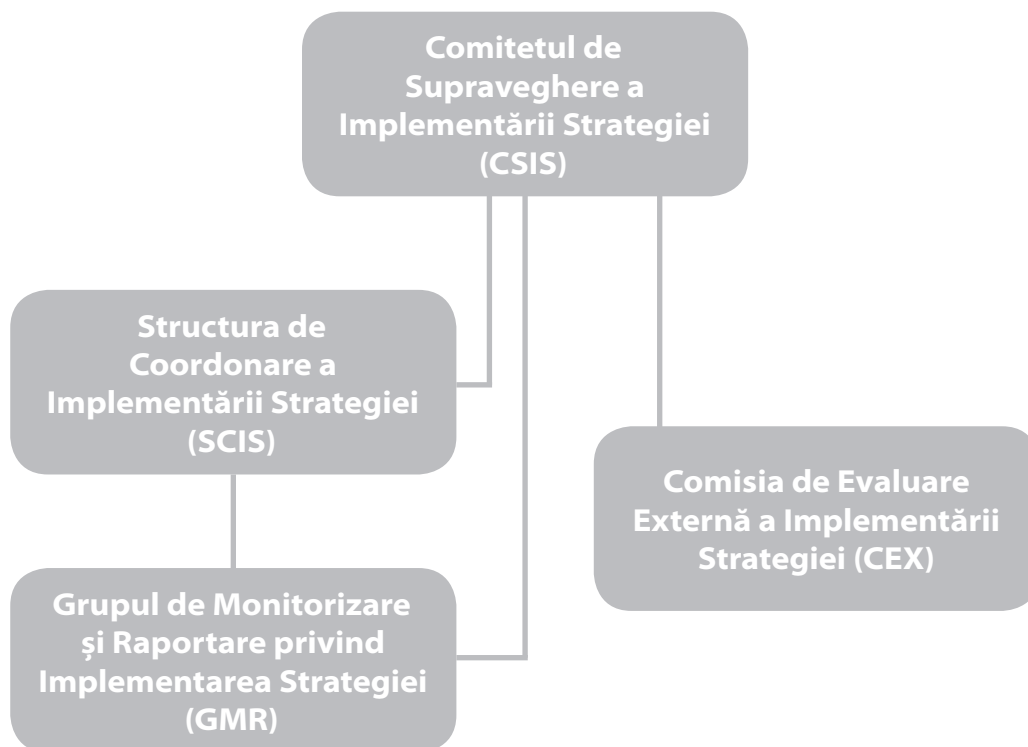
Etapele implementării Strategiei

Etapă		Calendar
1.	Punerea în dezbatere publică a Propunerii de Strategie	Luna I
2.	Redactarea formei finale a Propunerii	Luna a II-a
3.	Asigurarea bugetului necesar implementării Propunerii de Strategie	Luna a III-a
4.	Aprobarea Strategiei prin Hotărâre de Guvern	Luna a IV-a
5.	Înființarea unui comitet de supraveghere privind Strategia	Luna a V-a
6.	Înființarea sau desemnarea unei structuri responsabile cu coordonarea implementării Strategiei	Luna a V-a
7.	Startul implementării Strategiei	Luna a VI-a
8.	Prima raportare privind stadiul implementării	La 6 luni
9.	A doua raportare privind stadiul implementării	La 12 luni
10.	A treia raportare privind stadiul implementării	La 18 luni
11.	Evaluarea intermediară a rezultatelor implementării strategiei	La 18 luni
12.	A patra raportare privind stadiul implementării	La 24 de luni

13.	A cincea raportare privind stadiul implementării	La 30 de luni
14.	Raportarea Finală privind stadiul implementării	La 36 de luni
15.	Evaluarea impactului imediat al implementării Strategiei și analizarea posibilității de reluare a programului pentru un nou ciclu de 3-5 ani	În primele 6 luni de la expirarea termenului de punere în aplicare a măsurilor propuse

Organisme și mecanisme de implementare

- 1. Comitetul de Supraveghere a Implementării Strategiei (CSIS)**, organism fără personalitate juridică. Va asuma rolul de supervizare a implementării Strategiei și de a analiza și aproba rapoartele de monitorizare și de evaluare a Strategiei.
- 2. Structura de Coordonare a Implementării Strategiei (SCIS)**. Va fi numită de Primul Ministru și va fi atașată Secretariatului General al Guvernului pe durata implementării și evaluării Strategiei. Va asuma rolul de coordonare în ceea ce privește punerea în practică de către instituțiile publice implicate a tuturor măsurilor asumate.
- 3. Grupul de Monitorizare și Raportare privind Implementarea Strategiei (GMR)**. Va fi instituit în interiorul Structurii de Coordonare a Implementării Strategiei. Va asuma rolul de monitorizare și raportare a progresului în fața Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei.
- 4. Comisia de Evaluare Externă a Implementării Strategiei (CEX)**. Va fi cooptată printr-un proces de selecție transparent și competitiv, organizat de Structura de Coordonare a Implementării Strategiei și va fi formată din nouă experți în politici publice din țară și din străinătate, care nu au deținut și nu vor deține funcții publice și politice în România pe durata implementării și evaluării Strategiei. Comisia se va reuni și va lucra, pe durata evaluării intermediare și finale, pe lângă Structura de Coordonare a Implementării Strategiei, dar independent de aceasta.



Instituții publice responsabile

SMART Diaspora este propusă pentru implementare Guvernului României și ministerelor aflate în subordinea acestuia. De asemenea, Strategia este adresată Administrației Prezidențiale și Parlamentului României, instituții fundamentale care pot contribui la punerea sa în aplicare.

I. Guvernul României

1. Secretariatul General al Guvernului
2. Ministerul Afacerilor Externe
3. Ministerul pentru Societatea Informațională
4. Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
5. Ministerul Educației Naționale
6. Ministerul Finanțelor Publice
7. Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice
8. Ministerul Economiei

II. Administrația Prezidențială

III. Parlamentul României

Secretariatul General al Guvernului (SGG) va asigura derularea operațiunilor tehnice aferente implementării Strategiei. SGG va găzdui și facilita activitatea Structurii de Coordonare a Implementării Strategiei și a Grupului de Monitorizare și Raportare, instituit în interiorul acestei Structuri.



Ministerul Afacerilor Externe (MAE) va contribui activ la promovarea României ca destinație pentru tinerii înalt calificați din străinătate și la consolidarea legăturii cu diaspora academică, profesională și antreprenorială, precum și cu partenerii externi. În acest sens, MAE va asuma punerea în aplicare a două măsuri:

- ✓ Organizarea unor conferințe și mese rotunde în cadrul instituțiilor diplomatice și culturale românești din diaspora pe tema (re)venirii în România
- ✓ Derularea unui proiect de „cartografiere a diasporei” („Diaspora mapping”) pentru aflarea numărului, situării și caracteristicilor socio-demografice ale românilor din diaspora, inclusiv studenți și absolvenți

Ministerul pentru Societatea Informațională (MSI) va contribui activ la informarea tinerilor înalt calificați de peste hotare despre (re)venirea în țară și va asigura:

- ✓ Dezvoltarea unui website interactiv cu informații utile pentru românii din diaspora care doresc să se întoarcă în România, dar și pentru străinii care aleg țara noastră ca destinație de carieră

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) va facilita accesul tinerilor înalt calificați de peste hotare la oportunități profesionale în România și va contribui la integrarea pe piața muncii a celor care vor să se (re)stabilească în țară prin:

- ✓ Organizarea bi-anuală a unor târguri virtuale de cariere dedicate tinerilor înalt calificați aflați peste hotare
- ✓ Organizarea bi-anuală a unor evenimente „offline” de cariere destinate tinerilor care au finalizat programe de studii peste hotare, cu participarea instituțiilor publice și a companiilor din România înscrise în această inițiativă

Ministerul Educației Naționale (MEDU) va facilita accesul tinerilor înalt calificați de peste hotare la oportunități academice și de cercetare în România, va dinamiza procesul de recunoaștere în țară a studiilor și pe cel de integrare în mediul academic și de cercetare, dar și în administrația publică și sectorul de afaceri românesc. Astfel, MEDU va asuma aplicarea următoarelor măsuri:

- ✓ Derularea în cadrul instituțiilor de învățământ superior și al instituțiilor de cercetare din România a unor programe de schimb academic adresate tinerilor (români sau străini) care studiază la cele mai prestigioase 500 de universități din întreaga lume
- ✓ Dinamizarea procesului de recunoaștere a diplomelor și a altor certificări academice și profesionale obținute în străinătate de cei aflați peste hotare, români și străini deopotrivă
- ✓ Derularea unor programe de „fellowship” și de „internship” în instituțiile de stat, după modelul „White House Fellows” din Statele Unite ale Americii, deschise absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 100 universități din întreaga lume

- ✓ Introducerea unui program de integrare a cercetătorilor (români sau străini) cu experiență îndelungată peste hotare în poli de excelență românească (rețele de cercetare interdisciplinară și centre de competență), care să fie în strânsă colaborare cu instituțiile de învățământ și de cercetare din țara noastră
- ✓ Derularea unui program de facilitare a accesului studenților și absolvenților de studii peste hotare (români sau străini) la stagii de practică remunerate în cadrul companiilor participante la acest program
- ✓ Introducerea în grila de ierarhizare și evaluare a instituțiilor de învățământ superior și de cercetare din România a unor punctaje suplimentare pentru vizite în scop academic și/sau științific din străinătate

Ministerul Finanțelor Publice (MFP) va sprijini (re)venirea în țară a tinerilor înalt calificați de peste hotare prin:

- ✓ Oferirea de facilități financiare la (re)stabilirea în țară sub forma unor deduceri fiscale pentru o perioadă determinată, acordate absolvenților de studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume

Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP) va contribui la integrarea în sectorul public a absolvenților înalt calificați cu studii în străinătate prin următoarele măsuri:

- ✓ Introducerea procedurilor de recrutare „online” pentru candidații la funcții publice aflați în străinătate (inclusiv depunerea dosarului de candidatură în format electronic și susținerea interviului prin video-conferință)
- ✓ Introducerea în grila de evaluare a oricărei candidaturi pentru ocuparea unei funcții publice a unor punctaje suplimentare care să fie acordate cu transparență pentru studii finalizate la cele mai bune 500 de universități din întreaga lume

Ministerul Economiei (ME) va contribui la integrarea în mediul privat a tinerilor înalt calificați care aleg România ca destinație de carieră și la consolidarea legăturilor cu diaspora și cu partenerii externi prin următoarele măsuri:

- ✓ Dezvoltarea unor centre de cercetare și inovare industrială în sistem integrat public-privat pentru cei mai buni ingineri și cercetători din țară și din străinătate
- ✓ Derularea unor parteneriate cu Camerele de Comerț bilaterale din România pentru facilitarea accesului absolvenților și tinerilor profesioniști cu studii peste hotare la oportunități de angajare în țara noastră în cadrul companiilor străine ce operează pe piața locală
- ✓ Instituirea unui program de atragere a investițiilor străine directe în România prin intermediul comunităților de afaceri românești de peste hotare, cu sprijinul asociațiilor investitorilor străini din România și cu suportul camerelor de comerț bilaterale



Ministerul Justiției (MJ) va contribui la facilitarea (re)venirii în țară a tinerilor înalt calificați de peste hotare prin:

- ✓ Simplificarea legislației privind regimul vizelor și obținerea cetățeniei în cazul străinilor, precum și în cazul partenerului sau partenerei și descendenților direcți ai românilor care se întorc în România

Administrația Prezidențială va sprijini, la cel mai înalt nivel, consolidarea legăturii cu diaspora prin:

- ✓ Înființarea unui Corp de Experți din Diaspora ai Statului Român care să ofere consultanță periodică instituțiilor publice cu rol cheie în sectorul public
- ✓ Introducerea unor titluri onorifice acordate anual, pentru merite deosebite, oamenilor și organizațiilor din diaspora care sprijină, unifică și consolidează prin activitățile lor comunitățile românești de peste hotare

Parlamentul României va acorda tot sprijinul legislativ necesar pentru adoptarea și implementarea recomandărilor propuse în această Strategie.

Principii și proceduri

Întregul proces de implementare se va baza pe respectarea următoarelor principii obligatorii:

1. **Cooperarea**, care obligă instituțiile implicate să colaboreze atât între ele, cât și cu reprezentanții societății civile și cu mass-media în procesul de implementare
2. **Eficiența**, care obligă reprezentanții instituțiilor implicate în implementare să asigure productivitatea activităților puse în practică în limitele calendarului și bugetului asumate
3. **Responsabilitatea** în ceea ce privește îndeplinirea cu succes a măsurilor asumate prin această Strategie, principiu aplicabil atât reprezentanților instituțiilor implicate în implementare, cât și celor care se ocupă efectiv de punerea în practică a activităților
4. **Transparența**, care obligă reprezentanții instituțiilor implicate să asigure caracterul transparent al activităților prin publicarea de informații despre acestea pe paginile de internet corespunzătoare

Fiecare dintre instituțiile responsabile cu implementarea măsurilor va parcurge două etape de implementare.

1. Pregătirea procesului propriu-zis, care se va desfășura în două faze:
 - a. Planificarea activităților aferente punerii în practică a măsurilor pe baza unui *calendar asumat*
 - b. Alocarea de resurse pentru fiecare activitate și anticiparea costurilor necesare punerii în practică a măsurilor într-o propunere de buget

c. Aprobarea bugetului și alocarea fondurilor

2. Derularea activităților specifice fiecărei măsuri

Calendarul asumat și propunerea de buget pentru fiecare măsură vor fi trimise către Structura de Coordonare a Implementării Strategiei. Aceasta va verifica în ce măsură calendarul asumat și alocarea resurselor umane și financiare corespund cu programul implementării. Ea va transmite instituțiilor implicate aprobarea (în cazul concordanței) sau o cerere motivată de reconsiderare (în cazul în care calendarul și bugetul care au fost propuse nu se justifică) a calendarului și a propunerii de buget, după care vor fi supuse unei noi aprobări. Derularea activităților specifice fiecărei măsuri va începe odată cu primirea aprobărilor necesare din partea instituțiilor implicate și a Structurii de Coordonare a Implementării Strategiei.

Desfășurarea în bune condiții a procesului de implementare a măsurilor va presupune: (1) respectarea conținutului măsurilor și activităților incluse în strategie, (2) urmărirea constantă a obiectivelor stabilite pentru fiecare măsură și a indicatorilor de progres și (3) comunicarea clară, simplă și transparentă a activităților realizate și a dificultăților întâmpinate către celelalte instituții implicate și către publicul larg.

Monitorizare și raportare

Etapele de monitorizare și raportare a rezultatelor vor contribui decisiv la succesul Strategiei.³⁵

Monitorizările și raportările vor avea loc bi-anual și vor începe în luna a cincea, respectiv în luna a unsprezecea a fiecărui an de implementare. Rapoartele privind rezultatele monitorizării vor fi aduse la cunoștința instituțiilor monitorizate și apoi supuse aprobării Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei, urmând să fie publicate imediat după obținerea acestei aprobări.

Propunere de calendar

Activitate	Monitorizare și redactare raport	Consultare și aprobare raport	Publicare raport
Monitorizare și raportare bi-anuală	Săptămânile 1 – 3 ale lunilor V și XI din fiecare an de implementare	Săptămâna 4 a lunilor V și XI din fiecare an de implementare	Prima săptămână a lunilor VI și XII din fiecare an de implementare

Actori responsabili

Rolul principal în aceste etape îi va reveni Grupului de Monitorizare și Raportare (GMR), constituit în cadrul Structurii de Coordonare a Implementării Strategiei. Acesta va raporta rezultatele monitorizării în fața Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei, care va aproba, respinge sau trimite spre completare raportul de monitorizare elaborat de GMR. Activitățile de monitorizare vor crea baza raportării rezultatelor, iar raportările periodice vor reprezenta fundamentele evaluărilor intermediare și finale privind implementarea Strategiei.

Principii și proceduri

Întreg procesul de monitorizare și raportare va fi realizat cu respectarea următoarelor principii obligatorii:

1. **Cooperarea**, care obligă membrii GMR și reprezentanții instituțiilor monitorizate să coopereze în procesul de monitorizare atât între ei, cât și cu reprezentanții societății civile și cu mass-media

2. **Eficiența**, care obligă membrii GMR și reprezentanții instituțiilor monitorizate să se încadreze în calendarul procesului de monitorizare și raportare
3. **Responsabilitatea**, care este aplicabilă atât membrilor GMR în activitatea proprie, cât și reprezentanților instituțiilor monitorizate în ceea ce privește prezentarea informațiilor cerute în procesul de monitorizare
4. **Transparența**, care obligă membrii GMR și reprezentanții instituțiilor monitorizate să asigure caracterul transparent al activităților; va fi necesară publicarea rezultatelor monitorizării, dar și asigurarea caracterului public al ședințelor GMR și organizarea unor conferințe de presă după aprobarea fiecărei raportări

Desfășurarea în bune condiții a procesului de monitorizare va presupune: (1) periodicitatea colectării informațiilor, (2) urmărirea constantă a indicatorilor de monitorizare/progres și (3) standardizarea formularelor de rapoarte. De asemenea, este esențial ca GMR (4) să utilizeze metode variate de colectare a datelor (monitorizare de birou, vizită pe teren, cerere directă de informații, consultarea rapoartelor narrative și financiare ale instituțiilor monitorizate ș.a.) și (5) să asigure periodicitatea redactării rapoartelor de monitorizare.

Prin monitorizarea implementării Strategiei se va urmări ca (1) activitățile cuprinse în planul de măsuri ale Strategiei să fie realizate la timp și în mod adecvat, ca (2) dificultățile survenite în implementare să fie remediate și ca (3) grupurile țintă, autoritățile publice și publicul larg să fie informate periodic despre progresul implementării Strategiei.

Procesul de monitorizare constă în urmărirea unui set de indicatori ce relevă gradul de implementare a activităților incluse în Strategie. Indicatorii vor fi asumați de fiecare instituție în parte împreună cu GMR, pe baza unui protocol de colaborare. Aceștia vor varia în funcție de activitățile specifice și de rezultatele așteptate. La finalul fiecărei perioade de monitorizare, GMR va agrega informațiile colectate într-un raport pe care îl va înainta spre consultare (și pentru formularea unor opinii separate, dacă va fi cazul) instituțiilor monitorizate și, ulterior, spre aprobare Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei. După aprobare, rapoartele complete (incluzând, eventual, și opiniile separate) vor fi publicate și prezentate publicului larg într-o conferință de presă.

Pe durata proceselor de monitorizare, instituțiile monitorizate vor completa și pune la dispoziția GMR un formular de raportare a activităților și rezultatelor, împreună cu toate materialele care fac dovada activităților întreprinse. Alte documente relevante pot fi cerute direct de GMR, excepție făcând cele care intră sub incidența legislației privind protecția informațiilor clasificate. GMR va consulta formularul și materialele de suport în cadrul monitorizării de birou și, ulterior, va efectua vizite pe teren pentru a verifica și completa informațiile transmise.

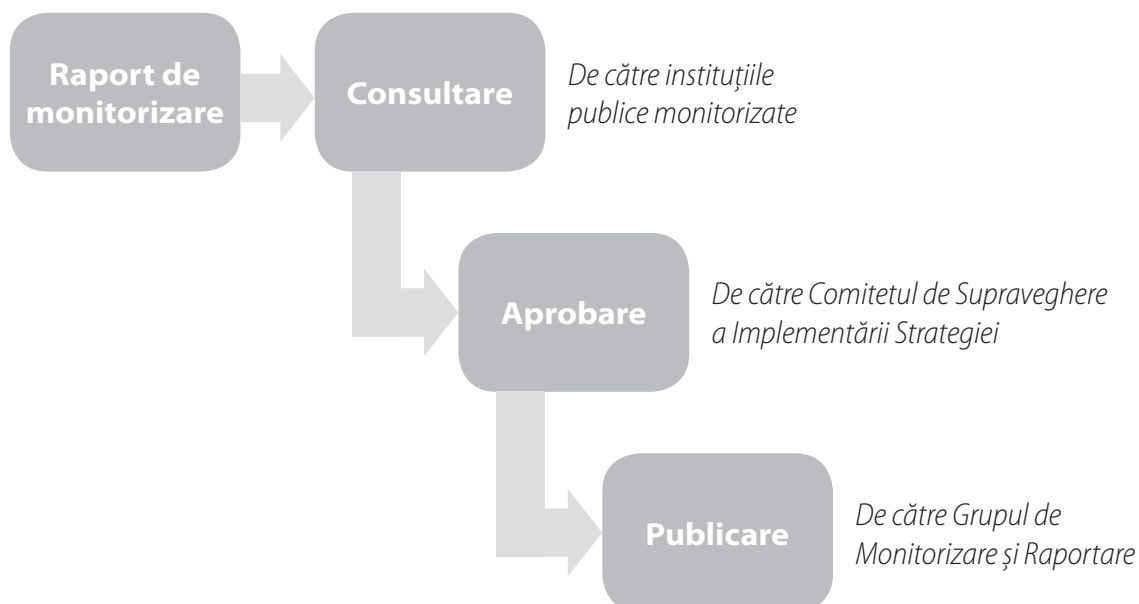
Rapoartele de monitorizare vor avea aceeași structură pentru toate instituțiile responsabile cu implementarea măsurilor incluse în Strategie. Ele vor fi întocmite pe baza formularelor standard de raportare a rezultatelor trimise de instituțiile monitorizate, la care se vor adăuga informațiile și observațiile colectate de GMR în vizitele pe teren. Înainte de a fi trimise spre aprobare către Comitetul de Supraveghere a Implementării Strategiei, rapoartele vor fi transmise spre consultare instituțiilor monitorizate, care pot formula opinii separate.

În formularele standard vor fi incluse mai multe categorii de informații. În primul rând, vor fi enumerate măsurile aferente perioadei de raportare, potrivit calendarului Strategiei, alături de acțiunile pentru realizarea fiecărei măsuri. În al doilea rând, vor fi menționați

indicatorii proprii de progres (stabiliți prin protocol împreună cu GMR imediat după adoptarea Strategiei) pentru fiecare măsură enumerată și menționat, după caz, unul din următoarele niveluri de realizare: realizat, sau în proces de realizare, sau nerealizat. În al treilea rând, vor fi enumerate obstacolele și dificultățile în implementare, împreună cu cauzele care le-au generat sau menținut. În ultimul rând, vor fi prezentate resursele umane și financiare angrenate în procesul de implementare.

Propunere de prezentare

Formularea măsurii din Strategie	Formularea acțiunilor din cadrul măsurii	Indicatori de monitorizare/ progres/ impact	Nivel de realizare	Obstacole și dificultăți	Resurse umane (Nr. pers.)	Resurse financiare (în RON)
1	2	3	4	5	6	7



Evaluare externă

Strategia va avea parte de o evaluare intermediară, la jumătatea perioadei de implementare, și de o evaluare finală, la sfârșitul perioadei de implementare. Aceste evaluări vor fi elaborate pe baza rapoartelor de monitorizare și pe baza unor studii privind rezultatele și efectele imediate ale activităților puse în practică. Acestea vor evidenția: (1) în ce măsură conținutul și termenele activităților au fost respectate; (2) în ce măsură rezultatele implementării corespund cu cele preconizate inițial; (3) care este raportul dintre costurile financiare și rezultate; și (4) care este impactul imediat asupra grupului țintă.

Evaluarea intermediară a Strategiei va avea loc după prima jumătate a perioadei de implementare a Strategiei și va începe în luna a șasea a celui de-al doilea an de implementare. Evaluarea finală va avea loc după încheierea perioadei de punere în aplicare a măsurilor incluse în Strategie și va începe după expirarea termenului de aplicare a măsurilor.

Propunere de calendar

Activitate	Evaluare și redactare raport	Consultare și aprobare raport	Publicare raport
Evaluare intermediară	Săptămânile 1 – 6, lunile VI – VII (an II)	Săptămânile 7 – 8, luna VII (an II)	Săptămâna 9, luna VIII (an II)
Evaluare finală	Săptămânile 1 – 24, lunile I – VI (an I post-strategie)	Săptămânile 25 – 26, luna VII (an I post-strategie)	Săptămâna 27, luna VII (an I post-strategie)

Actori responsabili

Rolul principal în aceste etape îi va reveni Comisiei de Evaluare Externă (CEX), formată din nouă experți în politici publice din țară și din străinătate, care: (1) nu au deținut funcții publice în România în ultimii doi ani anteriori aprobării Strategiei, și (2) nu dețin/ nu vor deține funcții publice în România pe durata implementării și evaluării Strategiei.

CEX va prezenta rezultatele celor două evaluări în fața Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei. Evaluarea intermediară va fi derulată la încheierea primei jumătăți a perioadei de implementare. Pe baza ei, CEX va propune continuarea punerii în aplicare a Strategiei așa cum a fost prevăzută inițial sau adaptarea procesului în vederea eficientizării lui. Modificările propuse vor fi supuse aprobării Comitetului, care va decide și asupra bugetului aferent celei de-a doua perioade de implementare. Evaluarea finală va fi derulată la sfârșitul perioadei de implementare și va fi mai lungă și mai complexă decât prima.

Principii și proceduri

Procesul de evaluare va fi realizat cu respectarea aceluiași principii obligatorii care se aplică și în cazul procesului de monitorizare și raportare:

1. **Cooperarea**, care obligă membrii CEX să colaboreze atât între ei, cât și cu reprezentanții instituțiilor publice, societății civile și cu mass-media în procesul de evaluare
2. **Eficiența**, care obligă membrii CEX să desfășoare și să finalizeze evaluările potrivit calendarelor de evaluare asumate
3. **Responsabilitatea**, aplicabilă tuturor membrilor CEX în ceea ce privește prezentarea și analiza datelor
4. **Transparența**, care obligă membrii CEX să asigure caracterul transparent al activităților și al rezultatelor prin publicarea etapelor și calendarului evaluărilor și organizarea unei conferințe de presă după încheierea fiecărei evaluări

Desfășurarea în bune condiții a evaluărilor va presupune: (1) periodicitatea obținerii informațiilor; (2) urmărirea atentă a indicatorilor de rezultate, de eficiență și de impact; (3) asigurarea coerenței de structură între evaluarea intermediară și cea finală. De asemenea, este esențial ca membrii CEX (4) să utilizeze metode variate de analiză și evaluare a îndeplinirii măsurilor și a rezultatelor acestora (metode cantitative și calitative) și să asigure (5) predarea la timp a evaluărilor, (6) transpunerea lor într-un limbaj accesibil și (7) transmiterea lor către grupul țintă, autoritățile publice, alți factori co-interesați și publicul larg.

Prin evaluarea intermediară a implementării Strategiei se va urmări (1) ca gradul de îndeplinire a măsurilor întreprinse până la acel moment să fie determinat cu precizie, ca (2) dificultățile survenite în prima perioadă de implementare să fie excluse în cea de-a doua parte a procesului și ca (3) grupul țintă, autoritățile publice și publicul larg să fie informate despre costurile și rezultatele intermediare ale Strategiei.

Prin evaluarea finală se va urmări (1) ca rezultatele și efectele imediate ale fiecărei măsuri din Strategie să fie determinate cu acuratețe, (2) ca măsurile ulterioare finalizării perioadei de implementare și evaluare să fie luate pe baza rezultatelor și impactului imediat, și (3) ca grupul țintă, autoritățile publice și publicul larg să fie informate despre costurile, rezultatele și efectele imediate ale implementării Strategiei.

Procesul de evaluare a fiecărei măsuri din Strategie constă în analiza unor seturi de indicatori ce vor releva (1) gradul în care conținutul activităților și termenele acestora au fost respectate, (2) măsura în care rezultatele implementării corespund cu cele preconizate inițial, (3) raportul dintre costurile financiare și rezultate, și (4) impactul imediat asupra grupului țintă.

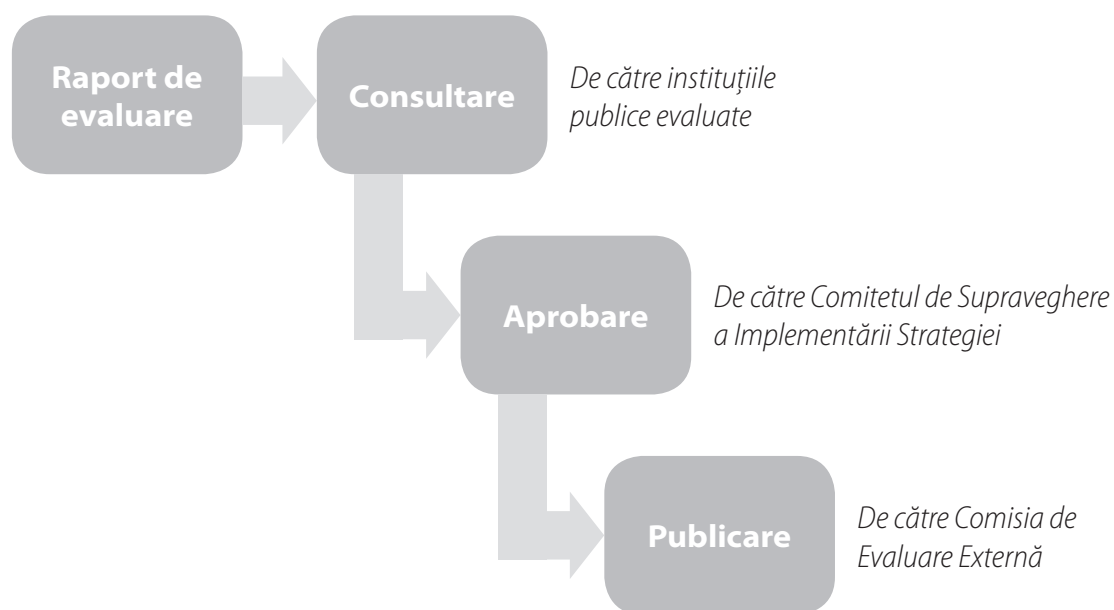
Vor fi luați în considerare indicatori de resurse (umane și financiare), indicatori de „output”, indicatori de rezultat și indicatori de impact.³⁶ Acești indicatori de evaluare vor fi asumați de fiecare instituție în parte împreună cu CEX, pe baza unui protocol de colaborare semnat odată cu startul implementării Strategiei. La sfârșitul perioadelor de evaluare intermediară și finală, CEX va înainta rapoartele de evaluare spre consultare (și pentru formularea unor poziții distincte, dacă va fi cazul) instituțiilor responsabile cu implementarea Strategiei și, ulterior, spre aprobare Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei. După

aprobare, rapoartele complete (incluzând și eventualele poziții distincte) vor fi publicate și prezentate de CEX într-o conferință de presă.

Pe durata proceselor de evaluare, Grupul de Monitorizare și Raportare (GMR) va pune la dispoziția CEX toate rapoartele de monitorizare și documentele-suport. CEX va putea cere direct de la instituțiile responsabile cu implementarea alte documente relevante pentru evaluare, excepție făcând cele care intră sub incidența legislației privind protecția informațiilor clasificate. CEX va analiza, pe baza indicatorilor de evaluare, rapoartele de monitorizare și va derula pe durata evaluărilor, studii de apreciere a impactului imediat al măsurilor puse în aplicare.

Rapoartele de evaluare intermediară și finală vor avea o structură similară și vor prezenta rezultatele evaluărilor pe baza indicatorilor de evaluare urmăriți (indicatori de resurse, de „output”, de rezultat și de impact). Ele vor conține, în anexă, prezentările studiilor de impact derulate.

Rapoartele de evaluare vor fi aduse la cunoștința grupului de monitorizare și a instituțiilor responsabile și apoi supuse aprobării Comitetului de Supraveghere a Implementării Strategiei în ultima săptămână a lunilor în cauză, urmând să fie publicate în săptămâna imediat următoare încheierii procesului de evaluare.



Implicații juridice

În condițiile adoptării și implementării Strategiei Multidimensionale de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora, vor fi supuse reconsiderării următoarele acte normative:

- ✓ Legea nr. 21/1991 privind cetățenia română, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 576 din 13 august 2010, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 421 din 5 iunie 2008, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Legea nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 706 din 18 octombrie 2007, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 927 din 23 decembrie 2003, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Hotărârea de Guvern nr. 1209/2003, privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial nr. 757 din 29 octombrie 2003, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Legea nr. 284/2010 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010, cu modificările și completările ulterioare
- ✓ Ordonanța de Urgență nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 642 din 20 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare

Implicații bugetare

Pentru finanțarea implementării măsurilor cuprinse în această Strategie, autoritățile publice vor putea utiliza fondurile europene puse la dispoziție prin trei programe operaționale sectoriale: dezvoltarea capacității administrative (PO DCA), dezvoltarea resurselor umane (POS DRU) și creșterea competitivității economice (PO CCE). Aceste programe cuprind obiective specifice, axe prioritare și domenii de intervenție care se regăsesc transversal și în această propunere de politică publică.

De asemenea, autoritățile publice vor putea accesa fondurile europene ce urmează a fi alocate pentru perioada 2014-2020. Potrivit propunerii Comisiei Europene privind cadrul financiar multianual 2014-2020, care stabilește prioritățile politice pentru anii următori, vor fi alocate 490.908 de milioane de euro pentru creștere inteligentă și favorabilă incluziunii, din care 376.020 de milioane de euro pentru coeziune economică, socială și teritorială. Unul din instrumentele de realizare a acesteia va rămâne Fondul Social European, care se va axa în continuare pe promovarea ocupării forței de muncă, pe investiții în educație, calificare și învățare continuă, pe incluziune socială, dar și pe îmbunătățirea capacității instituționale și a eficienței administrației publice.³⁷

Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative (PO DCA)

PO DCA are ca obiectiv general crearea unei administrații publice mai eficiente și mai eficace în contextul evoluției socio-economice naționale. Obiectivele specifice sunt transpuse în două axe prioritare cu relevanță în acest context: îmbunătățirea structurii și procesului managementului ciclului de politici publice și îmbunătățirea calității și eficienței furnizării serviciilor publice (cu accent pe descentralizare). Domeniile de intervenție ale măsurilor ce urmăresc cele două axe prioritare privesc, printre altele, procesul de luare a deciziilor la nivel politico-administrativ, responsabilizarea administrației publice și eficacitatea organizațională.

Detalii: http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/prog_op/6_PODCA/PODCA.pdf

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU)

Obiectivul general al POS DRU este dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane. Printre obiectivele sale specifice relevante în contextul de față se numără: promovarea educației de calitate, inclusiv educația superioară și cercetarea; creșterea calității și productivității muncii; facilitarea inserției tinerilor pe piața muncii; dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și inclusive; îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare. Axele prioritare cu relevanță pentru prezenta propunere sunt: axa privind creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor; axa privind promovarea măsurilor active de ocupare.

Detalii: http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/prog_op/3_POSDRU/POSDRU.pdf

Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice (POS CCE)

POCCE are ca obiectiv general creșterea productivității întreprinderilor românești, cu asigurarea principiilor dezvoltării durabile și reducerea decalajelor față de productivitatea la nivelul Uniunii Europene, astfel încât România să atingă, până în anul 2015, un nivel de aproximativ 55% din valoarea medie a productivității UE. Printre obiectivele specifice transpuse în axe prioritare se numără crearea unui mediu favorabil dezvoltării durabile a întreprinderilor, creșterea capacității de cercetare și dezvoltare, valorificarea potențialului tehnologiei informației și comunicațiilor în sectorul administrației publice și în cel privat.

Detalii: http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Doc_prog/prog_op/2_POSCCE/POSCCE_Romana.pdf

Anexa I

Despre Inițiator

Liga Studenților Români din Străinătate (LSRS) a fost fondată în 2008 și lansată oficial în ianuarie 2009 ca organizație neguvernamentală, apolitică și echidistantă. LSRS promovează inițiativa, profesionalismul și solidaritatea membrilor săi, ca reprezentanți de valoare ai României, și o atitudine pozitivă față de perspectivele reorientării lor spre țară. Obiectivul principal al LSRS este de a apăra și promova drepturile și interesele academice, profesionale, sociale, civice și culturale ale membrilor săi, precum și de a sprijini contribuția lor la dezvoltarea României.

În 2012, LSRS numără peste 7500 de membri răspândiți în 55 de țări și 30 de filiale și reprezentanțe în state în care există comunități de studenți și absolvenți români. LSRS reunește o echipă de 200 de voluntari activi care derulează anual zeci de proiecte, de la caravane și programe de mentorat pentru elevi de liceu până la evenimente de promovare de oportunități de carieră în România.

LSRS își concentrează activitatea în jurul a două obiective majore: consolidarea comunităților de studenți și absolvenți români din străinătate și facilitarea implicării lor în procesul de modernizare a României. Astfel, pe de-o parte, LSRS promovează educația de calitate și studiile peste hotare ca modalități de a dobândi o înaltă pregătire profesională. În acest scop, LSRS oferă:

- **Reprezentare**, prin intermediul celor 30 de filiale și reprezentanțe LSRS pe întreg globul
- **Conectare și interacțiune**, prin intermediul Forumului Studenților Români din Străinătate și prin evenimentele periodice organizate în întreaga lume, inclusiv cu sprijinul Ambasadelor și Consulatelor României³⁸
- **Informații despre studii în străinătate**, prin intermediul wiki.lsr.ro și „Go Study”³⁹, proiecte susținute de membrii din filialele LSRS din diverse țări
- **Consiliere pentru studiul în străinătate și consiliere juridică gratuită**, prin programe de mentorat⁴⁰, schimburi de experiență, seminarii de susținere a studiilor în străinătate offline și „online”⁴¹

Pe de altă parte, LSRS încurajează întoarcerea acasă sau reorientarea către România pentru ca membrii săi să valorifice în țară sau în sprijinul țării noastre competențele și calificările obținute peste hotare. În acest scop, LSRS oferă:

- **Cadru de cunoaștere și recunoaștere**, prin proiectul „Români de Elită”, care prezintă modele de succes, demne de urmat de către tinerii din țara noastră⁴², sau prin intermediul Galelor anuale ale LSRS⁴³



- **Oportunități de implicare și participare la inițiative ce vizează dezvoltarea și modernizarea României**

Cea mai amplă inițiativă de acest fel o reprezintă „Forumul România Jună” (FRJ), organizat de LSRS cu sprijinul Băncii Naționale a României, în perioada 12-14 august 2011, la București. Acest eveniment s-a bucurat de participarea a peste 300 de participanți – studenți și absolvenți români din țară și din străinătate, alături de specialiști români consacrați. Participanții au identificat direcții de dezvoltare viabile pentru România pe termen scurt, mediu și lung în zece domenii prioritare, asumându-și totodată un rol activ în promovarea acestora.⁴⁴ Concluziile dezbaterilor din cadrul Forumului au fost publicate în Programul România Jună 2030, care include și rezultatele unor consultări publice ulterioare.

Proiectele desfășurate sub egida CÆSAR (Centrul pentru Acces la Expertiza Studenților și Absolvenților Români)⁴⁵ continuă demersul inițiat prin Forumul „România Jună”. CÆSAR urmărește în mod special facilitarea reorientării către România a experților români din străinătate prin instituționalizarea unui cadru de implicare, afirmare și recunoaștere în țară a membrilor diasporei românești educați la nivel înalt. CÆSAR le oferă acestora modalități concrete de a contribui la dezvoltarea României prin proiecte cu impact social, oportunități de cercetare, de relaționare cu mediul de afaceri și cu cel academic, expunere și mediatizare și sprijin instituțional. Câteva dintre proiectele CÆSAR:

- ✓ *MeMo CÆSAR* prezintă lunar în format analitic cele mai importante știri din presa internațională cu impact major pe termen mediu și lung asupra României. MeMo este un produs destinat factorilor de decizie din țara noastră, din mediul privat, public și din societatea civilă
- ✓ *Cocktailurile CÆSAR* sunt evenimente periodice de conectare și interacțiune cu participarea exclusivă a membrilor, asociațiilor și afiliațiilor CÆSAR. Aceste întâlniri discrete și restrânse facilitează dezvoltarea de relații profesionale și discuții periodice despre evoluția proiectului CÆSAR și a altor proiecte de interes pentru participanți
- ✓ *Sondajele CÆSAR* sunt evaluări periodice adresate rețelei. Rezultatele sondajelor oglindesc opiniile exprimate de experții respondenți – în calitate de cetățeni informați – cu privire la actualitatea economică, politică și socială din România. Aceste opinii sunt referințe utile pentru toți cei care aparțin rețelei CÆSAR, dar și pentru decidenții din mediul guvernamental, neguvernamental și privat și pentru publicul românesc în general
- ✓ *CÆSAR Engage* este un email lunar adresat exclusiv rețelei CÆSAR. Acesta conține oportunități de interes și, de obicei, beneficii exclusive
- ✓ *Colocviile CÆSAR HiTech* sunt evenimente dedicate antreprenoriatului și inovației românești în sectoare de activitate cu potențial de dezvoltare pe termen lung. Prima ediție a adus la aceeași masă de discuții actori din domeniul tehnologiei informației pentru definirea unei strategii de dezvoltare a României în sectorul IT și al securității cibernetice
- ✓ *Colocviul CÆSAR Mediu 2030* a fost un eveniment în cadrul căruia membri ai rețelei CÆSAR, alături de reprezentanți ai organizațiilor neguvernamentale și actori din sfera publică, s-au reunit în grupuri de lucru cu scopul de a pune bazele unui proiect național de evitare a inundațiilor și despăduririlor din țara noastră printr-o abordare strategică și multidisciplinară, dar unitară

- **Sprijin pentru întoarcerea acasă**, prin proiecte ce vizează conectarea studenților și absolvenților români din străinătate cu angajatori de prestigiu din România

„Business Consulting Case Study Event”⁴⁶ este un proiect anual care se adresează studenților în ani terminali și absolvenților români de peste hotare care își doresc o carieră în consultanță și management strategic. Evenimentul facilitează interacțiunea directă dintre aceștia și companii de top din domeniu în vederea obținerii unor stagii de practică pe durata verii.

Anticipat în 2010 prin lansarea platformei de oferte profesionale pentru tineri „Joburi la orizont”, programul „Hai Acasă!” urmărește reunirea celor mai tentante oportunități de carieră pentru tinerii cu studii în străinătate și angrenarea celor mai bune companii din România în recrutarea acestora.⁴⁷ În 2012 a avut loc primul eveniment de cariere destinat exclusiv studenților și absolvenților români de peste hotare. Acesta s-a bucurat de prezența a 200 de tineri cu studii la peste 100 universități din întreaga lume și de participarea și susținerea a 40 de companii, instituții și organizații. Continuitatea evenimentului va fi asigurată de portalul „Hai Acasă!”, care va reuni oportunități de carieră și de dezvoltare profesională pentru tinerii interesați să profeseze în România.

Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora (SMART Diaspora) este cel mai recent demers inițiat de LSRS pentru sprijinirea întoarcerii acasă a studenților și absolvenților români din străinătate. Acesta reprezintă încununarea a patru ani de activitate dedicată comunităților academice de români din întreaga lume de către un grup de tineri aflați la universități de prestigiu de peste hotare.



Anexa II

Chestionarul pentru studenți și absolvenți „Întoarcerea acasă. Provocări și Oportunități”

1. Ești în prezent membru sau alumnus/a LSRS?
 - Da
 - Nu
 - Nu răspund

2. Studiezi sau lucrezi în prezent în străinătate?
 - Da, studiez în străinătate
 - Da, lucrez în străinătate
 - Da, lucrez și studiez în străinătate
 - Nu, în prezent mă aflu în România, dar am studiat în străinătate
 - Nu, în prezent mă aflu în România, dar am lucrat în străinătate
 - Nu am studiat, nici nu am lucrat în străinătate
 - Nu răspund

3. Te gândești să revii în țară în viitorul apropiat (următorii 1-2 ani)?
 - Da
 - Nu
 - Sunt nehotărât(ă)
 - Nu răspund

4. Care sunt principalele 3-5 obstacole/provocări pe care le-ai avea de înfruntat pentru a reveni în România?

5. Ce ar trebui să facă autoritățile din România pentru a te ajuta să te întorci definitiv acasă?

6. Cum ar putea să te sprijine autoritățile la întoarcerea în țară?

7. Comentarii, sugestii, observații

Anexa III

Chestionarul pentru experți „Întoarcerea acasă. Provocări și Oportunități”

1. Selectați varianta de răspuns care caracterizează cel mai bine perspectiva Dumneavoastră:
 - Student sau absolvent de studii în străinătate
 - Reprezentant al mediului privat în România
 - Reprezentant al mediului public în România
 - Reprezentant al societății civile în România
 - Alta:

2. În opinia Dumneavoastră, care sunt principalele 3-5 obstacole/provocări pe care le au de înfruntat tinerii români care își doresc să profeseze în România după absolvirea unei universități în străinătate?

3. (Opțional) Care sunt principalele lucruri pozitive care i-ar atrage pe tinerii români din străinătate în România?

4. Care sunt cele mai importante 3-5 măsuri pe care autoritățile din România le-ar putea lua pentru a ajuta tinerii români din străinătate să se întoarcă definitiv acasă?

5. Dintre măsurile propuse mai jos, care vi se pare cea mai indicată pentru încurajarea tinerilor români din străinătate să revină acasă?
 - Târguri de recrutare organizate de companii și instituții românești în străinătate
 - Facilități fiscale pentru cei ce aleg să se întoarcă acasă
 - Un program funcțional de locuri de muncă în instituțiile de stat pentru absolvenții de studii în străinătate
 - Campanie națională de „marketing” a joburilor din România
 - Serie de întâlniri organizate de Ambasadele României, pe tema întoarcerii acasă
 - Alta / altele:

6. (Opțional) Care ar putea fi rolul LSRS/CÆSAR în implementarea unui program național de atragere a tinerilor români educați peste hotare?

7. Comentarii, sugestii, observații

Anexa IV

Dezbaterile „SMART Diaspora” în Filialele și Reprezentanțele LSRS

În perioada 10 noiembrie – 15 decembrie 2012, sute de studenți și absolvenți români din străinătate au participat la dezbateri „offline” și „online” despre provocările, oportunitățile și perspectivele revenirii în România. Filialele și reprezentanțele LSRS din Austria, Belgia, China, Danemarca, Franța, Germania, Marea Britanie, Norvegia, Olanda, Spania, Statele Unite ale Americii și Suedia au pus în dezbateri măsurile conținute în propunerea SMART Diaspora. Astfel, au fost organizate evenimente speciale pe lângă ambasadele României din statele gazdă (Austria, Marea Britanie, Norvegia, Olanda, Statele Unite ale Americii), camere de comerț și industrie (Germania) sau în cadrul universităților din aceste țări (Belgia, Danemarca, Spania). Rezultatele discuțiilor au contribuit substanțial la consolidarea Strategiei.

LSRS AUSTRIA

Data: 11 decembrie 2012

Locația Ambasada României în Republica Austria

Coordonator Diana Mișca

Moderator Diana Mișca

Numărul participanților: 45

LSRS BELGIA

Data: 28 noiembrie 2012

Locația Vrije Universiteit Brussel

Coordonatori Cosmin Uciu, Gabriel Daia, Bogdan Dinu

Moderator Gabriel Daia

Numărul participanților: 10



LSRS CHINA

Data: 12 decembrie 2012

Locația Online (Skype)

Coordonator Ema Stoian

Moderator Alexandru Miloșan

Numărul participanților: 8

LSRS DANEMARCA

Data: 24 noiembrie 2012

Locația Aarhus University

Coordonator Aurora Ana-Maria Ianoș

Moderatori Sorina Iulia Jigan, Vlad Șuteu

Numărul participanților: 9

LSRS FRANȚA

Data: 2 decembrie, respectiv 5 decembrie 2012

Locația Online (Skype)

Coordonatori Adela Rafa, Silvia Baltă, Alexandru Urdaș

Moderator Adela Rafa

Numărul participanților: 10

LSRS GERMANIA

Data: 10 noiembrie 2012

Locația Camera de Industrie și Comerț din Köln

Coordonatori Dana Georgescu, Nicoleta Proștean

Moderator Nicoleta Proștean

Numărul participanților: 20

LSRS MAREA BRITANIE

Data: 2 decembrie 2012

Locația	Ambasada României în Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord
---------	---

Coordonatori	Ana Becheru, Cătălina Albeanu, George Cazac
--------------	---

Moderator	Ana Becheru
-----------	-------------

Numărul participanților: 120

LSRS NORVEGIA

Data: 10 noiembrie 2012

Locația	Ambasada României în Regatul Norvegiei
---------	--

Coordonator	Daniela Matei
-------------	---------------

Moderatori	Daniela Matei, Adela Toma
------------	---------------------------

Numărul participanților: 20

LSRS OLANDA

Data: 27 noiembrie 2012

Locația	Ambasada României în Regatul Țărilor de Jos
---------	---

Coordonatori	Alexandra Ursu, Radu Balaban, Raluca Drăgan, Roxana Chiriță
--------------	---

Moderatori	Roxana Chiriță, Raluca Drăgan
------------	-------------------------------

Numărul participanților: 10

LSRS SPANIA

Data: 1 decembrie 2012

Locația	Universidad de Alicante
---------	-------------------------

Coordonator	Alexandra Salcedo
-------------	-------------------

Moderator	Doamna Conf. Dr. Cătălina Iliescu Gheorghiu
-----------	---

Numărul participanților: 100



LSRS STATELE UNITE ALE AMERICII

Data: 20 noiembrie 2012

Locația Ambasada României în Statele Unite ale Americii

Coordonatori Sebastian Burduja, Dan Nechita

Moderatori Sebastian Burduja, Dan Nechita

Numărul participanților: 18

LSRS SUEZIA

Data: 2 decembrie 2012

Locația Online (Skype)

Coordonatori Simona Ciocodei, Constantin Copăceanu

Moderator Simona Ciocodei

Numărul participanților: n/a

Abrevieri

ABBSGR	Asociația Beneficiarilor Bursei Speciale „Guvernul României”
ANCS	Autoritatea Națională de Cercetare Științifică
CEX	<i>Comisia de Evaluare Externă a Implementării Strategiei</i>
CNRED	Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor
CSIS	<i>Comitetul de Supraveghere a Implementării Strategiei</i>
GMR	<i>Grupul de Monitorizare și Raportare privind Implementarea Strategiei</i>
INS	Institutul Național de Statistică
MAE	Ministerul Afacerilor Externe
MDRAP	Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice
MSI	Ministerul pentru Societatea Informațională
ME	Ministerul Economiei
MEDU	Ministerul Educației Naționale
MFP	Ministerul Finanțelor Publice
MMFPSPV	Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
OECD	Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare
PIB	Produsul Intern Brut
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
SCIS	<i>Structura de Coordonare a Implementării Strategiei</i>
SGG	Secretariatul General al Guvernului
SMART Diaspora	<i>Strategia Multidimensională de Atragere în România a Tinerilor din Diaspora</i>
UE	Uniunea Europeană
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură

Note

1. A se vedea „Outbound mobile students (students from a given country studying abroad), outbound mobility ratio and gross outbound mobility ratio (ISCED 5 și 6)”, Tabelul 18B, Institutul de Statistică al UNESCO, accesibil la: <http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/tableView.aspx?ReportId=3968>. Ultima vizită: 13.02.2012.
2. A se vedea „Education at a Glance 2012”, Table C4.7. (Web only) Number of foreign students in tertiary education, by country of origin and destination (2010), and market shares in international education (2000, 2010). Accesibil la: <http://dx.doi.org/10.1787/888932667216>. Ultima vizită: 20.11.2012.
3. Sondajul a examinat perspectivele profesionale ale tinerilor cu studii în străinătate și modul în care s-au raportat la perspectiva revenirii în țară pe termen scurt, mediu și lung. A se vedea „Studentii români și întoarcerea acasă”, Liga Studenților Români din Străinătate, martie 2011. Accesibil la <http://www.lsr.ro/download/1182>. Ultima vizită: 13.02.2012.
4. Sondajul a avut același obiectiv de a examina perspectivele profesionale ale tinerilor cu studii în străinătate și modul în care se raportează la perspectiva revenirii în țară pe termen scurt, mediu și lung. A se vedea, „Tinerii români și studiile în străinătate. Experițe și perspective”, Liga Studenților Români din Străinătate, mai 2012. Accesibil la: <http://www.lsr.ro/web/Comunicate/Studiu-LSRS-1925>. Ultima vizită: 03.10.2012.
5. A se vedea „România în cifre 2012 – Breviar statistic”, *Institutul Național de Statistică*, București, 2012, p. 10. Accesibil la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Romania%20in%20cifre_%202012.pdf. Ultima vizită: 13.12.2012.
6. A se vedea *Migration in Romania: a country profile 2008*, International Organization for Migration, 2008. Accesibil la: http://publications.iom.int/bookstore/free/Romania_Profile2008.pdf. Ultima vizită: 23.10.2012; a se vedea și „Country notes: Romania” în *International Migration Outlook 2010 & 2012*, OECD Publishing. Accesibile la: <http://www.oecd.org/countries/romania/45629644.pdf>, http://www.oecd.org/migration/internationalmigrationpoliciesanddata/IMO%202012_Country%20note%20Romania.pdf. Ultima vizită: 23.10.2012.
7. A se vedea „România în cifre 2012 – Breviar statistic”, *Institutul Național de Statistică*, București, 2012, p. 10. Accesibil la: http://www.insse.ro/cms/files/publicatii/Romania%20in%20cifre_%202012.pdf. Ultima vizită: 13.12.2012.
8. A se vedea „Demography Report 2010. Older, more numerous and diverse Europeans”, *Eurostat*, 2011, p. 154. Accesibil la: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KE-ET-10-001/EN/KE-ET-10-001-EN.PDF. Ultima vizită: 16.02.2012.

9. A se vedea „Population projections 2008-2060”, *Eurostat*, 2008. Accesibil la: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/08/119>. Ultima vizită: 16.02.2012.
10. A se vedea J. William Ambrosini, Karin Mayr, Giovanni Peri, Dragoș Radu, „The selection of migrants and returnees: Evidence from Romania and its implications”, National Bureau of Economic Research, Working Paper 16912, Martie 2011. Accesibil la: <http://www.nber.org/papers/w16912>. Ultima vizită: 13.09.2012.
11. Prin capital uman înțelegem „suma abilităților și cunoștințelor indivizilor”. Acesta se traduce în „calitatea muncii furnizate și poate fi acumulat prin educație, învățare continuă și experiență”. A se vedea Stefan Schneider (ed.), „Human Capital is the Key to Growth”, Deutsche Bank Research, 1 august 2005, p. 3, accesibil la: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190080.PDF. Ultima accesare: 26.11.2012.
12. A se vedea Stefan Schneider (ed.), „Global Growth Centres 2020. Formel-G for 34 economies”, Deutsche Bank Research, 23 martie 2005, accesibil la http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000185704.pdf. Ultima accesare: 26.11.2012. A se vedea și Stefan Schneider (ed.), „Human Capital is the Key to Growth”, Deutsche Bank Research, 1 august 2005, accesibil la: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190080.PDF. Ultima accesare: 26.11.2012.
13. A se vedea Stefan Schneider (ed.), „Global Growth Centres 2020. Formel-G for 34 economies”, Deutsche Bank Research, 23 martie 2005, accesibil la http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000185704.pdf. Ultima accesare: 26.11.2012. A se vedea și Stefan Schneider (ed.), „Human Capital is the Key to Growth”, Deutsche Bank Research, 1 august 2005, accesibil la: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190080.PDF. Ultima accesare: 26.11.2012.
14. A se vedea „World Economic Outlook 2011”, International Monetary Fund, septembrie 2011. Accesibil la: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2011/02/weodata/download.aspx>. Ultima vizită: 26.11.2012.
15. A se vedea și Stefan Schneider (ed.), „Human Capital is the Key to Growth”, Deutsche Bank Research, 1 august 2005, accesibil la: http://www.dbresearch.com/PROD/DBR_INTERNET_EN-PROD/PROD000000000190080.PDF. Ultima vizită: 26.11.2012.
16. A se vedea Michel Beine, Frédéric Docquier și Hillel Rapoport, „Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers”, in *The Economic Journal*, nr. 118, aprilie 2008, pp. 631–652. Accesibil la: http://econweb.umd.edu/~Lafortune/puc-readings/Beine_Docquier_Rapoport_2008.pdf. Ultima vizită: 29.10.2012.
17. A se vedea „Case Evidence on Brain Gain. A UNDP Capacity Development Resource”, Capacity Development Action Briefs, nr. 1, aprilie 2007, p. 2. Accesibil la: <http://www.undp.org/content/dam/aplaws/publication/en/publications/capacity-development/case-evidence-on-brain-gain/Brain-Gain.pdf>. Ultima vizită: 06.10.2012.
18. Mario Cervantes, Dominique Guellec, „The brain drain: Old myths, new realities”,

OECD Directorate for Science, Technology and Industry, *OECD Observer*, nr. 230, ianuarie 2002. Accesibil la: http://www.oecdobserver.org/news/archivestory.php/aid/673/The_brain_drain:_Old_myths,_new_realities.html. Ultima vizită: 06.10.2012.

19. Suma în EUR este echivalentul a 1.130.000 USD, în conformitate cu rata actuală de schimb valutar (decembrie 2012). Bugetul total estimat pentru implementarea Programului „Brain Gain” al Guvernului Albaniei a fost de 1.000.000 USD pentru perioada aprilie 2006 - aprilie 2009. Proiectul a fost co-finanțat de Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (40%) și de Guvernul Albaniei (60%). Până în 2011, bugetul Programului a fost revizuit și suplimentat de Guvernul Albaniei cu încă 130.000 USD.
20. Până în noiembrie 2012, această inițiativă nu era pusă în practică încă.
21. A se vedea „Country profile – Romania”, *Centre for International Migration and Development*, accesibil la: <http://www.cimonline.de/en/worldwide/359.asp>. Ultima vizită: 08.11.2012.
22. A se vedea Yu Wei and Zhaojun Sun, „China: Building an innovation talent program system and facing global competition in a knowledge economy”, *The Academic Executive Brief*, vol. 2, 2012, p.6. Accesibil la <http://academicexecutives.elsevier.com/sites/default/files/aeb0201.pdf>. Ultima accesare: 27.11.2012.
23. Potrivit informațiilor disponibile pe website-ul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, finanțarea totală din partea Guvernului României a fost de 5.583.496 de euro pentru o perioadă de 39 de luni (septembrie 2004 – decembrie 2007). A se vedea „Support to training of managers in the public sector through the Romanian Government Special Scholarships”, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, http://www.undp.ro/projects.php?project_id=8. Ultima vizită: 29.10.2012.
24. A se vedea Rapoartele de progres ale PNUD referitoare la Programul Bursa Specială Guvernul României, 2004-2009.
25. A se vedea, pentru mai multe detalii, website-ul Asociației Beneficiarilor Bursei Speciale „Guvernul României”, <http://www.abbsgr.ro/>. Ultima vizită: 29.10.2012.
26. În momentul de față, website-ul <http://www.burseguvern.ro/> este nefuncțional. Ultima vizită: 13.11.2012.
27. A se vedea *Comunicat de presă*, Ministerul Administrației și Internelor, 2009, accesibil la: <http://www.icc.ro/YPS.pdf>. Ultima vizită: 07.11.2012.
28. Portalul de posturi vacante în administrația publică este <http://www.publicjob.ro/>. Ultima vizită: 15.12.2012.
29. A se vedea *infra*, p. 45.
30. Evenimentul de cariere „Hai Acasă!” a vizat, pe de-o parte, sprijinirea tinerilor cu experiență de studii peste hotare în efortul lor de a găsi oferte profesionale atractive în țară. Pe de altă parte, acesta a urmărit susținerea companiilor din România în procesul de recrutare unor tineri cu un potențial profesional ce merită valorificat. „Hai Acasă!” a reunit peste 200 de tineri cu studii la peste 100 de universități din întreaga lume și s-a bucurat de participarea și sprijinul a 40 de companii, instituții și organizații.

31. Potrivit Sondajului LSRS „Tinerii români și studiile în străinătate. Experiențe și perspective”, derulat în luna mai 2012, salariul net minim lunar pe care cei mai mulți tineri (58%) l-ar accepta pentru a lucra în România, în primul an după întoarcere pornește de la mai puțin de 400 de euro și se oprește la 1000 de euro (inclusiv). Accesibil la: <http://www.lsr.ro/web/Comunicate/Studiu-LSRS-1925>. Ultima vizită: 03.10.2012
32. Un pas important în ceea ce privește facilitarea accesului tinerilor din străinătate la informații privind posturile vacante din administrația publică centrală și locală a fost făcut odată cu lansarea portalului PublicJob.ro, o inițiativă nonprofit și neguvernamentală, preluată ulterior de Guvern. A se vedea: <http://www.publicjob.ro/>. Ultima vizită: 15.12.2012.
33. A se vedea *Academic Ranking of World Universities*, <http://www.arwu.org/>. Ultima vizită: 18.12.2012.
34. A se vedea *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare, și Inovare 2007-2013*, Guvernul României. Accesibilă la: <http://uefiscdi.gov.ro/userfiles/file/ROST/1188314177strategia%20ro.pdf>. Ultima vizită: 24.10.2012. A se vedea, de asemenea, lista instituțiilor cu activitate de cercetare din România, disponibilă la: <http://www.ad-astra.ro/cartea-alba/institutions.php?>, și lista instituțiilor cu activitate de cercetare ale Academiei Române, disponibilă la: http://www.ad-astra.ro/cartea-alba/institutions.php?type_id=4&year_indexed=2011. Ultima vizită: 18.12.2012.
35. A se vedea, ca exemplu, „Metodologia de monitorizare și evaluare a implementării Strategiei naționale de prevenire și combatere a corupției” a Guvernului Republicii Moldova, aprobată în 2004 și accesibilă la: http://www.cccec.md/Sites/cccec_md/Uploads/Metodologie%20de%20monitorizare%20a%20SNPCC.8C5ACDB5CF32445FB363F27D805C89DA.pdf. Ultima accesare: 02.12.2012.
36. Indicatorii de resurse umane și financiare vor evidenția gradul de consum al resurselor alocate pentru derularea acțiunilor aferente punerii în practică a măsurilor din Strategie. Indicatorii de output exprimă produsele directe ale acțiunilor derulate, iar indicatorii de rezultat se referă la beneficiile directe (și indirecte) care sunt resimțite de beneficiarii Strategiei. Indicatorii de impact reprezintă consecințele ulterioare (pe termen scurt, mediu și lung) ale Strategiei. A se vedea, pentru mai multe detalii, Raluca Gârboan, „Indicatori utilizați în evaluare și monitorizare: indicatorii sociali”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, nr. 19, 2007, pp. 34-42. Accesibil la: <http://rtsa.ro/files/TRAS-19-2007-3Garboan.pdf>. Ultima vizită: 22.10.2012.
37. A se vedea *Propunerea Comisiei Europene privind cadrul financiar multianual*, Comisia Europeană, 2011. Accesibilă la: http://ec.europa.eu/budget/library/biblio/documents/fin_fwk1420/MFF_COM-2011-500_Part_I_en.pdf (partea I) și http://ec.europa.eu/budget/library/biblio/documents/fin_fwk1420/MFF_COM-2011-500_Part_II_en.pdf (partea a II-a). A se vedea și site-ul dedicat cadrului financiar multianual 2014-2020: http://ec.europa.eu/budget/reform/index_en.htm Ultima vizită: 23.10.2012.
38. <http://www.lsr.ro/forum/>
39. <http://gostudy.lsr.ro/>
40. <http://gostudy.lsr.ro/mentorat/>

41. <http://gostudy.lsr.ro/caravana/>
42. <http://elite.lsr.ro/>
43. <http://gala.lsr.ro/>
44. <http://www.romania-juna.eu/>
45. <http://www.caesar-romania.eu/>
46. <http://bccse.lsr.ro/>
47. <http://haiacasa.lsr.ro/>