

**INSTITUTUL INTERNAȚIONAL DE
MANAGEMENT**

„IMI-NOVA”

POLITICA RESURSELOR UMANE

ÎN

**INSTITUTUL INTERNAȚIONAL DE
MANAGEMENT „IMI-NOVA”**

în perioada 2021-2025

APROBAT
Proces-verbal Senatului „IMI-NOVA”
nr. 6 din 06.07.2021,
Prof. univ. Valentin RĂILEAN
Rector

Chișinău, 2021

POLITICA RESURSELOR UMANE

în Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA” în perioada 2021-2025

1. DISPOZIȚII GENERALE

1.1. Institutul Internațional de Management „IMI-NOVA” (în continuare IMI-NOVA) 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.

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. În contextul celor menționate, IMI-NOVA a întreprins un șir de măsuri, menite să asigure calitatea procesului educativ și de cercetare. Printre aceste măsuri este și „Politica Resurselor Umane IMI-NOVA”, care reprezintă o parte componentă a Strategiei generale de dezvoltare instituțională a IMI-NOVA.

2. SCOPUL POLITICII RESURSELOR UMANE

2.1. Politica Resurselor Umane IMI-NOVA are drept scop realizarea misiunii și obiectivelor fixate în *Planul de dezvoltare strategică a IMI-NOVA în anii 2021-2026* și constă în recrutarea, menținerea și formarea unui personal didactic, științifico-didactic și științific competitiv prin crearea condițiilor adecvate de muncă, formarea profesională continuă, recunoașterea performanțelor în predare și cercetare.

2.2. *Scopul personalului IMI-NOVA* este asigurarea unei dezvoltări dinamice profesionale calitative proprii prin intermediul elaborării, consolidării, amplificării și promovării ideilor, teoriilor și concepțiilor științifice moderne.

3. SITUAȚIA RESURSELOR UMANE ÎN IMI-NOVA

3.1. Personalului academic universitar antrenat în realizarea programelor de studii este constituit din 24 persoane cu statut de angajat titular, inclusiv 1 profesor universitar, 16 conferențieri universitari, 7 lectori universitari și asistenți universitari. Concomitent, prin cumul extern activează în total 22 persoane, cu 0,1-0,4 norme didactice, inclusiv 7 conferențieri universitari și 15 asistenți universitari.

3.2. Personalul academic titular este constituit din 66,7% persoane de sex feminin și cca 33,3% 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 ș.a.

3.3. Din totalul personalului academic titular, 11 persoane sau 45,8% sunt persoane cu vârsta de pensie.

3.4. Prin urmare, la capitolul resurse umane IMI-NOVA este orientat spre dezvoltarea continuă a potențialului uman, menținerea la nivel optim a numărului și componentei calitative a personalului academic universitar, precum și spre un proces rațional de întinerire și actualizare a potențialului uman disponibil, capabil să asigure realizarea sarcinilor și obiectivelor instituționale.

4. RECRUTAREA, SELECTAREA ȘI ANGAJAREA PERSONALULUI ACADEMIC

4.1. Gestionarea activităților de personal revine Serviciului resurse umane, subdiviziune structurală a IMI-NOVA, 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.

4.2. 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 IMI-NOVA 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.

4.3. IMI-NOVA deține autonomie totală în procesul de *recrutare a personalului academic*. 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.

4.4. 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 IMI-NOVA 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.

4.5. **Șeful catedrei este responsabil pentru selectarea candidaților cu un anumit nivel de pregătire și competențe la Programul de Studii din cadrul catedrei.**

5. EVALUAREA PERSONALULUI UNIVERSITAR

5.1. 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 IMI-NOVA sunt descrise în documentele elaborate și aprobate în IMI-NOVA la compartimentul Sistemului de Management al Calității.

5.2. 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 formei „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 „Raport anual de activitate”.

5.3. Evaluarea calității predării de către beneficiari (studenți, masteranzi) este descrisă în *Regulamentul de evaluare a performanțelor profesionale ale personalului didactic IMI-NOVA*. 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. MOTIVAREA PERSONALULUI

6.1. În scopul realizării misiunii IMI-NOVA aplică diverse metode financiare și nonfinanciare de stimulare, motivare și promovare a personalului academic pentru performanțe profesionale, care sunt descrise în *Regulament privind remunerarea muncii, stimularea și acordarea ajutorului material angajaților Institutului Internațional de Management „IMI-NOVA”*.

6.2. *Motivarea financiară* este reglementată de Regulamentul privind remunerarea muncii, stimularea și acordarea ajutorului material angajaților IMI-NOVA, 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.

6.3. 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 IMI-NOVA.

6.4. 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. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

7.1. IMI-NOVA promovează formarea continuă și recalificarea personalului academic și oferă sprijin pentru mobilități cu scop didactic, de cercetare sau profesional.

7.2. 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.

7.3. Personalul academic beneficiază de burse în cadrul proiectului Erasmus+, care asigură condiții pentru dezvoltare profesională didactică și de cercetare științifică.

8. PRIORITĂȚILE DEZVOLTĂRII RESURSELOR UMANE ÎN PERIOADA 2021-2025

8.1. Dezvoltarea continuă a nivelului de calificare profesională a personalului universitar, prin susținerea tezelor de doctor în științe și participarea în proiecte de cercetare, 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.

8.2. În următorii cinci ani un accent deosebit se va pune pe continuarea procesului de întinerire a cadrelor didactice.

9. DISPOZIȚII FINALE

9.1. Prezenta Politică a Resurselor Umane la IMI-NOVA intră în vigoare la data aprobării acesteia de către Senatul universitar.

9.2. În cazul apariției necesității actualizării acesteia în conformitate cu noile Acte legislative sau cu necesitățile survenite în IMI-NOVA, acestea devin valabile și aplicabile după aprobarea lor de către Senatul IMI-NOVA.

9.3. IMI-NOVA va ține seama de prevederile prezentei Politici în procesul de recrutare, angajare, evaluare și motivare personalului academic.

C O O R D O N A T:

Vicerector activitate didactică _____ **Corina RĂILEAN**

Vicerector cercetare _____ **Valentina FETINIUC**

Șef DDCAC _____ **Galina CARAGANCIU**

Șef Serviciul Personal _____ **Diana LUNGU**

Șef catedră „Business și Administrare _____ **Larisa PANTEA**

Șef catedră „Marketing și REI” _____ **Natalia REMEȘOVSCI**