



**Strategia Universității Tehnice a Moldovei
privind resursele umane pentru personalul
științific și științifico-didactic
pentru perioada 2022-2026**

Cod: STR-0-RUPPȘSD

Ediția 1

Revizia 0

Aprobată la ședința Senatului UTM

Proces verbal nr. 7 din 25 ianuarie 2022

**STRATEGIA
UNIVERSITĂȚII TEHNICE A MOLDOVEI
PRIVIND RESURSELE UMANE PENTRU PERSONALUL
ȘTIINȚIFIC ȘI ȘTIINȚIFICO-DIDACTIC**

pentru perioada 2022-2026

	FUNCȚIE	NUME, PRENUME	DATA	SEMNĂTURA
APROBAT	Rector UTM	BOSTAN Viorel	25.01.2022	
VERIFICAT	Prorector studii	REȘITCA Vladislav	20.01.2022	
COORDONAT	Prorector pentru cercetare și doctorat	TRONCIU Vasile	23.12.2021	
	Prorector pentru probleme financiare și relații internaționale	POJAR Daniela	22.12.2021	
ELABORAT	Șef al Direcției Investigații Științifice	CUJBA Rodica	15.12.2021	

 UNIVERSITATEA TEHNICĂ A MOLDOVEI	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

MINERVA

2019-2022

Strengthening Research Management and
Open Science Capacities of HEIs in Moldova and Armenia


Strategia UTM privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026 este unul din livrabilele elaborate în cadrul proiectului "MINERVA-Strengthening Research Management and Open Science Capacities of HEIs in Moldova and Armenia" (Ref. nr.: 597912-EPP-1-2018-1-MD-EPPKA2-CBHE-SP), cofinanțat de Uniunea Europeană prin programul Erasmus+, acțiunea cheie 2 Consolidarea Capacităților în domeniul Învățământului Superior.

"Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestui document nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare care ar putea fi făcută a informațiilor conținute în aceasta."

	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0

CUPRINS

I. CONTEXTUL ȘI SCOPUL STRATEGIEI	4
II. OBIECTIVE.....	4
2.1. Obiective generale	4
2.2. Obiective specifice	4
III. PRINCIPII.....	5
IV. DIRECȚII DE ACȚIUNE.....	6
4.1. Consolidarea infrastructurii.....	6
4.2. Condiții de lucru	6
4.3. Egalitate de șanse și reprezentare de gen.....	7
4.4. Recrutare și evaluare.....	8
V. DISPOZIȚII FINALE.....	8

	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0

I. CONTEXTUL ȘI SCOPUL STRATEGIEI

Având în vedere declarația de angajament pentru respectarea *Cartei europene a cercetătorilor* și a *Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor* adoptată de UTM la data de 19.02.2021, este necesară elaborarea cadrului de reglementare, monitorizarea și evaluarea personalului științific și științifico-didactic. Această strategie își propune să implementeze, la nivelul UTM, cadrul de referință stabilit de cele două documente emise de Comisia Europeană.

Prin angajamentul de adoptare a *Cartei* și a *Codului*, UTM recunoaște importanța standardelor și politicilor Uniunii Europene în mediul academic, reiterând misiunea generală de cercetare științifică avansată și educație, generând și transferând cunoașterea către societate.

Fiind unica instituție de învățământ superior cu profil ingineresc, alinierea strategiilor instituționale cu documentele fundamentale ale comunității academice internaționale reflectă concentrarea continuă a UTM, nu numai pentru îmbunătățirea perspectivelor de carieră pentru cercetători și personal didactic, ci și pentru o dezvoltare incluzivă a unui sistem european comun în alianță cu atractivitatea, competitivitatea și mobilitatea.

Strategia actuală este elaborată în conformitate cu documentele adoptate de Senatul UTM, care atestă necesitatea continuă de a actualiza procedurile interne și indicatorii de performanță ale unei universități de talie internațională.

II. OBIECTIVE

2.1. Obiective generale

- recrutarea, reținerea și stimularea cercetătorilor și a cadrelor didactice de înaltă performanță, conducând la o îmbunătățire a capacității academice a UTM;
- asigurarea și consolidarea unei infrastructuri pe termen lung pentru dezvoltarea cercetătorilor în toate etapele carierei lor;
- stabilirea unui sistem care promovează egalitatea de șanse și reprezentarea de gen;
- promovarea oportunităților de carieră și a expunerii tinerilor cercetători;
- stimularea mobilității cercetătorilor în conformitate cu standardele dinamicii actuale a cunoașterii globale.

2.2. Obiective specifice

- stabilirea unui cadru metodologic pentru recrutare și evaluare în cariera de predare și cercetare care să asigure un mediu de lucru deschis, eficient și integrat;
- sprijin instituțional pentru oportunități de carieră flexibile, în conformitate cu prioritățile și preocupările științifice și educaționale ale UTM, precum și cu cele ale angajaților săi;



**Strategia Universității Tehnice a Moldovei
privind resursele umane pentru personalul
științific și științifico-didactic
pentru perioada 2022-2026**

Cod: STR-0-RUPPȘSD

Ediția 1

Revizia 0

- asigurarea unui mediu instituțional care asigură egalitatea de șanse și egalitatea de gen pentru personalul științific și științifico-didactic;
- stabilirea unui cadru procedural pentru promovarea mobilității în procesele de predare și cercetare.

III. PRINCIPII

- *Libertatea de cercetare* va fi realizată prin recunoașterea extinderii frontierelor cunoștințelor științifice, asigurarea libertății de gândire și de exprimare și respectarea valorilor de bază și a standardelor etice recunoscute la nivel global și corespunzătoare disciplinelor și codurilor în vigoare de etică și deontologie la UTM
- *Plagiatul* nu este tolerat ca practică academică, prin urmare ideea de obligație profesională presupune depunerea unui efort pentru a genera cercetări atât relevante pentru societate, cât și originale.
- *Atitudinea profesională* se referă la responsabilitatea profesorilor și a cercetătorilor de a înțelege și de a fi conștienți de obiectivele strategice care guvernează mediul de cercetare relevant și mecanismele de finanțare, respectând în același timp toate reglementările corespunzătoare înainte de a începe cercetarea sau de a accesa resursele disponibile.
- *Urmărirea bunelor practici de cercetare* urmărește adoptarea unor metode de lucru sigure, în conformitate cu reglementările naționale și internaționale, inclusiv luarea măsurilor de precauție necesare pentru sănătate / siguranță și preluarea datelor din accidente tehnice legate de calculator. În plus, cercetătorii trebuie să se asigure că metodele de colectare și analiză a datelor, precum și specificul datelor, sunt disponibile pentru audit intern și extern, la cererea autorităților relevante.
- *Angajamentul public* impune cercetătorilor și personalului didactic să se asigure că activitățile lor sunt destinate societății către un public cât mai divers, astfel încât nespecialiștii să le poată înțelege, rezultând integrarea expertizei academice în sferele economică, medicală, politică și socială.
- *Supravegherea și coordonarea* vizează creșterea gradului de conștientizare a complexității acestor activități la UTM, dezvoltând în același timp scara de mentorat, consiliere în carieră, management de proiect și comunicare științifică.
- *Dezvoltarea profesională continuă* se referă la ambiția de formare continuă prin actualizarea și îmbunătățirea constantă a expertizei și abilităților specifice.
- *Dubla carieră* pentru cercetători reprezintă asigurarea unui mediu favorabil pentru cercetători și familiile lor.

 UNIVERSITATEA TEHNICĂ A MOLDOVEI	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0


IV. DIRECȚII DE ACȚIUNE

4.1. Consolidarea infrastructurii

- *Logistică adecvată.* UTM asigură dezvoltarea unui mediu de cercetare potrivit care oferă echipamente, facilități adecvate și oportunități, inclusiv colaborarea la distanță între rețelele de cercetători.
- *Cadrul legislativ în conformitate cu reglementările și standardele europene* asigură respectarea reglementărilor naționale sau sectoriale privind sănătatea și siguranța în cercetare și predare și distribuirea resurselor în conformitate cu planul de lucru contractat.
- *Cadrul dinamic pentru dezvoltarea cercetării și predării.* UTM încurajează angajații să urmărească diverse interese de carieră, trecând de la un model independent, centrat pe disciplină, la un model de rețea integrat conceput în jurul unor grupuri tematice de cercetare care implică cercetători din diferite locuri într-un parteneriat proactiv în cadrul diferitelor centre și departamente.
- *Consolidarea subdiviziunilor de cercetare* ale UTM pentru a spori pluriperspectivitatea metodologică și acordarea de sprijin logistic pentru a efectua cercetări și obține rezultate științifice cu o importanță semnificativă, pentru a spori expunerea instituțională a UTM, precum și impactul cercetării în sectorul socioeconomic.

4.2. Condiții de lucru


- *Recunoașterea calificărilor profesionale.* Cercetătorii și profesorii UTM sunt recunoscuți în calitate de experți în domeniu și sunt tratați în mod corespunzător. Acest aspect se aplică tuturor etapelor carierei și se referă la toate nivelurile de cercetare și predare, indiferent de clasificarea națională sau internațională.
- *Încurajarea mobilității.* UTM oferă o varietate de alternative în strategia individuală de dezvoltare a carierei, precum și recunoaște și se bazează pe orice experiență de mobilitate internațională în cadrul sistemului de avansare / evaluare a carierei.
- *Sprijinirea mobilității cercetătorilor / cadrelor didactice în cadrul instituției.* UTM oferă angajaților săi posibilitatea de a urmări diverse cariere academice pentru a spori motivația personală și producția științifică. Mai mult, în conformitate cu cerințele multidisciplinare ale lumii științifice actuale, scopul este de a elabora norme și cadre interdisciplinare care să permită angajaților să lucreze în mai multe domenii /departamente /facultăți.
- *Acces la formare în cercetare și dezvoltare profesională continuă.* Oportunități de dezvoltare profesională sunt disponibile tuturor, inclusiv personalului științific și științifico-didactic, indiferent de statutul contractual de muncă, prin acces la strategii și programe pentru dezvoltarea continuă a competențelor profesionale.
- *Drepturi pentru proprietate intelectuală.* Prin protecție juridică, UTM garantează că cercetătorii din toate etapele carierei lor beneficiază de avantajele exploatării rezultatelor cercetării.

 UNIVERSITATEA TEHNICĂ A MOLDOVEI	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0

- *Condiții incluzive pentru predare, educație și cercetare.* UTM asigură standarde de lucru, în special pentru persoanele cu nevoi speciale / dizabilități, precum și oferă flexibilitatea necesară pentru cercetare și predare de succes pentru asigurarea echilibrului dintre viața de familie și viața profesională, copiii și cariere.
- *Finanțare și remunerare.* UTM oferă cadrelor didactice și cercetătorilor condiții de finanțare mai echitabile, adecvate și atrăgătoare, inclusive, angajații se bucură de un sistem cuprinzător de securitate socială.
- *Predarea trebuie considerată ca o opțiune valoroasă în cariera cercetătorilor.* Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu ar trebui să împiedice cercetătorii să își desfășoare activitățile de cercetare, în special la începutul carierei.
- *Încurajarea muncii în echipă.* UTM își încurajează angajații să dezvolte proiecte de colaborare în conformitate cu practicile multidisciplinare/interdisciplinare ale cercetării actuale și cu interacțiunea transversală a facultăților / departamentelor constitutive.
- *Îmbunătățirea performanței de predare-cercetare* printr-un sistem de mentorat și asistență de la egal la egal. Rolul mentorilor este de a asigura formarea continuă a personalului, asigurându-se că formatorii sunt calificați, cu dedicare timp, abilități, expertiză și contribuții adecvate profesorilor / cercetătorilor fără experiență.
- *Petiții / plângeri.* UTM stabilește protocoale eficiente pentru soluționarea reclamațiilor și petițiilor adresate de cercetători și profesori, în conformitate cu normele și reglementările legislației naționale.
- *Participarea la organele decizionale.* În vederea protecției și facilitării individuale, colective și pentru dezvoltarea instituției, atât profesorii, cât și cercetătorii trebuie să fie reprezentați în organele relevante de informare, de consultanță și decizie.

4.3. Egalitate de șanse și reprezentare de gen

- *Nediscriminare.* UTM nu va discrimina profesorii și cercetătorii în funcție de sexul, vârsta, rasa, originea națională sau socială, religia sau orientarea sexuală, limba, dizabilitățile, punctele de vedere politice sau mediul economic.
- *Drepturile contractuale egale* sunt garantate de nediscriminare împotriva angajaților pe termen determinat în raport cu angajații permanenți; evitarea abuzurilor generate de contractele consecutive pe durată determinată; îmbunătățirea accesului la instruire pentru angajații pe termen determinat și asigurarea faptului că angajații temporari sunt la curent cu funcțiile permanente disponibile.
- *Echilibrul de gen.* UTM se concentrează pe proceduri care guvernează reprezentarea egală a bărbaților și femeilor la toate nivelurile de personal, inclusiv monitorizarea și gestionarea. În ceea ce privește echilibrul de gen, comisiile de selecție și evaluare trebuie să fie, de asemenea, echitabile.

	Strategia Universității Tehnice a Moldovei privind resursele umane pentru personalul științific și științifico-didactic pentru perioada 2022-2026	Cod: STR-0-RUPPȘSD
		Ediția 1
		Revizia 0

4.4. Recrutare și evaluare

- *Transparență în procesul de recrutare* a resurselor umane. Mecanismele de recrutare și integrare a profesorilor și cercetătorilor în UTM trebuie să fie deschise, eficiente și transparente.
- *Sincronizarea practicilor de recrutare* cu standardele europene și internaționale. Pentru a alinia condițiile de angajare la standardele internaționale de recrutare, UTM va utiliza toate instrumentele disponibile, în special resurse online accesibile la nivel internațional sau global.
- *Vizibilitatea și accesibilitatea locurilor de muncă.* Acestea vor oferi o imagine de ansamblu largă a expertizei și abilităților necesare, evitând o terminologie extrem de specializată care ar putea descuraja potențialii candidați. În plus, anunțul va include un rezumat al condițiilor de muncă și al drepturilor angajaților, inclusiv perspectivele de dezvoltare a carierei.
- *Menținerea unor standarde ridicate în recrutarea personalului didactic și de cercetare.* În conformitate cu beneficiile oferite de UTM angajaților săi, nivelurile de performanță ale instituției trebuie să își păstreze standardele ridicate în raport cu cerințele și oferta universităților. În sensul consolidării performanței, strategia UTM solicită numirea unor experți cunoscuți la nivel mondial pentru funcții ocupate prin selecție pe un contract pe durată determinată.
- *Creșterea eficienței structurilor de asigurare a calității la nivel de facultate.* Prin implicarea studenților în procesul de evaluare, UTM stimulează activitatea comitetelor de evaluare a calității la nivel de facultate, precum și a altor mecanisme democratice.
- *Utilizarea parametrilor transparenți și scientometrici* pentru evaluarea performanței. UTM aplică și dezvoltă metrici stabile și cuantificabile pentru a măsura rezultatele academice și didactice în conformitate cu criteriile circuitului academic internațional: calitatea și cantitatea publicațiilor științifice, participarea la conferințe naționale și internaționale, realizări relevante și premii în domeniul de activitate.
- *Evaluare continuă.* Calitatea personalului educațional și didactic, precum și a unităților de cercetare, va fi supusă unei evaluări periodice (o dată la 5 ani, conform Regulamentului privind activitatea de cercetare-dezvoltare-inovare la UTM), care va corobora criteriile de performanță în vigoare la nivel național cu indicii stabiliți în fiecare domeniu de comunitatea academică a UTM.
- *Stimularea și promovarea realizărilor științifice și didactice remarcabile.* UTM recunoaște și recompensează angajații care contribuie la competitivitatea internațională a instituției printr-o serie de programe și activități specifice, inclusiv sprijin financiar pentru publicații cu indexare în Web of Science sau Scopus, pentru participarea cu succes la saloane și expoziții de inventică, pentru brevete obținute ș.a.

V. DISPOZIȚII FINALE

Această strategie a UTM va fi detaliată în conformitate cu planul de acțiune și calendarul asumat de UTM în scrisoarea de angajament către Comisia Europeană - într-o serie de documente care guvernează procedurile interne sau instrumentele administrative pentru implementarea unui cadru european / global de referință și reglementare în activitatea academică a UTM.