



APROBAT

Senatul USPEE "Constantin Stere"
Proces-verbal nr. 1 din 31 august 2020

Rector
Gheorghe AVORNIC,
dr.hab. prof.univ.



**STRATEGIA DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE
a Universității de Studii Politice și Economice Europene "Constantin Stere"
pentru perioada 2020-2025**

1. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Universitatea de Studii Politice și Economice Europene "Constantin Stere" (în continuare Universitate) își îndeplinește misiunea stabilită în Carta Universitară, având la bază cea mai prețioasă resursă – resursa umană, care constituie elementul creator, activ și coordonator al activității, influențând decisiv eficacitatea utilizării resurselor materiale, financiare și informaționale. Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare, precum și capacitatea lor de a-și cunoaște și învinge propriile limite, pentru a face față noilor provocări sau exigențelor actuale și de perspectivă.

1.2. Resursele umane universitare poartă în sine cel mai important principiu al dezvoltării – inovarea, fără de care competitivitatea actuală este de neconceput. Un nivel ridicat de pregătire profesională a personalului universitar este direct asociat cu un nivel calitativ înalt al procesului de învățământ și cercetare, care să contribuie la generarea de cunoștințe și formarea de competențe solicitate în mod real de piața forței de muncă.

1.3. Activitățile ce țin de politica resurselor umane în cadrul USPEE "Constantin Stere" se realizează în conformitate cu prevederile Codului Educației al Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova, Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14.11.2014, Cartei universitare, Regulamentului intern al USPEE "Constantin Stere", precum și altor acte normative naționale și instituționale.

1.4. Strategia de dezvoltare a resurselor umane ale USPEE "Constantin Stere" stabilește ca obiectiv general recrutarea, menținerea și dezvoltarea resurselor umane profesionale, inteligente, competitive, capabile să realizeze misiunea Universității. În calitate de obiectivele specifice se stabilesc proiectarea și implementarea unui sistem performant de recrutare, selectare și integrare a resurselor umane; perfecționarea sistemului de motivare a angajaților și de sporire a satisfacției acestora; reformarea sistemului de instruire și perfecționare a resurselor umane; îmbunătățirea modalității de evaluare a performanțelor resurselor umane. Întru realizarea acestor obiective, direcțiile prioritare ale managementului resurselor umane universitare în ultimul deceniu au avut drept punct de reper anume aceste principii, activitățile în domeniu fiind orientate constant spre eficientizarea continuă a potențialului uman, atragerea și menținerea personalului de performanță, crearea unui climat favorabil, precum și identificarea unor metode și mijloace de recunoaștere și recompensare a unor asemenea prestații.



1.5. În contextul acestor prevederi, Carta Universitară, preia aceste principii și menține în calitate de obiectiv specific recrutarea, menținerea și dezvoltarea resurselor umane profesioniste, inteligente, competitive, capabile să realizeze misiunea Universității. Continuarea în următorii cinci ani a acestui vector de dezvoltare a resurselor umane din Universitate rămâne a fi o prioritate, iar experiența ultimului deceniu demonstrează că dacă resursele umane sunt percepute ca principala investiție, rezultatele obținute în timp devin tot mai evidente.

2. SCOPUL STRATEGIEI RESURSELOR UMANE

2.1. **Strategia resurselor umane a USPEE "Constantin Stere" pentru perioada 2020-2025** (în continuare – Strategia) *stabilește cadrul general al dezvoltării resurselor umane în următorii cinci ani, identifică vulnerabilitățile existente la acest capitol, selectează și propune soluții potrivite pentru înlăturarea acestora, stabilește direcțiile prioritare pentru consolidarea potențialului uman disponibil, precum și mecanismele de realizare a acestora.*

2.2. Scopul Strategiei resurselor umane este asigurarea unui instrument de abordare sistemică, crearea un ansamblu de priorități și direcții de dezvoltare în domeniul managementului resurselor umane, pentru următorii 5 ani, în scopul consolidării procesului de gestionare a potențialului uman, dezvoltării unui management durabil al performanței resurselor umane, creării condițiilor echitabile și transparente de creștere în carieră în bază demeritocrație, implicare și rezultat.

3. ACTUALITATEA RESURSELOR UMANE

3.1. În prezent Universitatea dispune de un potențial uman unic la nivel național, fiind implicat pe deplin în procesul educațional, în același timp fiind în avangarda cercetărilor științifice și serviciilor medicale de performanță la nivel național. Reprezentanți ai personalului academic universitar sunt membri sau activează în calitate de experți în cadrul diferitor consilii și comisii instituite de către Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (comisii și grupuri de lucru), Ministerul Justiției, Ministerul Economiei și Infrastructurii, Academia de Științe a Moldovei, Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare, ș.a.

3.2. Potențialul uman universitar, constituit din academicieni, profesori universitari, conferențieri universitari, lectori universitari, asistenți universitari, precum și personal administrativ, de suport și didactic auxiliar, demonstrează că investițiile în oameni sunt calea cea mai sigură de a garanta dezvoltarea și competitivitatea Universității pe termen mediu și lung.

3.3. Totodată, evoluția vertiginoasă a tehnologiilor moderne educaționale și de cercetare, oportunitățile oferite de dezvoltarea și aplicarea explozivă a tehnologiilor digitale și informaționale în toate domeniile de activitate impun necesitatea aplicării unor acțiuni neîntârziate în toate componentele activităților universitare. Prioritatea de bază urmează a fi în continuare dezvoltarea continuă a resurselor umane și sporirea calității potențialului academic și științific pentru a fi capabil să se adapteze rigorilor timpului, provocărilor determinate de tehnologiile moderne și să devină competitiv la nivel regional.

4. CARACTERISTICA GENERALĂ A PERSONALULUI UNIVERSITAR

4.1. Personalului academic universitar antrenat în realizarea programelor de studii, la etapa elaborării Strategiei, este constituit din 64 persoane cu statut de angajat titular, inclusiv 8 profesori universitari, 24 conferențieri universitari, 9 lectori universitari și 23 de asistenți universitari. Concomitent, prin cumul extern activează în total 15 persoane, inclusiv 1 profesor universitar, 6 conferențieri universitari și 3 lectori universitari. În perioada anilor 2015-2020 toate categoriile de personal (total, titular, cumul) cantitativ s-au menținut în limite relativ rezonabile, diferențele anuale neimportante fiind determinate preponderent de necesitățile procesului educațional.

4.2. Majoritatea personalului academic universitar activează în calitate de angajați cu statut titular (81%), fiind încadrați deplin în procesul de instruire, iar ponderea personalului care activează în calitate de angajat prin cumul extern este de cca 19%, aceștia constituind specialiști practicieni de performanță din instituții din instituții publice și private, implicarea cărora în procesul de instruire aduce plusvaloare calității acestuia. Din numărul total al personalului academic, 100% au studii superioare de licență și masterat. Distribuirea personalului academic pe categorii de discipline este în corelație directă cu necesitățile procesului educațional, fiind antrenați în predarea disciplinelor de specialitate, a disciplinelor fundamentale, precum și în predarea disciplinelor generale și social-umanistice.

4.3. În sectorul cercetării activează toți profesorii antrenați în procesul de instruire. Universitatea crează toate condițiile pentru activitatea de cercetare, inclusiv oferind posibilitatea de publicare a rezultatelor obținute în cele șase reviste științifice, dintre care două au acreditare de tipul B. Dat fiind faptul că activitățile de cercetare se desfășoară în baza proiectelor de cercetare cu finanțare obținută prin competiție din diverse surse interne și externe, acestea sunt realizate în mare parte de către personalul științifico-didactic al subdiviziunilor didactice universitare. Astfel, recrutarea personalului de cercetare din surse interne rămâne a fi o metodă rațională și rezonabilă de utilizare a resurselor umane la acest capitol. Această componentă a activității personalului academic este reflectată în special de ponderea persoanelor ce dețin titlu (grad) științific (doctor/doctor habilitat în științe), ceea ce reflectă integrarea procesului didactic cu cel de cercetare științifică. Actualmente, cca 64% din personalul academic titular dețin titluri științifice, inclusiv cca 10% sunt doctori habilitați în științe și cca 55% sunt doctori în științe.

4.4. În cadrul Universității sunt respectate și protejate în toate circumstanțele libertatea fiecărui membru de a produce, de a transmite și de a însuși cunoștințe, fără discriminări și represalii de orice gen, precum și libertatea de gândire, de conștiință, de exprimare și de asociere în condițiile legii. Aceste principii sunt stabilite în Carta Universitară.

4.5. Personalul academic titular este constituit din cca 38% persoane de sex feminin și cca 62% persoane de sex masculin, ceea ce corespunde caracteristicilor demografice respective la nivel național. Constituirea organelor de conducere universitare are la bază inclusiv respectarea principiului gender, astfel că personalul academic de sex feminin este reprezentat în Senat, Consiliul pentru dezvoltare strategică instituțională, Consiliul de administrare, Consiliile facultăților ș.a.

4.6. Repartizarea personalului academic în funcție de vârstă este relativ echilibrată, cca 25% constituind persoane cu vârsta până la 40 ani, cca 52% persoane cu vârsta între 40-60 ani și cca 23% persoane cu vârsta peste 60 ani. Astfel, personalul cu vârsta de 40-60 ani este în majoritate. Carta Universitară, stabilește că cenzul de vârstă pentru posturile de conducere și personalul științifico-didactic este vârsta de pensionare conform legislației Republicii Moldova, iar pentru academicieni și membri corespondenți este de 70 de ani. După expirarea termenului stabilit conform cenului de vârstă, personalul științifico-didactic poate continua activitatea, în conformitate cu necesitățile subdiviziunilor, prin contract individual de muncă pe o durată determinată. Profesorii universitari care au avut contribuții remarcabile în domeniul în care și-au desfășurat activitatea profesională pot și numiți în funcție de profesor consultant.



4.7. Astfel, la capitolul resurse umane, Universitatea este orientată spre dezvoltarea continuă a potențialului uman, menținerea la nivel optim a numărului și componente calitative a personalului academic universitar, precum și spre un proces rațional de actualizare a potențialului uman disponibil, capabil să asigure realizarea sarcinilor și obiectivelor instituționale.

4.8. În rezultatul eforturilor depuse întru internaționalizarea procesului de studii, dezvoltarea relațiilor de colaborare cu diverse instituții similare de peste hotare, integrarea în spațiul educațional european, a fost dezvoltat un mecanism eficient de atragere a cetățenilor altor țări pentru angajare și antrenare în activitățile educaționale și de cercetare. În special sunt menținute relații strânse de cooperare cu universități din România, Spania, Lituania. Un suport important care permite antrenarea profesorilor din străinătate sunt proiectele de mobilitate, inclusiv programul Erasmus+.

Concluzii

- Pe parcursul ultimului deceniu asigurarea Universității cu personalul necesar, conform necesităților procesului educațional și de cercetare, a fost echilibrată.
- În Universitate este creat un climat confortabil, permanent identificându-se metode și mijloace de recunoaștere și recompensare a performanței, de promovare în funcții și creștere în carieră.
- În rezultatul eforturilor depuse întru internaționalizarea procesului de studii, dezvoltarea relațiilor de colaborare cu diverse instituții similare de peste hotare, integrarea în spațiul educațional european, a fost dezvoltat un mecanism eficient de atragere a cetățenilor altor țări pentru angajare și antrenare în activitățile educaționale și de cercetare.

5. RECRUTAREA, SELECTAREA ȘI ANGAJAREA PERSONALULUI ACADEMIC

5.1. Gestionarea activităților de personal revine Secției resurse umane, subdiviziune structurală a Universității, care îndeplinește atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile în domeniul managementului resurselor umane: evaluarea necesităților, planificarea, descrierea posturilor, recrutarea și selectarea personalului, încadrarea și integrarea noilor angajați, motivarea și educația continuă, promovarea și dezvoltarea carierei personalului universitar.

5.2. Procesul de angajare în cadrul Universității este unul foarte dinamic, astfel că doar pe parcursul ultimilor cinci ani personalul didactic-științific a fost angajat în bază de concurs, iar cel nondidactic - prin alte forme de angajare. Concomitent, în funcție de necesitățile procesului de instruire, un număr limitat de personal academic este angajat suplimentar prin cumul intern/extern sau prin plata cu ora pentru activitate didactică pe parcursul anului de studii. Această formă de angajare se aplică doctoranzilor (în perspectiva angajării cu statut de titular după absolvire), precum și practicienilor notorii.

5.3. Cerințele minime de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice sunt deținerea unei calificări de cel puțin nivelul 7 al Cadrului național al calificărilor din Republica Moldova - studii superioare de masterat. Pentru ocuparea unei funcții științifico-didactice în Universitate este necesară deținerea unei calificări de nivelul 8 al Cadrului național al calificărilor din Republica Moldova - studii superioare de doctorat. Absolvenții programelor de studii superioare, angajați pentru exercitarea activității didactice, urmează în mod obligatoriu modulul psihopedagogic, corespunzător unui număr de 60 de credite de studii transferabile.



III) și titlului științific de doctor/doctor habilitat. În baza rezultatelor concursului, cu persoanele selectate se încheie un contract individual de muncă pe o perioadă de 5 ani.

5.10. Funcțiile didactice (*asistent universitar*) și didactice auxiliare (*metodist, secretar*) sunt ocupate în bază de competiție a dosarelor depuse, de către persoanele care corespund criteriilor stabilite de prevederile normative naționale și instituționale în vigoare. Cerințele minime de calificare pentru ocuparea funcțiilor didactice sunt deținerea unei calificări de cel puțin nivelul 7 al Cadrului național al calificărilor din Republica Moldova (studii superioare de master/integrate). Pentru ocuparea funcțiilor vacante de asistent universitar sunt selectați candidați din rândul doctoranzilor cu performanțe deosebite, iar un criteriu important de selectare este cunoașterea certificată (cel puțin B2) a limbii engleze și/sau franceze. Asistenții universitari pot fi angajați în funcție pe perioada studiilor doctorale.

5.11. Personalul universitar tânăr este antrenat treptat în procesul de instruire, fiind angajat inițial prin plată cu ora sau activitate prin cumul în perioada studiilor superioare de doctorat. Ulterior, în funcție de experiența obținută, precum și de performanțele de predare dovedite și confirmate în bază de competiție, anual șefii de subdiviziuni didactice înaintează propuneri de angajare în funcție de asistent universitar. Studiile superioare de doctorat asigură condițiile necesare pentru evaluarea și testarea prealabilă a candidaților pentru ocuparea ulterioară a funcțiilor de asistent universitar.

Concluzii

- Legislația națională actuală în vigoare stabilește un înalt grad de autonomie universitară.
- Totodată, procedurile de personal (planificarea, descrierea postului, recrutarea, selectarea și angajarea) pentru instituțiile de învățământ superior sunt strict reglementate în actele normative naționale.
- Acest fapt reduce capacitatea instituțională de a dezvolta compartimentul respectiv conform tendințelor înregistrate în universitățile europene sau din alte regiuni geografice.

6. EVALUAREA PERSONALULUI UNIVERSITAR

6.1. Evaluarea activității personalului academic face parte din sistemul de asigurare a calității și se realizează periodic în funcție de performanțele didactice și de cercetare, activitățile extracurriculare, precum și alte criterii. Procedurile de evaluare a personalului academic în cadrul Universității sunt realizate de către șeful departamentului/catedrei și/sau alt cadru științifico-didactic cu titlu științific în baza fișei de evaluare, iar rezultatele sunt discutate la ședința catedrei și servesc drept indicator pentru propunerile de stimulare și motivare.

6.2. Realizarea activității științifico-didactice a personalului academic pe parcursul anului este monitorizată de către șeful subdiviziunii didactice, iar la finele anului de studii personalul academic raportează realizarea planurilor individuale de activitate. Ulterior, șeful subdiviziunii didactice prezintă raportul anual de activitate al catedrei în ansamblu. Monitorizarea realizării normei științifico-didactice este efectuată de către Departamente/Catedre și apoi Decanatele facultăților, în baza rapoartelor anuale prezentate de către subdiviziunile didactice.

6.3. Evaluarea calității predării de către beneficiari (studenți, cursanți) se efectuează de către Secția Management al Calității. Rezultatele sunt analizate la finele fiecărui semestru și examinate în cadrul ședinței catedrei/consiliul facultății/ Senatului. În procesul de evaluare internă la nivelul catedrelor, personalul cu titlu științific asistă la prelegeri și lucrări practice cu evaluarea și analiza ulterioară a acestora, rezultatele fiind înregistrate în registrul de asistări reciproce. La etapa desfășurării concursului pentru ocuparea posturilor vacante membrii comisiei de concurs, împreună cu șefii de departament/catedre, asistă la prelegeri și lucrări practice/seminare, acest lucru fiind constatat în procesele verbale.



Concluzii

- În Universitate sunt implementate forme și principii moderne de evaluare a calității resurselor umane și serviciilor educaționale prestate, în baza principiilor și rigorilor Sistemului de Management al Calității. Evaluarea se realizează atât pe verticală ierarhică, interevaluare (evaluare de către colegi), prin autoevaluare, precum și prin evaluarea de către beneficiarii de instruire.
- Evaluarea satisfacției personalului se realizează către finele anului de studiu pentru personalul didactic și non-didactic și la finele anului calendaristic pentru personalul administrativ și de suport. Procedura urmează a fi îmbunătățită prin implementarea unui mecanism bine structurat și conturat de evaluare a satisfacției personalului, care ar reflecta satisfacția și motivația față de atribuțiile funcției, colaborarea cu colegii din subdiviziune și alte subdiviziuni universitare, comunicarea la locul de muncă, motivarea financiară și non-financiară, oportunitățile de creștere în carieră, stresul la locul de muncă ș.a.
- Pentru crearea condițiilor favorabile creșterii în carieră este necesară dezvoltarea unor traiectorii de carieră adaptate fiecărei categorii de personal, care să includă niveluri, activități reprezentative, aptitudini, capacități și care să definească așteptările personalului universitar, în special de vârstă tânără, aceste traiectorii fiind raportate la rezultatele evaluării personalului universitar.

7. MOTIVAREA PERSONALULUI

7.1. În scopul realizării misiunii sale Universitatea aplică diverse metode financiare și non-financiare de stimulare, motivare și promovare a personalului academic pentru performanțe profesionale.

7.2. *Motivarea financiară* se realizează printr-un sistem de remunerare financiară echitabil, atractiv, competitiv și flexibil pentru selectarea, dezvoltarea și stimularea personalului calificat, capabil să reflecte performanța profesională în domeniul de activitate.

7.3. Concomitent sunt aplicate și alte tipuri de stimulare financiară, cum ar fi finanțarea/acoperirea parțială sau totală a participării personalului academic la diverse forumuri științifice sau de specialitate.

7.4. Astfel, mecanismele aprobate și aplicate la acest capitol au drept scop implementarea unui sistem de motivare financiară echitabil, atractiv, competitiv și flexibil pentru selectarea, dezvoltarea și stimularea personalului calificat, capabil să reflecte performanța profesională în domeniul de activitate.

7.5. *Motivarea non-financiară* se realizează prin implementarea diferitor mecanisme de cointerese a personalului universitar în sporirea calității atribuțiilor exercitate și creștere a gradului de responsabilitate instituțională. Astfel, în contextul internaționalizării procesului de instruire, personalul academic universitar beneficiază de condiții pentru studierea limbilor străine, inclusiv din contul resurselor financiare ale Universității, cu susținerea ulterioară a examenelor și obținerea certificatelor. Pentru predarea în limbile engleză/franceză personalul academic universitar este remunerat suplimentar, în funcție de resursele financiare disponibile, conform unor coeficienți stabiliți de către Senat.

7.6. *Motivarea non-financiară* se realizează de asemenea prin asigurarea condițiilor de promovare profesională și creștere în carieră, precum și prin conferirea diferitor distincții (instituționale, de ramură, naționale).

7.7. În acest context, în instituție este creat un climat confortabil în care angajații să poată munci la capacitatea lor maximă, dar și se caută metode și mijloace de recunoaștere și recompensare a unor asemenea prestații, prin diverse mecanisme de stimulare și motivare, dar și de promovare în carieră. Personalului universitar îi este asigurat dreptul de a alege și să fie ales în toate organele de conducere ale Universității, conform criteriilor și procedurilor în vigoare. Mecanismele de promovare, atât în cariera științifico-didactică, cât și în cea managerială, asigură condiții echitabile pentru fiecare angajat al Universității de a candida și a ocupa funcțiile la care aspiră. Procedurile de organizare și desfășurare a concursurilor se bazează pe următoarele principii: transparență – informarea amplă privind posturile vacante și condițiile pe ocupare a lor, punerea la dispoziția tuturor persoanelor interesate a informației referitor la modul de organizare și desfășurare a concursului; obiectivitate - asigurarea condițiilor egale pentru candidații la ocuparea funcțiilor vacante, asigurarea selectării pe baza unor criterii clar definite și a unei metodologii unice de evaluare a nivelului de competență al candidaților; alegere după merit – selectarea, pe baza rezultatelor obținute, a celor mai competente persoane.

Concluzii

- Mecanismele de motivare financiară și non-financiară a personalului universitar au fost perfecționate și dezvoltate continuu în ultimii ani, în contextul oportunităților oferite de extinderea gradului de autonomie universitară. Astfel, în prezent, Universitatea dispune de un spectru larg de mecanisme pentru sporirea atractivității instituționale.
- Internaționalizarea procesului de studii solicită eforturi considerabile din partea personalului universitar, investiții semnificative întru asigurarea calității procesului educațional, dar și pentru sporirea atractivității instituției la nivel regional și internațional pentru eventuali candidați la instruire. În același timp, diversificarea ofertei educaționale și internaționalizarea procesului de instruire oferă personalului universitar noi oportunități de dezvoltare profesională, constituind un factor cu caracter motivațional deosebit de important.
- Personalul universitar dispune de condiții echitabile pentru creștere în carieră, pentru implicarea în diverse proiecte de cercetare sau de dezvoltare profesională. În același timp, pentru următorii ani rămâne o prioritate identificarea unor mecanisme de sporire a cointeresei personalului universitar de vârstă tânără și medie pentru implicarea mai activă în diverse activități administrative, de cercetare, transfer tehnologic etc., ceea ce ar spori gradul de vizibilitate, influență și participare în consultarea și luarea deciziilor a tuturor categoriilor de personal.
- Sunt necesare acțiuni pentru diversificarea modalităților de stimulare a performanței personalului universitar, de exemplu prin instituirea diferitor titluri conferite anual în bază de competiție, pe principii de inteligență, profesionalism, moralitate și înaltă responsabilitate (asistentul/lectorul/ conferențiarul/profesorul anului, savantul anului, etc.), ceea ce ar genera un spirit competitiv și motivație suplimentară pentru autodezvoltare profesională.

8. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

8.1. Universitatea promovează formarea continuă și recalificarea personalului academic și oferă sprijin pentru mobilități cu scop didactic, de cercetare sau profesional. În ultimii cinci ani numărul personalului universitar care a urmat cursuri de perfecționare în domeniul de specialitate are tendință de creștere.

8.2. Formarea didactică continuă a personalului academic se realizează prin intermediul unor module de instruire de scurtă durată, a stagiilor în instituții specializate din țară sau din străinătate, organizarea seminarelor/cursurilor/modulelor de instruire cu participarea specialiștilor notorii din străinătate.

8.3. În procesul de instruire personalul universitar aplică diverse metode interactive de predare, cum ar fi studiul de caz, programe virtuale, instruirea la distanță ș.a. Calitatea instruirii este în relație directă cu nivelul de pregătire profesională și pedagogică, calitățile morale ale personalului universitar, precum și cu posedarea limbilor de circulație internațională și a tehnologiilor informaționale. Formarea profesională a personalului academic și în continuare va avea drept scop aprofundarea și actualizarea cunoștințelor, dezvoltarea și modelarea aptitudinilor necesare personalului academic, creșterea nivelului calitativ al activității profesionale conform cerințelor dictate de progresul social, științific, tehnic.

8.4. Un rol tot mai important îl are mobilitatea academică, un număr considerabil de personal științifico-didactic a studiat noile tehnologii educaționale și modalitatea de implementare a acestora, precum și să realizeze un schimb de experiență cu colegii care activează în instituțiile similare din străinătate, în special cu universități din România și Spania, unde anual personalul universitar efectuează stagii de perfecționare a nivelului de calificare profesională.

8.5. Personalul universitar beneficiază de cursuri obligatorii de Psihopedagogie pentru cadrele tinere/nou-angajate, creditate cu 60 credite, conform Planului de învățământ la modulul psihopedagogic pentru cadrele didactice, iar personalul universitar cu experiență în activitate beneficiază de programe de educație continuă în acest domeniu.

8.6. Un rol important se atribuie pregătirii lingvistice a personalului academic, iar în acest sens Universitatea organizează cursuri pentru studierea limbilor de circulație internațională (engleză/franceză/spaniolă), finalitatea cărora este certificarea cadrului didactic cu nivelul respectiv de cunoașterea a limbii.

8.7. O altă formă de educație continuă a personalului academic în domeniul cercetării științifice sunt studiile în cadrul Școlii Doctorale, unde personalul academic acumulează cunoștințe și experiență în domeniul metodologiei de cercetare, tehnologiilor informaționale, precum și a bunelor practici internaționale.

8.8. În vederea creșterii profesionalismului, preponderent în acumularea abilităților didactice și pedagogice, în cadrul Universității sunt organizate seminare de lucru cu participarea experților internaționali. Specialiști cu renume de peste hotare vizitează Universitatea pentru a modera cursuri de instruire pe subiecte actuale pentru personalul academic (Instruirea modernă și îmbunătățirea predării, Dezvoltarea curriculară, Metodologia cercetării științifice, Îmbunătățirea competențelor profesionale academice ale personalului universitar).

8.9. Personalul academic beneficiază de burse în cadrul proiectelor Erasmus, Erasmus+, Agenția Universitară a Francofoniei ș.a., care asigură condiții pentru dezvoltare profesională didactică și de cercetare științifică.

Concluzii

- Dezvoltarea continuă a nivelului de calificare profesională a personalului universitar rămâne a fi o prioritate a managementului resurselor umane, astfel fiind oferite diverse posibilități și oportunități pentru educația continuă la nivel instituțional, național, regional și internațional.

- Pentru următorii ani vor fi identificate noi oportunități pentru dezvoltare profesională, astfel ca fiecare cadru didactic să urmeze minimum o instruire peste hotare la fiecare cinci ani, iar catedrele să organizeze anual schimburi de experiență cu entități similare din alte țări, ceea ce va intensifica procesul de integrare în spațiul educațional european.



• În următorii cinci ani un accent deosebit se va pune pe continuarea procesului de studiere a limbilor de circulație internațională (engleza, franceza, spaniola, germana) atât de către personalul academic universitar, cât și de alte categorii de personal, astfel ca mediul universitar să devină unul multilingvistic. Activitățile la acest capitol urmează a fi exclusiv motivaționale, astfel ca persoanele multilingve să dispună de oportunități largi de creștere profesională, precum și creștere în carieră.

9. POLITICA PRIVIND RECRUTAREA DESCHISĂ, TRANSPARENTĂ ȘI BAZATĂ PE MERITE A CERCETĂTORILOR

9.1. Prioritățile pentru dezvoltarea resurselor umane din cercetare înglobează prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, elaborată de către Comisia Europeană pentru a stabili principiile generale, rolul, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor, precum și a angajatorilor/ finanțatorilor, având drept obiectiv realizarea unei piețe transparente și deschise a muncii pentru cercetători în Spațiul European de Cercetare. Prioritățile pentru dezvoltarea resurselor umane din cercetare în cadrul Universității reflectă cele 40 de principii ale Cartei Europene a Cercetătorilor, orientate spre creșterea continuă a calității resurselor umane din cercetare.

9.2. *Aspecte etice și profesionale în domeniul cercetării.* Libertatea de cercetare în cadrul Universității este garantată de articolul 33 din Constituția Republicii Moldova, Carta Universitară, Regulamentul Intern și Codul Moral. Prevederile principiilor etice și deontologice sunt stipulate în Codul de Etică și Deontologie profesională a cercetătorilor și profesorilor, adoptat de către Consiliul Național de Acreditare și Atestare, în baza standardelor internaționale în domeniul eticii în cercetare și predării științifice.

9.3. În cadrul Universității activează comisia de etică a cercetării, care monitorizează respectarea principiilor bioetice în cadrul cercetării, aplicarea oportună a principiilor etice în domeniul de cercetare și predare, precum și pentru soluționarea dilemelor etice apărute în activitatea cercetătorilor.

9.4. Contractele individuale de muncă stipulează cerințele privind atitudinea profesională, principalele responsabilități ale cercetătorilor din mediul universitar și corespund cu normele etice acceptate de comunitatea științifică internațională. În continuare aceste prevederi vor fi completate cu unele aspecte de procedură ce țin de nerespectarea eticii profesionale, pentru o mai bună gestionare și de prevenire a conflictelor, cu aplicarea unor noi măsuri pentru prevenirea și sancționarea plagiatului, etc.

9.5. Direcțiile strategice și obiectivele de cercetare ale catedrelor, laboratoarelor Universității sunt aprobate anual de către Senat. Diseminarea rezultatelor științifice obținute are loc în cadrul conferințelor naționale și internaționale, prin publicarea în revistele științifice naționale, accesibile și în format electronic, inclusiv în cele șase reviste ale USPEE "Constantin Stere". Articole științifice publicate sunt anterior redactate și recenzate de către specialiști recunoscuți în domeniu. Codul cu privire la știință și inovare reglementează utilizarea rezultatelor științifice și tehnologice. Reglementările privind exploatarea proprietății intelectuale și brevetelor sunt stipulate detaliat în legislația privind protecția proprietății intelectuale.

9.6. Activitatea de cercetare a Universității este acreditată periodic de către Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare în baza unor criterii de performanță clare ce țin de domeniile de cercetare existente în instituție. Aceste criterii cuprind dimensiunile de performanță și vizibilitate la nivel internațional, contribuție științifică și recunoaștere națională, relevanța economică și relevanța socială.

9.7. *Recrutarea* deschisă, transparentă și bazată pe merit este unul dintre pilonii Cartei europene pentru cercetători și, în special, a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, lansat în 2005. Recrutarea este deschisă, transparentă și bazată pe merit și propune să se asigure că anume cea mai bună persoană pentru serviciu este recrutată și va aduce beneficii cercetătorilor, instituțiilor și sistemului de cercetare în general. Mai special, recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merit face ca carierele de cercetare să fie mai atractive, asigură șanse egale pentru toți candidații și facilitează mobilitatea. În general, aceasta va contribui la creșterea rentabilității investițiilor în cercetare.

9.8. Este o prioritate pentru Universitate să se asigure că cel mai bun candidat pentru un anumit post este recrutat printr-un proces de selecție deschis, transparent și bazat pe merite. Procedurile aplicate pentru selectarea și angajarea personalului din cercetare sunt reglementate de un set de elemente de bază, principii care garantează tuturor persoanelor accesul egal la angajare în conformitate cu prevederile și principiile constituționale de egalitate, merit și capacitate, respectând în același timp reglementările naționale (Codul Muncii al Republicii Moldova, Codul Educației al Republicii Moldova etc.) și reglementările internaționale în acest domeniu, în special Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

9.9. Pentru viitor, se preconizează că recrutarea personalului din cercetare se va realiza pe următoarele criterii:

- *Publicarea* – informația despre posturile vacante va fi plasată pe site-ul Universității la rubrica „Locuri de muncă vacante”, fiind incluse descrierea largă a cunoștințelor și competențelor necesare, titlul specific al poziției oferite, principalele atribuții care trebuie îndeplinite, criteriile aplicate pentru evaluarea cererii și termenul limită pentru depunerea cererii.
- *Transparență* – ofertele de locuri de muncă publicate vor defini cerințele minime și criteriile de evaluare și importanța relativă a fiecăreia dintre aceste cerințe.
- *Egalitate* – oferta de locuri de muncă va asigura ca niciun solicitant să nu fie exclus, cu excepția cazului în care nu sunt îndeplinite cerințele enunțate în oferta în sine, în acest scop fiind revizuite toate cererile care îndeplinesc cerințele de aplicare, fără a discrimina în nici un fel sexul, vârsta, originea etnică, națională sau socială, religia, orientarea sexuală, limba, dezabilitatea, opinia politică, statutul social sau economic.
- *Meritul și abilitatea* – selecția se va baza pe evaluarea CV-urilor folosind șabloane de evaluare predefinite, scară de notare, interviuri sau orice alt sistem pentru a asigura obiectivitatea procesului, întreruperile de carieră sau variațiile cronologice fiind considerate ca parte din evoluția profesională și o contribuție potențial valoroasă la dezvoltarea profesională a cercetătorilor către o carieră multidimensională.
- *Profesionalism și imparțialitate* – organul de selecție care evaluează meritele solicitanților va fi format din profesioniști atât din domeniul managementului cercetării, cât și din profesioniști sau tehnicieni cu cunoștințe științifice aplicabile și fără conflict de interese cu candidații admiși la procesul de selecție.

9.10. Comitetul de selecție, organ public format din membri, cu diferite niveluri de experiență și competențe și cu un echilibru adecvat între bărbați și femei, va asigura analiza și evaluarea corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor neoficiale, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Criteriile de evaluare vor fi în concordanță cu cerințele poziției oferite. Procedura de selecție este competitivă și constă din două faze: prima - evaluarea meritelor bazate pe aplicare și a doua - o evaluare a competențelor bazate pe interviul personal. Candidații admiși la interviul personal sunt evaluați după criteriile predefinite și transparente, iar rezultatele procesului de selecție sunt publicate online.



9.11. *Echivalarea actelor de studii.* În prezent, procedura de echivalare a examenelor de doctorat și recunoașterea creditelor pentru doctoranzi care au obținut o mobilitate în universitățile din străinătate, este prevăzută de reglementările naționale privind organizarea studiilor doctorale și postdoctorale. Universitatea încurajează implicarea cercetătorilor, în special în stadiul incipient al cercetării, salută mobilitatea cercetătorilor, iar experiența acumulată prin mobilitate va constitui un indicator principal pentru recrutare în timpul procesului de selecție.

9.12. Republica Moldova este semnatară a Convenției de la Lisabona privind recunoașterea calificărilor care prevede recunoașterea studiilor, certificatelor, diplomelor și gradelor obținute în altă țară a regiunii europene. Astfel, recunoașterea și echivalarea diplomelor și certificatelor de activitate științifică și științifico-didactică de înaltă calificare obținută în străinătate este reglementată de cadrul legal național, fiind efectuată de Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare. Legislația națională în vigoare reglementează durata minimă de activitate în domeniul cercetării și calificările științifice necesare pentru posturile vacante științifice, astfel că tinerii cercetători sunt angajați numai dacă îndeplinesc cerințele minime de vechime.

9.13. *Condiții de lucru și de securitate socială.* Universitatea oferă standarde la nivel înalt pentru realizarea activităților de cercetare și predare. Universitatea dispune de laboratoare cu echipamente moderne care să permită activități de cercetare fundamentale și clinice cu aplicarea rezultatelor acestora în conformitate cu legislația națională și legislația internă. Universitatea pune accentul pe internaționalizarea cercetării, organizarea periodică de sesiuni de informare, training-uri pentru participare la programe de mobilitate, oportunități de finanțare, etc.

9.14. Personalul recrutat, indiferent de tipul de muncă, beneficiază de protecție socială, în conformitate cu legislația națională. Drepturile de muncă se reflectă în contractele individuale de muncă. Este obligatoriu de a instrui cercetătorii la capitolul siguranța la locul de muncă, pericole potențiale și măsurile de protecție. Personalul universitar de cercetare beneficiază de drepturi și oportunități egale, iar principiul nediscriminării este garantat de legislația națională și Carta Universitară.

9.15. Personalul universitar de cercetare are acces nelimitat la oportunități pentru dezvoltarea continuă (training-uri, seminare) furnizate atât de universitate, cât și de instituțiile relevante din interior și din străinătate.

9.16. Universitatea va evalua permanent nevoile individuale ale cercetătorilor, în acest scop fiind proiectate și implementate planuri de acțiuni pentru formarea și dezvoltarea continuă a personalului din cercetare. În conformitate cu reglementările naționale și interne, personalul de cercetare este reprezentat în toate organele colective de luare a deciziilor (Senat, consiliul facultății etc.)

9.17. *Angajamentul public.* Universitatea se menține în topul universităților țară urmare a modernizării și dezvoltării instituționale continue. Programele de doctorat sunt bazate pe standarde internaționale de cercetare și constau din studierea diferitelor metode moderne de cercetare, limbilor străine, managementului de proiecte naționale și internaționale și programul individual de cercetare.

9.18. Pe durata studiilor de doctorat, tinerii cercetători sunt asistați de către conducătorii de doctorat de înaltă calificare, care sunt abilitați de către autoritatea națională, în baza indicatorilor clari de performanță. Principalele atribuții ale conducătorilor de doctorat sunt reflectate de reglementările naționale și interne. În continuare vor fi întreprinse măsuri întru extinderea responsabilităților conducătorilor de doctorat, precum și monitorizarea activității lor prin procedura de evaluare periodică. Totodată, urmează a fi elaborată o metodologie de prevenire și remediere a conflictelor ce pot apărea între doctorand și conducătorul de doctorat.



9.19. Punctele de acțiune și prioritățile stipulate se bazează pe principiile de formare continuă în cercetare și de dezvoltare profesională, aceste principii fiind elemente centrale ale misiunii Universității.

Concluzii

▪ Personalul universitar de cercetare este format preponderent din personalul didactic și științifico-didactic, dat fiind faptul că activitatea exclusiv în domeniul cercetării științifice este însoțită de anumite riscuri la capitolul continuității finanțării, dar și de finanțarea insuficientă a domeniului cercetare pe parcursul anilor. Prin urmare, îmbinarea activităților educaționale cu cele de cercetare rămâne și în continuare forma cea mai sigură și durabilă de activitate a personalului universitar, în condițiile finanțării cercetărilor științifice pe principiul proiectelor. Astfel, diversificarea formelor de angajare a personalului universitar în proiectele de cercetare (titular, cumul intern/extern, prestarea de servicii ș.a.), oferă posibilități de participare în diverse proiecte de cercetare concomitent, prin urmare oferă posibilități de dezvoltare profesională.

• Recrutarea cercetătorilor se desfășoară în conformitate cu cadrul legal național (Codul Muncii, Codul Educației și Codul de știință și inovare), oferind fiecărei persoane oportunitatea de a concura în mod democratic pentru orice post. Procesul este transparent și condițiile concursului se anunță în mass-media națională și pe site-ul Universității în termenii reglementați. Candidații sunt informați pentru orice poziție despre activitatea și așteptările Universității prin publicarea informațiilor relevante cu privire la locurile de muncă vacante. Universitatea acționează pe baza prevederilor cadrului legal național, dar urmează a fi reglementate intern principiile specifice privind organizarea concursului pentru angajare. Procedurile de recrutare vor fi în continuare deschise, transparente și armonizate cu experiența internațională. Vor fi precizate clar instrumentele și metodele de selecție pentru ocuparea forței de muncă din sfera științei și inovării în bază de concurs.

▪ Universitatea oferă un cadru benefic pentru avansarea în carieră, precum și mecanisme concrete de stimulare a interesului cercetătorilor pentru cariera de succes în domeniul științei, în special pentru tinerii cercetători.

▪ În perioada ulterioară este necesar a identifica mecanisme noi de sporire a atractivității domeniului de cercetare și atragere a tinerilor în activitățile de cercetare științifică, prin oferirea unor șanse și oportunități de participare în echipe de cercetare multinaționale, prin crearea unor entități de cercetare în cadrul Universității cu capacități moderne, prin identificarea unor mecanisme de motivație financiară și non-financiară suplimentară, prin selectarea celor mai dotați absolvenți pentru continuarea activității profesionale în domeniul cercetării științifice.

10. PRIORITĂȚILE DEZVOLTĂRII RESURSELOR UMANE ÎN PERIOADA 2020-2025

10.1. Politica resurselor umane va avea drept puncte de reper următoarele principii și valori:

- *autonomie academică* – dreptul comunității universitare de organizare și autogestiuie, de exercitare a libertăților academice fără niciun fel de ingerințe ideologice, politice sau religioase, de asumare a unui ansamblu de competențe și obligații în concordanță cu politicile și strategiile naționale ale dezvoltării învățământului superior;
- *competitivitate* – capacitatea personalului universitar de a face față concurenței interne și externe, precum și de a corespunde rigorilor și provocărilor timpului;
- *durabilitate* – perpetuarea în timp a performanțelor de calitate și competitivitate;
- *integritate academică* – respectarea de către personalul universitar a unor valori și principii etice cum ar fi libertatea academică, competența, integritatea morală, corectitudinea intelectuală și onestitatea, colegialitatea, loialitatea, responsabilitatea, transparența, respectul și toleranța;

- *angajament asumat* – atașamentul personalului universitar față de misiunea și valorile instituției;
- *flexibilitate* – capacitatea de adaptare la schimbările structurale ale politicii educaționale și de cercetare din Universitate, precum și la schimbările conjuncturale la nivel național, regional și internațional.

10.2. Managementul resurselor umane va fi orientat spre dezvoltarea continuă a potențialului uman, menținerea la nivel optim a numărului și componentelor cantitative și calitative a personalului academic universitar, precum și spre un proces rațional de actualizare a potențialului uman disponibil, capabil să asigure realizarea sarcinilor și obiectivelor instituționale.

10.3. În condițiile unei evoluții vertiginoase a tehnologiilor moderne educaționale și de cercetare, precum și oportunităților oferite de dezvoltarea și aplicarea tehnologiilor digitale și informaționale în toate domeniile de activitate este imperios necesar ca în următorii ani să fie întreprinse acțiuni eficiente întru dezvoltarea continuă a resurselor umane și sporirea calității potențialului academic și științific pentru a fi capabil să se adapteze rigorilor timpului, provocărilor determinate de tehnologiile moderne și să devină competitiv la nivel regional.

10.4. Personalului universitar îi este asigurat dreptul de a alege și să fie ales în toate organele de conducere ale Universității, conform criteriilor și procedurilor în vigoare. Mecanisme de promovare, atât în cariera științifico-didactică, cât și în cea managerială, vor asigura condiții echitabile pentru fiecare angajat al Universității de a candida și a ocupa funcțiile la care aspiră. Procedurile de organizare și desfășurare a concursurilor se vor baza pe următoarele principii:

- *transparență* – informarea amplă privind posturile vacante și condițiile pe ocupare a lor, punerea la dispoziția tuturor persoanelor interesate a informației referitor la modul de organizare și desfășurare a concursului;
- *obiectivitate* – asigurarea condițiilor egale pentru candidații la ocuparea funcțiilor vacante, asigurarea selectării pe baza unor criterii clar definite și a unei metodologii unice de evaluare a nivelului de competență al candidaților;
- *alegere după merit* – selectarea, pe baza rezultatelor obținute, a celor mai competente persoane.

10.5. Activitățile la capitolul resurse umane vor fi orientate preponderent spre dezvoltarea continuă a nivelului de calificare profesională și competitivității personalului universitar, dezvoltarea unui spațiu universitar sigur, tolerant și multilingv (engleză, franceză, spaniolă, germană), promovarea unui management și leadership educațional modern.

10.6. În următorii ani vor fi identificate mecanisme viabile și veritabile de sporire a atractivității domeniului de cercetare și atragere a tinerilor în activitățile de cercetare științifică, în această ordine de idei vor fi oferite tinerilor șanse și oportunități de participare în diverse echipe de cercetare, vor fi identificate soluții reale de motivare financiară și non-financiară suplimentară a tinerilor cercetători, având drept obiectiv selectarea celor mai dotați cercetători pentru continuarea activității profesionale în domeniul cercetării științifice.

10.7. În contextul oportunităților oferite de extinderea gradului de autonomie universitară vor fi întreprinse măsuri pentru diversificarea modalităților de stimulare a performanței personalului universitar, identificarea unor noi mecanisme de motivare financiară și non-financiară a personalului universitar, sporirea cointeresei personalului universitar de vârstă tânără pentru implicarea activă în diverse activități administrative, de cercetare, transfer tehnologic sau alt caracter, participare în consultarea și implicarea în procesul decizional a tuturor categoriilor de personal.



10.8. Un rol important va fi atribuit creării condițiilor favorabile pentru creșterea în carieră a personalului universitar prin dezvoltarea unor traiectorii de carieră adaptate fiecărei categorii de personal, diversificarea modalităților de stimulare a performanței profesionale a personalului, asigurarea condițiilor optime pentru sporirea aderenței instituționale, promovarea principiilor managementului participativ, delegarea și asumarea responsabilităților, implicarea mai largă a personalului în procesul administrativ, în organele colegiale de conducere și procesul decizional.

10.9. Un accent deosebit se va pune pe elaborarea unui mecanism de planificare a resurselor umane, adaptat la specificul instituției și domeniului de activitate, care să includă evaluarea resurselor umane necesare în perspectivă în funcție de volumul previzionat al activității pe termen mediu și lung, analiza situației disponibilității cantitative și calitative a personalului competent, analiza posibilităților de asigurare din cadrul Universității resurselor umane necesare, analiza posibilităților de asigurare din exteriorul organizației, planificarea propriu-zisă a resurselor umane, inclusiv stabilirea necesarului cantitativ și calitativ pe categorii de personal.

10.10. Întru implementarea prevederilor Strategiei resurselor umane va fi consolidat rolul Secției Resurse Umane, subdiviziune responsabilă de asigurarea și gestionarea eficientă a personalului universitar, în concordanță cu obiectivele de dezvoltare strategică a Universității, prin delegarea de competențe suplimentare la capitolul recrutare, selectare, managementul carierei, dar și prin implementarea continuă a tehnologiilor informaționale moderne în procesul de gestionare a resurselor umane (evidența personalului, salarizare, dezvoltare profesională continuă ș.a.).

11. DISPOZITII FINALE

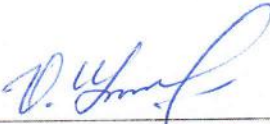
11.1. Prezenta Strategie a Resurselor Umane a Universității de Studii Politice și Economice Europene "Constantin Stere" intra în vigoare din data aprobării acesteia de către Senatul universitar.

11.2. În cazul apariției necesității de modificare sau completare a acesteia, reieșind din realitățile survenite în Universitate, acestea devin valabile și aplicabile după aprobarea de către Senatul universitar.

11.3. Universitatea de Studii Politice și Economice Europene "Constantin Stere" va ține cont de prezenta Strategie în cadrul procesului de recrutare, selecție și angajare a resurselor umane pentru activitate în cadrul instituției.

Coordonat:

Prorector pentru activitate didactică
și științifică

 dr. conf. Vadim Gavriluță

Șef Secție Resurse Umane

 dr. conf. Victoria Trofimov

Contabil - șef

 Olga Bogataia