



APROBAT
la ședința Senatului
Proces-verbal nr. 6/12
din 25 iunie 2020

**POLITICA RESURSELOR UMANE
a Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”
în perioada 2020-2025**

1. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” (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 la capitolul resurse umane în cadrul USMF „Nicolae Testemițanu” se realizează în conformitate cu prevederile Codului Educației al Republicii Moldova, Codului Muncii al Republicii Moldova, Strategiei de dezvoltare a resurselor umane din sistemul sănătății pentru anii 2016-2025, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 452 din 15.04.2016, Strategiei de dezvoltare a educației pentru anii 2014-2020 „Educația-2020”, aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 944 din 14.11.2014, Programului de dezvoltare a învățământului medical și farmaceutic în Republica Moldova pe anii 2011-2020, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1006 din 27.10.2010, Strategiei de dezvoltare a USMF „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova în perioada 2011-2020, Cartei universitare, Regulamentului intern al USMF „Nicolae Testemițanu”, Codului Moral al USMF „Nicolae Testemițanu”, precum și altor acte normative naționale și instituționale.

1.4. Programul de dezvoltare a învățământului medical și farmaceutic în Republica Moldova pe anii 2011-2020 și Strategia de dezvoltare a USMF „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova în perioada 2011-2020 au stabilit ca obiectiv general recrutarea, menținerea și dezvoltarea resurselor umane profesioniste, inteligente, competitive, capabile să realizeze misiunea Universității. În calitate de obiectivele specifice au fost aprobate 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, aprobată în redacție nouă în anul 2019, 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 POLITICII RESURSELOR UMANE

2.1. Prin urmare, **Politica resurselor umane a USMF „Nicolae Testemițanu” în perioada 2020-2025** (în continuare – Politica resurselor umane) *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 Politicii 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 de meritocrație, implicare și rezultat.

3. ACTUALITATEA RESURSELOR UMANE

3.1. Actualmente 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 Sănătății, Muncii și Protecției Sociale (Consiliul de Experți, comisiile de profil, comisiile de specialitate, comisiile de atestare), Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (comisii și grupuri de lucru), Academia de Științe a Moldovei (consilii și comisii), Agenția Națională pentru Asigurarea Calității în Educație și Cercetare (consilii științifice, comisii de profil, evaluatori, experți), Agenția Națională pentru Sănătate Publică (evaluatori, experți), Agenția Medicamentului și Dispozitivelor Medicale (evaluatori, experți) 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. În același timp, evoluția vertiginoasă a tehnologiilor moderne educaționale, medicale 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 este constituit din 881 persoane cu statut de angajat titular, inclusiv 86 profesori universitari, 376 conferențieri universitari, 3 lectori universitari și 352 asistenți universitari. Concomitent, prin cumul extern activează în total 170 persoane, inclusiv 14 profesori universitari, 46 conferențieri universitari și 111 asistenți 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. Întru optimizarea activității personalului în cadrul subdiviziunilor didactice universitare, prin Decizia Senatului nr. 1/6 din 25.01.2018, a fost reglementat la nivel de instituție raportul dintre personalul didactic (asistent universitar, lector universitar, conferențiar universitar, profesor universitar) și personalul didactic auxiliar (laboranți, metodiști, preparatori) fiind stabilit raportul de referință la nivel de instituție de 85% personal didactic / 15% personal didactic auxiliar, precum și raportul de 65% personal didactic / 35% personal nedidactic.

4.3. Majoritatea personalului academic universitar activează în calitate de angajați cu statut titular (85%), fiind încadrați deplin în procesul de instruire, iar ponderea personalului care activează în calitate de angajat prin cumul extern este de cca 15%, aceștia constituind specialiști de performanță din instituții medico-sanitare, implicarea cărora în procesul de instruire clinică aduce plusvaloare calității acesteia. Din numărul total al personalului academic, cca 90% au studii superioare medicale și farmaceutice, iar cca 10% au studii superioare la alte specialități (biologie, chimie, fizică, limbi, filosofie, ș.a). Distribuția personalului academic pe categorii de discipline este în corelație directă cu necesitățile procesului educațional, astfel că cca 74% sunt antrenați în predarea disciplinelor de specialitate, cca 18% sunt antrenați în predarea disciplinelor fundamentale, iar cca 5% și cca 3% sunt antrenați respectiv în predarea disciplinelor generale și social-umanistice.

4.4. În sectorul cercetării medicale activează în total 309 persoane, inclusiv 63 cu statut de titular, 128 persoane cu statut de cumul intern și 118 cu statut de cumul extern. 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 63% din personalul academic titular dețin titluri științifice, inclusiv 15% doctori habilitați în științe și 51% doctori în științe, iar pe parcursul ultimilor cinci ani ponderea personalului academic cu titlu științifico-didactic (conferențiar/profesor universitar) s-a menținut la nivelul de cca 2/3 din numărul total.

4.5. Activitatea clinică a personalului universitar se desfășoară în cadrul Clinicilor Universitare, amplasate în diverse instituțiile medicale, această activitate fiind reglementată la nivel național prin Regulamentul Clinicii Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, aprobat de guvern, dar și alte acte normative aprobate de către minister. În Clinicile Universitare, în total activează 563 de persoane, inclusiv 80 profesori universitari, 265 conferențieri universitari și 218 asistenți universitari, cca 70% deținând titluri științifice și științifico-didactice. Performanțele activității clinice sunt exprimate inclusiv prin nivelul de calificare profesională recunoscută la nivel național, astfel că cca 3/4 din totalul personalului academic titular sunt deținători ai categoriilor de calificare profesională conferite



de către comisiile specializate ale ministerului, respectiv posedă o pregătire profesională clinică de nivel înalt.

4.6. 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 și Regulamentul cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și asigurării egalității în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova, aprobat prin Decizia Senatului nr. 3/12 din 21.03.2019.

4.7. Regulamentul cu privire la prevenirea și combaterea discriminării și asigurării egalității în cadrul Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova a fost elaborat în corespundere cu Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în domeniul ocupării forței de muncă și exercitării profesiei, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, Constituția Republicii Moldova, Codul Muncii, Codul Educației, Legea cu privire la asigurarea egalității, Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, Carta Universitară și Codul Moral. Astfel, Universitatea asigură cadrul organizatoric pentru evitarea oricăror forme de discriminare directă sau indirectă față de orice membru al comunității universitare, indiferent de rasă, naționalitate, etnie, sex, religie, opțiune politică, handicap, categorie socială, convingeri, vârstă, dezabilități, boli cronice necontagioase, infectării cu HIV, orientării sexuale sau apartenenței la o anumită categorie, a situației sau responsabilității familiale, apartenenței la sindicat etc.

4.8. Personalul academic titular este constituit din cca 53% persoane de sex feminin și cca 47% 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, Consiliul de management al calității, Consiliile facultăților ș.a.

4.9. Repartizarea personalului academic în funcție de vârstă este relativ echilibrată, constituind cca 26% persoane cu vârsta până la 40 ani, cca 46% persoane cu vârsta de 40-60 ani și cca 28% persoane cu vârsta peste 60 ani, astfel că personalul de vârstă 40-60 ani este în majoritate. Ținând cont de vârsta medie de angajare inițială a personalului academic de cca 30 ani, repartizarea în funcție de vârstă este echilibrată și reduce la minim riscurile la acest capitol. Carta Universitară, stabilește că cenzul de vârstă pentru posturile de conducere și personalul științifico-didactic este de 70 de ani, iar pentru academicieni și membri corespondenți ai AȘM este de 75 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 fi numiți în funcție de profesor consultant, conform regulamentului aprobat.

4.10. Prin urmare, 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.



4.11. *Concluzii:*

4.11.1 Pe parcursul ultimului deceniu asigurarea Universității cu personalul necesar, conform necesităților procesului educațional, clinic și de cercetare, a fost echilibrată, la acest capitol nefiind înregistrate anumite dificultăți.

4.11.2 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.

4.11.3. Intensificarea procesului migrațional în contextul globalizării, mobilității tot mai largi a forței de muncă, dar și oportunitățile oferite de simplificarea regimului de circulație a cetățenilor Republicii Moldova în spațiul european și nu numai, nu a afectat în sens negativ asigurarea Universității cu personal, ceea ce demonstrează gradul înalt de aderență instituțională.

4.11.4. În pofida eforturilor depuse întru internaționalizarea procesului de studii, dezvoltarea relațiilor de colaborare cu diverse instituții similare de peste hotare, integrarea în spațiul educațional european, până în prezent nu a fost dezvoltat un mecanism fiabil de atragere a cetățenilor altor țări pentru angajare și antrenare în activitățile educaționale, clinice și de cercetare.

5. RECRUTAREA, SELECTAREA ȘI ANGAJAREA PERSONALULUI ACADEMIC

5.1. Gestionarea activităților de personal revine Departamentului resurse umane, subdiviziune structurală a Universității, care îndeplinește atribuțiile, sarcinile și responsabilitățile în domeniul managementului resurselor umane: evaluarea necesităților și planificarea, descrierea posturilor, recrutarea și selectarea personalului, încadrarea și integrarea noilor angajați, motivarea și educația continuă, promovarea și dezvoltarea carierei personalului universitar. Etapele de selectare, recrutare și angajare a personalului academic sunt descrise în Procedura de management al calității 7.1.2 Personal.

5.2. Procesul de angajare în cadrul Universității este unul foarte dinamic, astfel că doar pe parcursul ultimilor cinci ani au fost angajați cca 1000 de persoane, inclusiv 37% persoane angajate în bază de concurs și 20% persoane angajate prin alte forme de selectare. Concomitent, în funcție de necesitățile procesului de instruire, cca 43% au fost angajați 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, medicilor-rezidenți sau secundarilor-clinici, în perspectiva angajării cu statut de titular după absolvire, dar și persoanelor cu experiență în activitatea didactică și clinică, care activează în cadrul instituțiilor medico-sanitare cu statut de bază clinică, în care sunt amplasate clinicile universitare (șefi secții și medici cu înaltă calificare profesională, care dețin titluri științifice de doctor/doctor habilitat în medicină).

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 master. 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 modulul psihopedagogic corespunzător unui număr de 60 de credite de studii transferabile.

5.4. *Evaluarea necesităților și planificarea personalului academic* se efectuează conform politicilor strategice ale statului de dezvoltare a resurselor umane din sistemul sănătății în funcție de spectrul de programe educaționale desfășurate, planurile anuale de admitere stabilite



de către Guvern, dar și de politicile universitare de internaționalizare a învățământului superior medical și farmaceutic privind accesarea la studii a cetățenilor din străinătate. Planificarea necesităților de personal academic care servesc drept punct de reper pentru elaborarea și aprobarea anuală a statelor de personal ale USMF „Nicolae Testemițanu”, care includ preponderent funcțiile academice, dar și alte categorii de funcții necesare activității eficiente a instituției.

5.5. *Descrierea postului* se efectuează în comun cu șefii subdiviziunilor respective reieșind din responsabilitățile care urmează a fi realizate, necesitățile procesului educațional, clinic sau de cercetare. Proiectul definitivat al fișei postului este coordonat cu persoanele ierarhic superioare (decan, prorector, prim-prorector) după care se propune rectorului pentru aprobare pentru punerea ulterioară în aplicare. La etapa negocierii contractelor individuale de muncă, fișele postului, care stabilesc atribuțiile personalului universitar, în mod obligatoriu sunt aduse la cunoștința persoanei ce urmează a fi angajată, semnându-se în două exemplare concomitent cu contractul individual de muncă. Dosarele personale ale angajaților se perfectează și se păstrează în cadrul Departamentului resurse umane, în conformitate cu Regulamentul privind prelucrarea și protecția datelor cu caracter personal ale salariaților Universității, aprobat de către Senat, precum și alte prevederi normative privind evidența personalului.

5.6. Universitatea deține autonomie totală în procesul de *recrutare a personalului academic*, fiind în drept să opteze atât pentru surse interne, cât și pentru cele externe sau să desfășoare acest proces din ambele surse concomitent pentru a-și asigura un flux suficient de candidați calificați. În procesul recrutării personalului academic o atenție deosebită se acordă unor criterii primordiale pentru domeniul de activitate, cum ar fi competența, experiența în muncă, potențialul de dezvoltare a candidatului, spiritul de echipă, cunoașterea limbilor străine, ș.a. Conform reglementărilor naționale cu privire la ocuparea funcțiilor academice în instituțiile de învățământ superior, este obligatorie diseminarea la nivel național a informației despre funcțiile academice vacante și condițiile de ocupare a acestora. Astfel, informația despre organizarea concursului pentru ocuparea funcțiilor academice vacante se distribuie prin intermediul mijloacelor naționale de informare în masă (ziare, presa electronică), panourile informaționale universitare, site-lui instituției, altor mijloace electronice de comunicare (e-mail instituțional, mesagerie, sistemul de comunicare electronică intrainstituțională ș.a.).

5.7. Procesul de *selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor academice* este reglementat la nivel național, fiind prevăzute mecanisme unice pentru toate instituțiile de învățământ superior din Republica Moldova. Mecanismul de selectare a candidaților pentru ocuparea funcțiilor de șef de departament/catedră/disciplină este reglementată la nivel național doar în linii generale, astfel că Universitatea dispune de autonomie la acest capitol, procesul fiind reglementat de către Senat. Or, selectarea personalului academic se efectuează preponderent în bază de concurs desfășurat conform prevederilor normative, dar și în baza competiției dosarelor depuse de către candidați.

5.8. Selectarea candidaților pentru ocuparea funcțiilor de *șef de departament /catedră/ disciplină* se efectuează în bază de concurs, pe principii de competitivitate și meritocrație, asigurarea accesului egal candidaților pentru ocuparea posturilor respective, ținând cont de calificarea și performanțele profesionale, experiența în domeniu și abilitățile manageriale. Funcțiile de șef de departament /catedră/ disciplină sunt ocupate prin concurs la fiecare cinci ani, iar aceeași persoană poate deține funcția de șef de catedră cel mult două termene consecutive.

5.9. Funcțiile științifico-didactice (*conferențiar universitar și profesor universitar*) sunt ocupate prin concurs, fiind necesară deținerea unei calificări de nivelul 8 al Cadrului național al calificărilor din Republica Moldova (studii superioare de doctorat, ciclul 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-laborant, laborant-superior, laborant, preparator*) 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 absolvenților studiilor superioare integrate sau studiilor postuniversitare de rezidențiat 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 o perioadă determinată de până la cinci ani.

5.11. Personalul universitar tânăr este antrenat treptat în procesul de instruire, fiind angajat inițial prin plata cu ora sau activitate prin cumul în perioada studiilor superioare de doctorat și/sau studiilor postuniversitare de rezidențiat. 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 sau studiilor postuniversitare de rezidențiat asigură condițiile necesare pentru evaluarea și testarea prealabilă a candidaților pentru ocuparea ulterioară a funcțiilor de asistent universitar.

5.12. **Concluzii:**

5.12.1 Deși legislația în vigoare stabilește un înalt grad de autonomie universitară, totuși procedurile de personal (planificarea, descrierea postului, recrutarea, selectarea și angajarea) pentru instituțiile de învățământ superior sunt strict reglementate în actele normative naționale, ceea ce reduce capacitatea instituțională de a dezvolta acest compartiment conform tendințelor înregistrate în universitățile europene sau din alte regiuni geografice.

5.12.2. Universitatea, fiind unica instituție în domeniu la nivel național, își recrutează personalul necesar exclusiv din numărul absolvenților proprii, ceea ce reduce din arealul de recrutare a eventualilor angajați, iar competitivitatea, având un caracter preponderent intern. În același timp, desfășurarea studiilor de rezidențiat în cadrul Universității oferă oportunități de evaluare a potențialilor candidați la angajare pe parcursul a 3-4 ani, precum și implicarea treptată a acestora în procesul educațional și de cercetare pe parcursul studiilor de rezidențiat. Acest avantaj este oferit și de faptul că Universitatea este principalul organizator la nivel național al studiilor de doctorat în domeniul medical și farmaceutic, astfel că pe parcursul acestor studii pot fi identificați și evaluați cei mai buni candidați pentru angajare și încadrare ulterioară în activitatea universitară.

5.12.3. Competitivitatea la etapa selectării candidaților pentru ocuparea funcțiilor științifico-didactice este limitată din cauza surselor doar cu caracter intern de participare la concurs, astfel că majoritatea concursurilor se desfășoară cu un singur candidat, prin urmare, în lipsa unei competiții reale. Aceste circumstanțe pot fi depășite prin elaborarea unui mecanism viabil de angajare a cetățenilor străini, atragerea unor eventuali candidați de peste hotare, care dovedesc performanțe în domeniul respectiv. Antrenarea în procesul educațional, de cercetare și activitate clinică a cetățenilor străini, ar putea servi ca un veritabil factor motivațional, ar provoca spiritul competitiv, în același timp, fiind o punte pentru schimbul de experiență cu alte universități și lansarea unor condiții pentru dezvoltarea relațiilor de colaborare cu instituții similare de peste hotare. Situația în care în cadrul fiecărei catedre ar activa persoane de peste



hotare cu performanțe recunoscute și atestate, ar fi un adevărat impuls pentru integrarea în spațiul educațional european.

5.12.4. Ocuparea posturilor de asistenți universitari doar în bază de recomandare poate fi o sursă de riscuri la capitolul transparență, accesibilitate, obiectivitate și meritocrație, precum și un factor demotivant pentru eventualii aspiranți la ocuparea posturilor respective. Concomitent, promovarea în funcție exclusiv în baza de recomandare poate constitui un factor care să limiteze libertatea de exprimare și acțiune, precum și alte drepturi și libertăți stabilite în Carta Universitară. Prin urmare, la acest capitol urmează a fi implementate proceduri moderne și transparent de recrutare și selectare în bază de concurs, care să asigure ocuparea posturilor respective de cei mai buni candidați.

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 descrise în documentele elaborate și aprobate în Universitate la compartimentul Sistemului de Management al Calității. În procedura de proces Controlul furnizării de servicii PP 8.5.1 sunt descrise condițiile de evaluare a personalului academic de către șeful departamentului/catedrei/disciplinei 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, conform formularului RNT 8.5.1 Realizarea normelor timpului de lucru al personalului științifico-didactic și didactic. Ulterior, șeful subdiviziunii didactice prezintă raportul anual de activitate al catedrei, elaborat conform formularului RAA 8.5.1 Raport anual de activitate.

6.3. Monitorizarea realizării normei științifico-didactice este efectuată de către Decanatele facultăților, Departamentul resurse umane și Departamentul Didactic și Management Academic în baza rapoartelor anuale prezentate de către subdiviziunile didactice. În cazul nerealizării normei științifico-didactice anuale planificate, pot fi operate modificări în salarizarea angajatului respectiv în baza normei efectiv realizate.

6.4. Evaluarea calității predării de către beneficiari (studenți, rezidenți, cursanți) este descrisă în procedura de proces PP 9.1.2 Satisfacția beneficiarului și se efectuează on-line în Sistemul Informațional de Management Universitar (SIMU), prelucrarea datelor fiind realizată automat în baza fișelor, separat pentru prelegeri și lucrări practice/seminare. Rezultatele sunt extrase din SIMU la finele fiecărui semestru și examinate în cadrul ședinței catedrei/consiliul facultății/ Senatului. În procesul de evaluare internă la nivelul catedrelor, personalul cu titlul 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/discipline, asistă la prelegeri și lucrări practice/seminare, acest lucru fiind constatat în procesele verbale.

6.5. Concluzii:

6.5.1. 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 prin intermediul SIMU.

6.5.2. Evaluarea satisfacției personalului este descrisă în procedura PP 7.1.2 Personal, activitate ce se realizează către finele anului de studiu pentru personalul didactic și nondidactic și la finele anului calendaristic pentru personalul administrativ și de support. Procedura urmează a fi îmbunătățită prin implementarea unui mecanism bine structurat și conturat de evaluare a satisfacției personalului, care reflectă 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.

6.5.3. 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 Universitatea aplică diverse metode financiare și nonfinanciare de stimulare, motivare și promovare a personalului academic pentru performanțe profesionale.

7.2. *Motivarea financiară* este reglementată de Regulamentul privind remunerarea muncii, stimularea și acordarea ajutorului material angajaților Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu”, care stabilește 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 foruri științifice sau de specialitate. Personalul universitar beneficiază de dreptul la deplasări din proprie inițiativă pentru formare profesională continuă (congrese, conferințe, seminare etc.) pe o durată totală de până la 20 de zile calendaristice pe parcursul unui an de studii, inclusiv o deplasare susținută financiar de către Universitate.

7.4. Prin urmare, 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 nonfinanciară* se realizează prin implementarea diferitor mecanisme de cointeresare a personalului universitar în sporirea calității atribuțiilor exercitate, creșterea gradului de responsabilitate și aderență instituțională. Astfel, în contextul internaționalizării procesului de instruire, personalul academic universitar beneficiază de condiții pentru studierea limbilor engleză și franceză din contul resurselor financiare ale Universității, cu susținerea ulterioară a examenelor și obținerea certificatelor conform Cadrului european comun de referință pentru limbi străine (CECRL). Pentru predarea în limbile engleză/franceză personalul academic universitar este remunerat suplimentar, în funcție de resursele financiare disponibile, conform unor coeficienți stabiliți anual/semestrial de către Senat.

7.6. Motivarea nonfinanciară se realizează de asemenea prin asigurarea condițiilor de promovare profesională și creștere în carieră, precum și 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 căută 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.

7.8. Concluzii:

7.8.1. Mecanismele de motivare financiară și nonfinanciară 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 aderenței și atractivității instituționale, iar motivarea financiară fiind una din cele mai consistente la nivel național.

7.8.2. 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.

7.8.3. 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 cointeresării personalului universitar de vârstă tânără și medie pentru implicarea mai activă în diverse activități administrative, de cercetare, transfer tehnologic sau alt caracter, cea ce ar spori gradul de vizibilitate, influență și participare în consultarea și luarea deciziilor a tuturor categoriilor de personal.

7.8.4. Sunt necesare acțiuni pentru diversificarea modalităților de stimulare a performanței personalului universitar, 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. Pe baza catedrelor universitare sunt organizate module de formare medicală continuă pe discipline fundamentale și de specialitate. În ultimii cinci ani numărul personalului universitar care a urmat cursuri de perfecționare în domeniul medical este constant cu tendință de creștere a ponderii personalului academic tânăr și de vârstă medie.



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 din domeniu din străinătate.

8.3. În procesul de instruire personalul universitar aplică diverse metode interactive de predare, cum ar fi analiza cazului clinic și nemijlocit la patul pacientului, medicina bazată pe dovezi, programe virtuale, pacienți standardizați, 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 posesia 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. În cadrul mobilității academice, 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 și facultăți de medicină din România, 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 acest sens Universitatea organizează cursuri pentru studierea limbilor de circulație internațională (engleză/franceză), finalitatea cărora este certificarea cadrului didactic cu nivelul respectiv de cunoașterea a limbii, conform Cadrului european comun de referință pentru limbi străine (CECRL).

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 și bioeticii, tehnologiilor informaționale cu aplicabilitate în cercetarea biomedicală, medicinei bazate pe dovezi, precum și a bunelor practice clinice sau de laborator.

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, Pedagogia medicală, Metodologia cercetării clinice, Metoda de predare bazată pe descrierea cazurilor, Îmbunătățirea competențelor profesionale academice ale personalului universitar), precum și prelegeri/seminare pe teme din domenii medicale (neurologie, epidemiologie, medicină internă, reabilitare, pediatrie, biochimie, sănătate publică, etc.).

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, clinică și de cercetare științifică.



8.10. *Concluzii:*

8.10.1. 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.

8.10.2. În același timp, pentru următorii ani vor fi identificate noi oportunități pentru dezvoltare profesională în cadrul instituțiilor similare de peste hotare, astfel ca fiecare cadrul didactic să urmeze minimum o instruire peste hotare la fiecare cinci ani, iar catedrele să organizeze anual, în mod obligatoriu, colaborări și schimburi de experiență cu entități similare din alte țări, ceea ce va intensifica procesul de integrare în spațiul educațional european.

8.10.3. În următorii cinci ani un accent deosebit se va pune pe continuarea procesului de studiere a limbilor de circulației internaționale (engleza, franceza, 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 au fost elaborate în temeiul Strategiei resurselor umane pentru cercetători în USMF „Nicolae Testemițanu”, aprobate de către Senat în anul 2015 și care înglobează prevederile Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

9.1.1. Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor au fost elaborate 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.

9.1.2. Universitatea a aderat la Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor și face parte din rețeaua EURAXESS, inițiativă lansată de Uniunea Europeană pentru a promova cariere de cercetare și de a facilita mobilitatea cercetătorilor din întreaga Europă.

9.1.3. Prin urmare, 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, fiind prezentate conform celor patru grupuri tematice principale.

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.

9.2.1. 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.



9.2.2. 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.

9.2.3. Direcțiile strategice și obiectivele de cercetare ale catedrelor, laboratoarelor Universității sunt aprobate anual de către Senat și sunt plasate pe site-ul instituției. Diseminarea rezultatelor științifice obținute are loc în cadrul conferințelor naționale și internaționale, prin publicarea în revistele științifice medicale naționale, accesibile și în format electronic. Articole științifice medicale publicate sunt 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 detaliate în legislația privind protecția proprietății intelectuale.

9.2.4. 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.

9.3. **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 deschisă, transparentă și bazată pe merit și propune să se asigure că cea mai bună persoană pentru serviciu este recrutată și 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.

9.3.1. 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.

9.3.2. Recrutarea personalului din cercetare se va realiza printr-un proces pentru care se aplică 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 niciun



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 selecție proces.

9.3.3. 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 în 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.

9.4. **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 a cercetătorilor, iar experiența acumulată prin mobilitate va constitui un indicator principal pentru recrutare în timpul procesului de selecție.

9.4.1. 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.

9.5. **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, traininguri pentru programele de mobilitate, oportunități de finanțare, etc.

9.5.1. Personalul recrutat, indiferent de tipul de muncă, beneficiază de protecție socială, în conformitate cu legislația națională. Drepturile de muncă se reflectă și în contractul colectiv de muncă și în contractele individuale de muncă. Este obligatoriu de a instrui cercetătorii la capitolul siguranța la locul de muncă, pericole potențiale și măsurile de protecție. Remunerarea cercetătorilor se face în temeiul Regulamentului privind remunerarea muncii, stimularea și acordarea ajutorului material angajaților Universității de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae



Testemițanu”. Personalul universitar de cercetare beneficiază de drepturi și oportunități egale, iar principiul nediscriminării este garantat de legislația națională, Carta Universitară și contractul colectiv de muncă.

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

9.5.3. 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 sunt reprezentați în toate organele colective de luare a deciziilor (Senat, consiliul facultății etc.)

9.6. **Angajamentul public.** Universitatea se menține în topul universităților din 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.

9.6.1 Pe durata studiilor de doctorat, tinerii cercetători sunt susținuți și 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 competențelor și responsabilităților conducătorilor de doctorat, precum și monitorizarea activității lor prin procedura de evaluare periodică. Totodată, urmează a fi elaborată o metodologie de consultanță pentru prevenirea și remedierea a conflictelor care pot apărea între doctorand și conducătorul de doctorat.

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

9.7. **Concluzii:**

9.7.1 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.

9.7.2. 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 termeni reglementați. Candidații sunt informați pentru orice poziție despre activitatea și așteptările Universității prin publicarea informațiilor relevante cu privire la locurile de muncă vacante pe site-ul EURAXESS Jobs Portal. 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.

9.7.3. 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.

9.7.4. În următorii ani este imperios 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 internaționale și multiinstituționale, prin crearea unor entități de cercetare în cadrul Universității cu capacități și dotări moderne, prin identificarea unor mecanisme de motivație financiară și nonfinanciară 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 punct de reper următoarele principii și valori:

- *autonomie academică* – dreptul comunității universitare de organizare și autogestione, 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 unui set de 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, medicale și de cercetare, precum și oportunităților oferite de dezvoltarea și aplicarea explozivă a tehnologiilor digitale și informaționale în toate domeniile de activitate este imperios necesar ca în următorii ani să fie întreprinse acțiuni prompte 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. Mecanismele 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, 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 nonfinanciară 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 nonfinanciară a personalului universitar, sporirea cointeresării 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 Politicii resurselor umane va fi consolidat rolul Departamentului Resurse Umane, subdiviziune responsabilă de asigurarea și gestionarea eficientă a personalului universitar, în concordanță cu obiective de dezvoltare strategică a Universității, prin delegarea de competențe suplimentare la capitolul recrutare, selectare, managementul carierei, dar și prin implementarea continuă a tehnologiei informaționale moderne în procesul de gestionare a resurselor umane (evidența personalului, salarizare, dezvoltare profesională continuă).



11. DISPOZIȚII FINALE

11.1. Prezenta Politică a Resurselor Umane în cadrul Universității intră în vigoare din data aprobării acesteia de către Senatul universitar.

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

11.3. Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” va ține cont de prezenta Politică în cadrul procesului de recrutare, selecție și angajare a resurselor umane pentru activitatea în cadrul instituției.

Coordonat:


Prim-prorector, prorector pentru activitate didactică _____  Olga Cernetchii

Prorector pentru activitate de cercetare _____  Stanislav Groppa

Prorector pentru activitate clinică și rezidențiat _____  Valeriu Revenco

Prorector pentru activitate economico-financiară _____  Victoria Craveț

Prorector pentru activitate socială _____  Marcel Abraș

Șef Departamentul Juridic/Resurse umane _____  Tatiana Novac