



**UNIVERSITATEA DE STAT
„BOGDAN PETRICEICU HASDEU” DIN CAHUL**

„APROBATĂ”
prin hotărârea Senatului Universității de Stat
„Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul,
Proces-verbal nr. 04 din 07.12. 2022

Rector _____ **Cornea** CORNEA



**STRATEGIA SECTORIALĂ DE IMPLEMENTARE A PLANULUI
DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ INSTITUȚIONALĂ
PENTRU PERIOADA 2022 – 2027**

DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE

Cahul 2022

INTRODUCERE

Strategia de dezvoltare a resurselor umane Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, se va baza pe valoarea incontestabilă ce stabilește că resursele umane reprezintă o investiție majoră și bunul cel mai de preț al Universității. Îndeplinirea misiunii asumate depinde de calitatea și efortul personalului academic, auxiliar-didactic, de servire și nedidactic, de modul cum se face selecția și promovarea.

Scopul strategiei sectoriale de dezvoltare a resurselor umane a Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul constă în atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic și de cercetare competitiv prin creșterea permanentă a calității vieții active de muncă, necesar pentru realizarea misiunii, precum și a obiectivelor strategice ale Universității în condițiile de înțepire a concurenței de pe piața serviciilor educaționale și de cercetare.

Dezvoltarea continuă a personalului este un obiectiv important, resursa umană fiind cea de care depinde realizarea în cele mai bune condiții a obiectivelor specifice propuse. Conceptul de dezvoltare a resurselor umane conține trei direcții de acțiuni, fiecare dintre acestea fiind arondate unei preocupări pe care o avem în legătură cu:

1) calitatea procesului educațional și de cercetare — implementarea unor planuri de formare a personalului didactic, auxiliar și cercetători, în vederea perfecționării metodelor de lucru și adaptarea lor la nevoile studenților și/sau a mediului economic;

2) asigurarea sustenabilității calității procesului educațional și de cercetare — un proces de selectarea în corpul academic, în calitate de cadre didactice titulare, a specialiștilor cu recunoaștere națională sau internațională precum și promovarea celor mai buni absolvenți ai universității și a doctoranzilor în activități didactice și de cercetare științifică;

3) asigurarea funcțiilor de bază ale universității - optimizarea structurii organizatorice a personalului administrativ în vederea asigurării suportului necesar desfășurării în condiții optime a activităților didactice și de cercetare. În vederea atingerii calității procesului educațional și de cercetare, avem în vedere crearea oportunităților pentru efectuarea de stagii de pregătire, formare și perfecționare la universități partenere din țară și străinătate de către personalul didactic și de cercetare.

În perioada 2022-2027, pentru Universitatea de Stat „B. P. Hasdeu” din Cahul, vor constitui priorități interconectate următoarele obiective strategice specifice, axate pe dezvoltarea și avansarea prestației:

OBIECTIVUL SPECIFIC 1. Angajarea și promovarea cadrelor didactice pe criterii de excelență în acord cu misiunea și obiectivele instituționale și evaluarea sistemică a competențelor.

Acțiuni prioritare:

- ❖ Atragerea, în continuare, precum și păstrarea personalului academic de cea mai bună calitate, prin crearea unui climat în care oamenii să se poată dezvolta la capacitatea maximă, fiind prevăzute și mijloacele de recunoaștere și răsplătire a acestora;
- ❖ Perfecționarea continuă a sistemului de promovare a cadrelor didactice, bazată pe performanță în baza concursului de ocupare a posturilor didactice;
- ❖ Popularizarea rezultatelor de excelență și a personalităților din cadrul Universității, prin mass-media și prin evenimente publice;
- ❖ Preocuparea permanentă a conducerii universității, pentru stimularea activității de excelență, prin acordarea de prime semestriale, anuale și a primelor pentru rezultate deosebite în cercetarea științifică;

- ❖ Promovarea unei politici de formare și perfecționare care să permită mobilitatea internă și reorientarea personalului spre alte domenii de activitate în cazul restructurării sau desființării unor posturi;
- ❖ Atragerea în Universitate a absolvenților performanți, menținerea și stimularea personalului tânăr (asistenți, doctori), cu rezultate semnificative în activitatea didactică sau de cercetare;
- ❖ Corelarea studiilor doctorale cu politica resurselor umane ale instituției (formarea prin doctorat);
- ❖ Instituirea unui Sistem Informatic Integrat, destinat să furnizeze informații conducerii universității, cu care să se poată monitoriza prompt și eficient toate activitățile din facultăți / departamente / catedre;
- ❖ Revizuirea fișelor de post specifice personalului didactic, administrativ, didactic auxiliar în vederea eficientizării activității.

OBIECTIVUL SPECIFIC 2. Dezvoltarea continuă a competitivității personalului didactic.

Acțiuni prioritare:

- ❖ Recrutare, evaluare și promovare a personalului academic, conform prevederilor Codului Educației și Regulamentului de ocupare a posturilor didactice din învățământul superior;
- ❖ Continuarea perfecționării personalului didactic prin organizarea de cursuri de perfecționare psihopedagogică, studiere a limbii engleze, folosirea metodelor interactive de predare și comunicare profesor – student;
- ❖ Susținerea dezvoltării profesionale continue a fiecărui cadru didactic, care să conducă la eficientizarea activității (activități de training, stagii de pregătire și formare, schimb de experiență);
- ❖ Elaborarea și realizarea unor planuri individuale de dezvoltare profesională pentru fiecare cadru didactic, care să devină competențe ale evaluării profesionale anuale, de către șefii de departamente / catedre;
- ❖ Elaborarea unui nou set de programe de formare continuă a cadrelor didactice și manageriale, axate pe dezvoltarea de competențe didactice și manageriale, valorificarea didacticii funcționale moderne, bazate pe competențe, totodată și a metodologiei de formare/dezvoltare a competențelor, conform prevederilor Codului Educației și a curriculumului școlar;
- ❖ Actualizarea portofoliului de formare / dezvoltare a competențelor;
- ❖ Renovarea suporturilor didactice, aplicate în procesul de formare continuă din perspectiva competențelor și a integrării conceptului calității în educație și formare profesională;
- ❖ Asigurarea mobilității cadrelor didactice;
- ❖ Dezvoltarea parteneriatelor de formare și perfecționare a cadrelor cu universitățile din țară și de peste hotare;
- ❖ Eficientizarea stagiilor de perfecționare ca o verigă importantă în creșterea competitivității personalului didactic prin:
 - Planificarea stagiilor de perfecționare;
 - Creșterea responsabilității profesorilor vis-a-vis de stagiile de perfecționare.
- ❖ Finanțarea, după posibilități, a stagiilor de perfecționare de către Universitate;
- ❖ Consolidarea relațiilor tradiționale de colaborare cu universități și centre de cercetare, în special, cu universități din UE, cu perspectiva promovării schimburilor de cadre didactice, realizării proiectelor internaționale comune;
- ❖ Orientarea personalului didactic spre cercetarea științifică de vârf și inovație culturală.

OBIECTIVUL SPECIFIC 3. Promovarea politicii de dezvoltare a relațiilor de muncă cu angajații.

Acțiuni prioritare:

- ❖ Realizarea unui management al resurselor umane bazat pe respectarea drepturilor și onoarei angajaților USC;
- ❖ Promovarea și dezvoltarea unei culturi organizaționale „de muncă în echipă”;
- ❖ Descentralizarea procesului decizional, creșterea autonomiei facultăților și departamentelor / catedrelor prin descentralizarea competențelor, respectând întru totul condițiile legislației în vigoare, dar și valorificând plenar principiile autonomiei universitare;
- ❖ Crearea unei atmosfere colegiale de muncă și viață în mediul academic, promovarea și încurajarea dialogului permanent cu persoanele de la toate nivelurile de conducere, cu toți angajații, respectul pentru opiniile acestora, aprecierea rezultatelor obținute, sprijinirea organizării unor acțiuni colective cultural-artistice și sportive;
- ❖ Susținerea și extinderea stagiilor de perfecționare, documentare și cercetare în cadrul entităților economice / autorităților / organizațiilor cu menținerea salariului;
- ❖ Promovarea unui sistem adecvat de motivație a muncii cadrelor didactice bazat pe performanțele înregistrate;
- ❖ Consultarea sindicatului angajaților în luarea deciziilor de importanță majoră pentru desfășurarea tuturor activităților din cadrul USC;
- ❖ Actualizarea misiunii organizației sindicale din cadrul USC în ceea ce privește „politica relațiilor cu angajații”.

OBIECTIVUL SPECIFIC 4. Optimizarea activității și a condițiilor de muncă ale tuturor categoriilor de personal, prin asigurarea unor condiții adecvate pentru desfășurarea corespunzătoare a activității.

Acțiuni prioritare:

- ❖ Continuarea consolidării-modernizării infrastructurii academice și de cercetare a Universității;
- ❖ Demararea de noi proiecte (modernizare, reparații, consolidări) investiționale;
- ❖ Modernizarea continuă a sălilor de curs pentru desfășurarea proceselor didactice de calitate; dotarea acestora cu echipamente IT și multimedia;
- ❖ Dezvoltarea infrastructurii laboratoarelor didactice prin fonduri atrase și prin asigurarea funcționării eficiente a acestora;
- ❖ Asigurarea evaluării periodice medicale a angajaților USC;
- ❖ Crearea și îmbunătățirea condițiilor de muncă favorabile activității profesionale;
- ❖ Stimularea materială a personalului.

OBIECTIVUL SPECIFIC 5. Instituirea unei organigrame care să asigure funcționalitatea serviciilor universității, evitându-se blocajele și paralelismele în îndeplinirea misiunilor de serviciu.

Acțiuni prioritare:

- ❖ Evaluarea necesarului de personal pentru fiecare structură administrativă din universitate;
- ❖ Recrutarea și încadrarea cu personal corespunzător misiunii structurii respective;

- ❖ Promovarea unei politici de formare și perfecționare care să permită mobilitatea internă și reorientarea personalului spre alte domenii de activitate în cazul restructurării sau desființării unor posturi;
- ❖ Realizarea unui Sistem Informatic Integrat, destinat să furnizeze informații conducerii USC, cu care să se poată monitoriza prompt și eficient toate activitățile din compartimentele Universității;
- ❖ Controlul și evaluarea periodică;
- ❖ Motivarea personalului.

Resursele umane reprezintă principala investiție pe termen lung, servind totodată și în calitate de vector al difuziei inovării universitare. Relevanța activității personalului trebuie să crească exponențial în cadrul Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hasdeu” din Cahul, unde motorul afirmării și dezvoltării revine cercetării, inovării și activității științifico-didactice, iar dezvoltarea resurselor umane reprezintă un proces continuu și de înaltă responsabilitate. În integritatea sa, procesul de dezvoltare a personalului trebuie corelat cu un ansamblu de factori naționali și internaționali, socio-economici și instituționali, materiali și umani.