

Coordonat:  
Ministerul Educației, Culturii și Cercetării  
al Republicii Moldova

Aprobat  
prin Hotărârea Consiliului Științific  
al Institutului de Filologie Română  
„B. P.-Hasdeu”  
Proces-verbal nr. 5 din 27.06. 2019

**STRATEGIA instituțională  
de resurse umane pentru cercetători a Institutului de Filologie Română „B. P.-Hasdeu”,  
conform *Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită  
pentru Recrutarea Cercetătorilor (2019-2021)***

**Introducere**

Prezentul document strategic reprezintă rezultatul analizei activității Institutului de Filologie Română „Bogdan Petriceicu-Hasdeu” din perspectiva aplicării principiilor *Cartei Europene a Cercetătorilor și Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*.

Institutul de Filologie Română „Bogdan Petriceicu-Hasdeu” (în continuare – Institut) este o entitate juridică, cu statut de instituție publică, din domeniul cercetării și inovării, care desfășoară activități de cercetări fundamentale și/sau aplicative, de implementare a rezultatelor științifice și a inovațiilor, de pregătire și de perfecționare a cadrelor științifice în domeniile lingvisticii, științei literare, folcloristicii și terminologiei.

Institutul activează în conformitate cu prevederile *Constituției Republicii Moldova, Codului cu privire la știință și inovare, Codului educației*, tratatelor internaționale la care Republica Moldova este parte și cu indicațiile altor acte normative, inclusiv ale Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, ale Statutului Institutului. Misiunea Institutului constă în consolidarea precum o instituție de cercetare performantă și promovarea prin asigurarea de rezultate palpabile în proiecte de cercetare fundamentală și aplicativă, cu efecte durabile de dezvoltare culturală.

Institutul a fost acreditat de către CNAA în luna mai 2013.

**I. Scopul și obiectivele strategice**

În procesul de proiectare a *Strategiei de resurse umane* a Institutului s-a ținut cont de recomandările documentelor strategice internaționale și naționale din domeniu, inclusiv, ale *Cartei Europene a Cercetătorilor și ale Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor* (în continuare – Cartă și Cod), ale *Strategiei cercetării-dezvoltării a Republicii Moldova*, ale *Codului cu privire la cercetare și inovare a Republicii Moldova* și ale *Statutului* Institutului.

*Strategia de Resurse Umane* a Institutului are drept scop stabilirea direcțiilor și a componentelor de bază în domeniul dezvoltării resurselor umane din cercetare.

Obiective strategice:

- promovarea cercetătorilor în carieră pe bază de performanțe profesionale recunoscute internațional;
- susținerea și încurajarea mobilității academice;
- extinderea și diversificarea politicilor de recrutare pentru atragerea tinerilor doctoranzi, a cercetătorilor post-doctorat, precum și a celor cu experiență;
- intensificarea colaborărilor cu diaspora științifică și implicarea acestora în proiecte

instituționale și internaționale;

- evaluarea periodică a rezultatelor științifice cu scopul de a menține direcția de cercetare a Institutului;
- informarea cercetătorilor despre noile tendințe în managementul proiectelor;
- dezvoltarea colaborării internaționale și susținerea participării în programe și proiecte de cercetare.

Din punct de vedere conceptual, *Strategia de resurse umane* a Institutului are drept repere următoarele principii:

- principiul libertății academice și al autonomiei personale;
- principiul eticii profesionale, a corectitudinii profesionale și civice;
- principiul dezvoltării potențialului uman în spiritul competitivității;
- principiul nondiscriminării;
- principiul integrării științei filologice în spațiul european de cercetare.

## II. Cadrul normativ și contextul instituțional

Începând cu luna martie 2019, Institutul a demarat procedura de aderare la *Carta Europeană a Cercetătorilor* și la *Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*.

Astfel, la 8.04.2019, directorul Institutului, dr. hab. Nina Corcinschi, a semnat Declarația de aderare la *Carta Europeană a Cercetătorilor* și la *Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*, iar la 15.04.2019, Comisia Europeană a aprobat inițierea procedurii de aderare și obținere a logoului „Exelență în Cercetare”.

Conform recomandărilor Comisiei Europene, a fost creat un grup de lucru, în a cărui misiune erau stipulate: analiza legislației naționale, analiza internă a documentației Institutului (regulamente, contracte, proceduri, Sistem integrat de management (SIM)), analiza principiilor Cartei și ale Codului care urmează a fi ajustate și implementate.

În cadrul Institutului au fost organizate ședințe de informare și discuții referitoare la principiile și importanța EURAXESS.

În baza feedbackului angajaților Institutului, a fost inițiată procedura de aderare la *Carta Europeană a Cercetătorilor* și la *Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*, în vederea obținerii logoului „Exelență în Cercetare”.

Analiza internă se axează pe cuantificarea anumitor indicatori, pentru a determina nivelul de aplicare a principiilor Cartei și ale Codului pe cele patru dimensiuni-cheie în instituțiile de cercetare – dezvoltare.

În conformitate cu prevederile cadrului normativ național și instituțional existent, angajarea personalului științific se realizează în bază de concurs. Politica de resurse umane a instituției nu impune restricții de sex sau de vârstă pentru cercetători.

De asemenea, Politica de recrutare și angajare nu înaintază alte restricții pentru cercetătorii din străinătate decât cele prevăzute de *Codul Muncii al Republicii Moldova*.

Regulamentele interne conțin prevederi care oferă condiții atractive de muncă pentru cercetători: zile de creație în biblioteci, mobilitate interacademică, regim flexibil de muncă.

Nivelul calificărilor solicitate corespunde cerințelor postului și nu constituie o barieră la înscriere.

### III. Domeniile strategice

Domeniile strategice în dezvoltarea resurselor umane sunt corelate cu principiile *Cartei* și ale *Codului*: Recrutarea Deschisă a Cercetătorilor și Portabilitatea Granturilor/Securitatea Socială/Atractivitatea Condițiilor de Angajare și de Lucru/Dezvoltarea Competențelor Profesionale și Oportunități de Pregătire a Cercetătorilor.

#### 1. Aspecte etice și profesionale

Analiza cadrului național și a actelor normative interne a arătat că libertatea cercetării este garantată de art. 33 al *Constituției Republicii Moldova*, de *Statutul* Institutului și de *Codul de etică* al Institutului. În plus, față de reglementările interne, principiile eticii și deontologiei sunt definite în *Codul de etică și deontologie profesională a cercetătorilor și profesorilor*, adoptat de Consiliul Național pentru Acreditare și Atestare. Consiliul ia în considerare reglementările internaționale și standardele privind etica în cercetarea științifică și în predare, inclusiv principiile *Cartei* și ale *Codului*.

Informațiile privind atitudinea profesională, responsabilitățile primare ale cercetătorilor, necesare pentru a asigura conformitatea activității științifice cu normele etice acceptate de comunitatea științifică internațională, sunt reflectate în contractele individuale de muncă și detaliate în *Fișa de post*.

La angajare, cercetătorii semnează *Codul de etică al cercetătorului*, astfel angajându-se să respecte principiile etice fundamentale aplicabile domeniului lor de cercetare. În cadrul instituției funcționează *Comisia de etică* în baza unui *Regulament de organizare și funcționare*. Una dintre preocupările de bază ale comisiei constă în detectarea/stabilirea existenței plagiatului și recomandarea sancțiunilor în cazul confirmării acestuia.

Scopul și direcțiile principale ale cercetării științifice se regăsesc în *Statutul* Institutului. Prevederi referitoare la responsabilitatea cercetătorilor sunt stipulate în art. 130 (prim) cu privire la *Responsabilitatea grupurilor de cercetători științifici din domeniile cercetării și inovării din Codul cu privire la știință și inovare al Republicii Moldova*.

Siguranța locului de muncă al angajaților constituie una dintre prioritățile conducerii Institutului. Cercetătorii operează cu metode verificate de lucru, elaborate în conformitate cu legislația națională: *Legea securității și sănătății în muncă din 10.07.2008* și HG respectivă. Fiecare cercetător este familiarizat cu *Instrucțiunea tip de protecție a muncii pentru cercetătorii științifici și dactilografie* și instruit conform unui program special.

Angajatorul, fundamentându-și acțiunile în baza *Regulamentului de organizare și funcționare*, asigură condiții corespunzătoare de muncă, dar și protecția și confidențialitatea datelor personale. În acord cu principiile *Cartei* și ale *Codului*, este necesar ca procesarea datelor cu caracter personal să se facă cu acceptul în scris al angajatului.

Institutul oferă cercetătorilor posibilitatea de a publica rezultatele activităților lor în revistele științifice ale Institutului și facilitează publicarea materialelor științifice în alte reviste din țară și de peste hotare. În scopul promovării cercetării, Institutul organizează anual evenimente cu caracter științific și de popularizare a științei.

Institutul abordează cu maximă responsabilitate problema discriminării.

În *Regulamentul de ordine interioară* sunt prevăzute facilități pentru persoanele cu grad de dizabilitate. Prevederi punctuale cu privire la principiul nondiscriminării urmează să fie introduse în *Statutul* Institutului.

## 2. Recrutare și angajare

Angajarea cercetătorilor în cadrul Institutului se face în conformitate cu legislația națională și cu regulamentele instituționale, oferindu-i-se fiecărei persoane posibilitatea de a concura liber pentru fiecare funcție în acord cu actele normativ-legislative: *Codul Muncii al Republicii Moldova*, *Codul cu privire la Știință și Inovare al Republicii Moldova*.

Concursul pentru angajare este anunțat în mass-media națională și pe site-ul Institutului.

În Institut se aplică *Regulamentul de organizare a concursului pentru ocuparea funcțiilor științifice*. Prevederile acestuia însă nu se referă expres la condițiile de recrutare. Se impune în perioadele imediat următoare elaborarea și implementarea unui cadru de reglementare pentru recrutare care să respecte principiile *Cartei* și ale *Codului European*. Procedurile de recrutare trebuie să fie deschise, transparente și comparabile cu practica internațională. Este necesar să se precizeze clar regulile procesului de selecție, recrutare, angajare și de recunoaștere a calificărilor și a stagiilor anterioare conform CV-ului.

Republica Moldova a semnat Convenția de la Lisabona referitoare la recunoașterea calificărilor, care confirmă drept valide studiile, certificatele, diplomele naționale și cele obținute într-o altă țară din regiunea europeană. Recunoașterea și echivalarea diplomelor și a certificatelor de activitate științifică și didactică de înaltă calificare obținute în străinătate este reglementată de legislația națională și este aprobată de Agenția Națională de Asigurare a Calității în Învățământ și Cercetare.

Durata minimă de serviciu în domeniul cercetării și calificările științifice necesare pentru ocuparea posturilor vacante sunt reglementate de *Codul de Știință și Inovare al Republicii Moldova*. Astfel, pentru a evita discriminarea tinerilor cercetători în timpul procesului de selecție, acestea vor fi luate în considerare dacă îndeplinesc cerințele minime de vechime și nu vechimea în sine. În acest sens, calificările, competențele și abilitățile sunt foarte relevante pentru procesul de selecție.

Evaluarea calificării personalului este prevăzută în *Regulamentul instituțional de atestare a cadrelor*, care însă nu se pune în aplicare cu regularitate. În procesul de implementare a principiilor *Cartei* și ale *Codului* este important să se insiste asupra sistematizării și unificării procedurilor de recrutare, angajare și evaluare în documentele instituționale existente, prin actualizarea lor.

La acest proces trebuie raportată și evaluarea performanțelor personalului în baza *Regulamentului-cadru cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță a personalului din unitățile bugetare* și a *Regulamentului instituțional cu privire la modul de stabilire a sporului pentru performanță*, în baza unei *Fișe de evaluare*.

## 3. Condiții de lucru și securitate socială

Conform *Codului Muncii* și *Statutului* Institutului, cariera în domeniu a angajaților este recunoscută și cercetătorii sunt apreciați, în consecință, drept profesioniști. Cercetătorii Institutului beneficiază de un mediu de cercetare favorabil activității științifice, inclusiv de un program flexibil de muncă și de posibilități de colaborare la distanță. *Regulamentul de ordine interioară* prevede obligațiile angajatorului privind asigurarea condițiilor corespunzătoare de muncă și instruirea angajaților în domeniul securității muncii conform unui program special.

Deși garantarea locului de muncă este prevăzută în *Codul Muncii*, angajații sunt vulnerabili în condițiile unor reforme efectuate la nivel național. Când privește finanțarea și salariile, cercetătorii beneficiază de acestea în combinație cu asigurările sociale (inclusiv asigurări de sănătate și alocații familiale, drepturi de pensie și ajutor de șomaj) conform contractelor individuale de muncă și legislației naționale în vigoare.

Drept urmare a analizei efectivului de personal, s-a constatat că angajarea la nivel de Institut se desfășoară în acord cu principiile nondiscriminatorii în bază de sex, astfel echilibrul între sexe este respectat la toate nivelurile de personal.

Institutul oferă cercetătorilor oportunități multiple de dezvoltare a carierei profesionale, aceștia fiind evaluați periodic pentru a confirma eficiența lor profesională, totuși, nu există un plan unificat de formare continuă.

*Regulamentul de acreditare științifică* a instituției prevede recunoașterea experienței din mobilitate, însă în Regulamentul instituțional de atestare nu se conțin indicații similare.

Institutul garantează în orice etapă a dezvoltării cercetătorilor posibilitatea de a beneficia de avantajele valorificării rezultatelor C&D, respectând *Regulamentul cu privire la înregistrarea obiectelor dreptului de autor și a drepturilor conexe*, elaborate de AGEPI. Totodată, are o atitudine favorabilă față de calitatea de coautor a cercetătorilor, având la bază *Legea nr. 939-14 din 20.04.2000* cu privire la activitatea editorială și *Hotărârea nr. 641 din 12.07.2001* despre tarifele minime ale remunerării de autor.

În documentele existente ale Institutului lipsesc mențiuni cu privire la calitatea de coautor, respectiv introducerea acestor prevederi în documentele de politici instituționale este absolut necesară.

Având în vedere faptul că învățământul reprezintă un mijloc de structurare și diseminare a cunoștințelor, Institutul încurajează antrenarea cercetătorilor în sfera didactică, fapt stipulat în propriul *Regulament de organizare și funcționare*, conform *Codului educației al Republicii Moldova* (art. 119, art. 120, art. 113, art. 134)

*Codul de etică și deontologie profesională*, elaborat în conformitate cu *Legislația Republicii Moldova* în domeniul cercetării, inovării și educației, prevede principiile, responsabilitățile și procedurile esențiale necesare pentru buna desfășurare a cercetării științifice și a inovării din cadrul Institutului în conformitate cu exigențele Spațiului European al Cunoașterii și cu principiile etice acceptate de comunitatea științifică internațională.

În baza *Codului de etică*, comisia de etică instituită coordonează procedurile de constatare a abaterilor și de identificare a cazurilor de conduită științifică necorespunzătoare și stabilește sancțiuni în funcție de gradul de severitate al abaterilor comise.

În vederea protejării și promovării intereselor profesionale individuale și colective ale cercetătorilor și pentru a contribui activ la funcționarea instituției, angajații au posibilitatea de a participa în luarea deciziilor. Consiliul științific al Institutului are următoarea componență: directorul, directorul adjunct pentru activitatea științifică, secretarul științific, un reprezentant al Ministerului Educației Culturii și Cercetării, șefii de Centre, un reprezentant al sindicatului și un reprezentant al tinerilor cercetători.

#### 4. Formarea continuă profesională

Un element primordial al succesului Institutului îl constituie dezvoltarea continuă a potențialului uman. În acest context, Institutul și-a pus drept scop să asigure perfecționarea continuă a cercetătorilor la cel mai înalt nivel.

Institutul încurajează cercetătorii să participe la diverse evenimente științifice instituționale, dar și la alte manifestări organizate de alte institute de cercetare/universitare din țară și de peste hotare. Cercetătorii au libertate deplină în perfecționarea continuă, prin îmbunătățirea competențelor lor în toate etapele carierei profesionale.

Pentru optimizarea acestei dimensiuni, se propune includerea în strategia de cercetare obligativitatea elaborării planurilor anuale de formare continuă profesională, dar și actualizarea periodică a *site*-lui Institutului cu informații despre formarea continuă profesională.

Institutul are o structură clar stabilită prin organigrama aprobată de MECC, iar fișele de post ale angajaților prezintă explicit relațiile de raportare și îndatoririle manageriale. Cercetătorii colaborează cu șefii de subdiviziuni, iar activitatea acestora este stipulată în planul individual al fiecăruia. Periodic progresele realizate și rezultatele sunt colectate și analizate de conducerea/conducătorul subdiviziunii. Rapoartele permit contorizarea obiectivelor și monitorizarea desfășurării cercetării științifice.

În practica Institutului nu există practică de mentorat în sensul clasic al cuvântului. În acest sens, abilitarea cu dreptul de conducător de doctorat presupune activitatea de coordonare a tinerilor cercetători, iar cerințele sunt stipulate în *Fișele de post*, în *Hotărârea nr. 1007 din 10.12.2014 pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea studiilor superioare de doctorat, ciclul III* și în *Regulamentul cu privire la organizarea programelor de doctorat*.

Astfel, pe parcursul programului de doctorat, cercetătorii sunt susținuți și asistați de către persoane cu înaltă calificare: conducători de doctorat, consultanți, aceștia fiind aprobați în poziția respectivă de autoritatea națională (ANACEC).

Principalele atribuții ale conducătorilor/consultanților de doctorat sunt reflectate atât în legislația națională, cât și în cea internă.

Se preconizează evaluarea și monitorizarea competențelor și responsabilităților supraveghetorilor de doctorat prin intermediul procedurii de evaluare periodică. Toate aceste modificări necesită a fi clar specificate și stipulate în contractele individuale de muncă.

#### IV. Implementarea strategiei de resurse umane (RU)

Pentru implementarea cu succes a strategiei RU este necesară o analiză prealabilă a riscurilor și a costurilor și o repartizare punctuală a responsabilităților.

În implementarea Strategiei de RU pot fi estimate o serie de **riscuri**:

- dificultăți în mobilizarea resurselor bugetare necesare pentru finanțarea inițiativelor proprii;
- dificultăți în aplicarea echitabilă a proceselor de evaluare a performanțelor în virtutea existenței facilităților pentru personalul de vârstă pensionară;
- schimbări instituționale care pot afecta implementarea strategiei.

##### **Costuri**

Implementarea strategiei de RU trebuie interconectată cu procesul de implementare a *Cartei Europene a Cercetătorilor* și a *Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor*, fapt ce ar

diminua costurile de implementare prin cooptarea angajaților instituției în grupurile de lucru și în comisiile de concurs.

Pentru instruirea personalului este necesar să fie semnate acorduri de parteneriat cu instituțiile publice abilitate în scopul organizării diverselor formări în virtutea profilului, fără costuri suplimentare.

## **BIBLIOGRAFIE**

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

<http://www.parlament.md/CadrulLegal/Constitution/tabid/151/language/en-US/Default.aspx>

<http://www.cnaa.md/normative-acts/normative-acts-anacec-attestation/ethical-code/>

<http://agepi.gov.md/en/legislation/national.php>