



AVIZAT
în ședința Consiliului științific
USMF „Nicolae Testemițanu”
Decizia nr. 10/1 din 15.12.2021

APROBAT
proces-verbal al ședinței Senatului
USMF „Nicolae Testemițanu”
nr. 12/8 din 23.12.2021

**STRATEGIA RESURSELOR UMANE ÎN CERCETARE
ÎN CADRUL INSTITUȚIEI PUBLICE UNIVERSITATEA DE STAT
DE MEDICINĂ ȘI FARMACIE „NICOLAE TESTEMIȚANU”
PENTRU ANII 2022-2027**



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

I. DISPOZIȚII GENERALE

- 1.1 Strategia resurselor umane în cercetare în cadrul Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova pentru anii 2022-2027 (în continuare - Strategie) reprezintă alinierea strategiilor instituționale în cercetare la documentele fundamentale ale comunității academice internaționale, îmbunătățirea perspectivelor de carieră pentru cercetători și personalul științifico-didactic și dezvoltarea unui sistem european comun axat pe atractivitate, competitivitate și mobilitate.
- 1.2 Strategia este elaborată în conformitate cu Carta europeană a cercetătorilor și a Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, recunoscându-se importanța standardelor și politicilor Uniunii Europene în domeniul academic.
- 1.3 Strategia reflectă concentrarea continuă a Instituției Publice Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” din Republica Moldova (în continuare – USMF) pe îmbunătățirea perspectivelor de carieră pentru cercetători și personalul științifico-didactic, pentru o dezvoltare incluzivă a unui sistem european comun în alianță cu atractivitatea, competitivitatea și mobilitatea.

II. OBIECTIVE

2. Obiectivele strategice în domeniul resurselor umane din cercetare vor fi:

2.1 *Obiective generale:*

- recrutarea, reținerea și motivarea cercetătorilor și a personalului științifico-didactic, conducând la o înaltă performanță și îmbunătățire a capacității academice a USMF;



- 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 cariere de predare și cercetare, care să asigure un mediu de lucru deschis, eficient și integrat;
- sprijinirea instituțională a oportunităților de carieră flexibile, în conformitate cu prioritățile și preocupările științifice și educaționale ale USMF, precum și cu cele ale angajaților săi;
- asigurarea unui mediu instituțional favorabil egalității de șanse și egalității de gen cercetătorilor și personalul științifico-didactic;
- stabilirea unui cadru procedural pentru promovarea mobilității în procesele de predare și cercetare.

III. PRINCIPII

3. Realizarea obiectivelor strategice în domeniul resurselor umane din cercetare se va baza pe următoarele principii fundamentale:

- 3.1 *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 de etică în vigoare la USMF.
- 3.2 *Plagiatul* nu va fi 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.
- 3.3 *Atitudinea profesională* se referă la responsabilitatea personalului științifico-didactic 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.
- 3.4 *Respectarea 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.

- 3.5 *Angajamentul public* necesită ca cercetătorii și personalul științifico-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 sferile economică, medicală, politică și socială.
- 3.6 *Supravegherea și coordonarea* vizează creșterea gradului de conștientizare a complexității acestor activități la USMF, dezvoltând în același timp scara de mentorat, consiliere în carieră, management de proiect și comunicare științifică.
- 3.7 *Dezvoltarea profesională* continuă se referă la ambiția de formare continuă prin actualizarea și îmbunătățirea constantă a expertizei și abilităților specifice.
- 3.8 *Dubla carieră* pentru cercetători reprezintă asigurarea unui mediu favorabil pentru cercetători și familiile lor.

IV. DIRECȚII DE ACȚIUNE

4. Direcțiile strategice de acțiune în domeniul resurselor umane din cercetare vor fi:

4.1 Consolidarea infrastructurii

- *Logistică adecvată.* USMF va asigura dezvoltarea unui mediu de cercetare atractiv, fiind oferite echipamente adecvate, facilități și oportunități, inclusiv colaborarea la distanță între rețelele de cercetători.
- *Cadrul legislativ în conformitate cu reglementările și standardele europene* va asigura 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 predării și cercetării.* USMF va încuraja 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 unității academice de excelență a Institutului Național de Cercetare în Medicină și Sănătate,* pentru a spori pluriperspectivitatea metodologică și acordarea de finanțare și sprijin logistic pentru a obține



rezultate științifice cu o importanță semnificativă, pentru a spori expunerea instituțională a USMF, precum și impactul cercetării în sectorul socioeconomic.

4.2 Condiții de lucru

- *Recunoașterea calificărilor profesionale.* Cercetătorii și personalul științifico-didactic recunoscuți în calitate de experți în domeniu vor fi tratați în mod corespunzător, acest aspect aplicându-se tuturor etapelor carierei și referindu-se la toate nivelurile de cercetare și predare, indiferent de clasificarea națională sau internațională.
- *Încurajarea mobilității.* USMF va oferi o varietate de alternative în strategia individuală de dezvoltare a carierei, precum și va recunoaște și se va baza pe orice experiență de mobilitate internațională în cadrul sistemului de avansare în carieră.
- *Sprijinirea mobilității cercetătorilor în cadrul instituției.* USMF va oferi angajaților 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 personal cu pregătire interdisciplinară care să permită angajaților să lucreze în mai multe domenii /departamente /facultăți.
- *Acces la formare în cercetare și dezvoltare profesională continuă.* Oportunitățile de dezvoltare profesională vor fi disponibile tuturor, inclusiv personalului științifico-didactic și de cercetare, 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, USMF va garanta ca cercetătorii din toate etapele carierei lor să beneficieze de avantajele exploatării rezultatelor cercetării.
- *Condiții incluzive pentru predare, educație și cercetare.* USMF va asigura 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 salarii.* USMF va oferi personalului științifico-didactic și cercetătorilor condiții de finanțare echitabile, adecvate și atrăgătoare, angajații fiind protejați în mod adecvat de un sistem cuprinzător de securitate socială.



- *Predarea* va fi considerată ca o opțiune valoroasă în cariera cercetătorilor, fiind asigurate condițiile necesare ca responsabilitățile de predare să nu împiedice desfășurarea activităților de cercetare, în special la începutul carierei.
- *Încurajarea muncii în echipă.* USMF va încuraja angajații să dezvolte proiecte de colaborare în conformitate cu practicile multidisciplinare/interdisciplinare ale cercetării actuale și cu interacțiunea transversală a facultăților/departamentelor constitutive.
- *Performanța de predare-cercetare* va fi îmbunătățită printr-un sistem de mentorat și asistență de la egal la egal. Rolul mentorilor este de a menține formarea continuă a personalului, asigurându-se că formatorii sunt calificați, cu dedicare, abilități, expertiză și contribuții adecvate profesorilor/cercetătorilor fără experiență.
- *Petiții/plângeri.* USMF va stabili protocoale eficiente pentru soluționarea reclamațiilor și petițiilor adresate de către cercetători și personalul științifico-didactic, în conformitate cu normele și reglementările legislației naționale.
- *Participarea la organele decizionale.* În vederea protecției și facilitării individuale, colective și pentru dezvoltarea instituției, personalul științifico-didactic și cercetătorii vor fi reprezentați în organele relevante de informare, de consultanță și decizie.

4.3 Egalitate de șanse și reprezentare de gen

- *Nediscriminare.* USMF nu va discrimina profesorii și cercetătorii în funcție de sex, vârstă, rasă, originea națională sau socială, religie, orientare sexuală, limbă, dizabilități, punctele de vedere politice sau mediul economic.
- *Drepturile contractuale egale* vor fi 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.* USMF se va concentra 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 vor fi, de asemenea, echitabile.



4.4 Recrutare și evaluare

- *Transparență în procesul de recrutare a resurselor umane.* Mecanismele de recrutare și integrare a personalului științifico-didactic și de cercetare în USMF vor fi deschise, eficiente și transparente.
- *Sincronizarea practicilor de recrutare cu standardele europene și internaționale.* Pentru a alinia condițiile de angajare la standardele internaționale de recrutare (<http://europa.eu.int/eracareers>), USMF va utiliza toate instrumentele disponibile, în special resurse online accesibile la nivel internațional sau global (cum ar fi portal mobilității cercetătorilor pan-europeni).
- *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 USMF angajaților săi, nivelurile de performanță ale instituției vor fi păstrate standardele ridicate în raport cu cerințele și oferta universităților. În sensul consolidării performanței, strategia USMF 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, USMF va stimula activitatea comitetelor de evaluare a calității la nivel de facultate, precum și a altor mecanisme democratice.
- *Utilizarea parametrilor transparenti și scientometrici pentru evaluarea performanței.* USMF va propune dezvoltarea unor 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 domeniu de predare.
- *Evaluare continuă.* Calitatea personalului educațional și didactic, precum și a unităților de cercetare, va fi supusă unei evaluări periodice, care va corobora criteriile de performanță în vigoare la nivel național cu indicii stabiliți în fiecare domeniu de comunitatea academică a USMF.
- *Stimularea și promovarea realizărilor științifice și didactice remarcabile.* USMF va recompensa angajații care contribuie la competitivitatea internațională



a instituției printr-o serie de programe și activități specifice, inclusiv sprijin financiar pentru publicații cu indexare Web of Science, Interviuri de excelență, sprijin financiar pentru participarea la conferințe internaționale de prestigiu și premii științifice și didactice anuale.

V. DISPOZIȚII FINALE

- 5.1 Prezenta Strategie este particularizată și va fi detaliată în conformitate cu planul de acțiune și calendarul asumat de USMF 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 USMF.
- 5.2 Prezenta Strategie intră în vigoare din data aprobării acesteia de către Senatul universitar.
- 5.3 În cazul apariției necesităților de modificare sau completare a acesteia, reieșind din necesitățile survenite în Universitate, acestea devin valabile și aplicabile după aprobarea de către Senatul universitar.
- 5.4 Universitatea de Stat de Medicină și Farmacie „Nicolae Testemițanu” va ține cont de prezenta Strategie în cadrul procesului de recrutare, selecție și angajare a resurselor umane în cercetare pentru activitatea în cadrul instituției.

Rector,
profesor universitar, dr. hab. șt. med.

Ceban Emil

COORDONAT:

Prim-prorector,
prorector pentru activitate didactică

Olga Cernetchi

Prorector pentru activitate de cercetare

Stanislav Groppa

Șef Departamentul juridic/resurse umane

Tatiana Novac

Șef Departamentul Cercetare

Elena Raevschi