



STRATEGIA DE DEZVOLTARE A RESURSELOR UMANE LA
UNIVERSITATEA APOLLONIA DIN IAȘI
2020-2025

Misiunea Universității Apollonia din Iași: formarea de absolvenți competitivi în spațiul european, care să se poată integra în piața muncii din sistemul de sănătate și atingerea unui nivel al activității de cercetare care să contribuie la creșterea vizibilității internaționale a Facultății.

Obiectivul Universității Apollonia din Iași fiind excelența în educație, formare și cercetare, principalul factor ce poate asigura atingerea lui este resursa umană. Ca urmare, dezvoltarea resurselor umane reprezintă un proces necesar, complex, continuu și de mare responsabilitate, reunind acțiuni și activități de selecție de personal nou și de formare și perfecționare a celui existent. Desigur, el trebuie corelat cu un ansamblu de factori naționali și internaționali, socio-economici și instituționali, materiali și umani.

La baza politicii de personal se află deziderate îndrăznețe formulate în planul său strategic și anume: situarea pe poziția de vârf între instituțiile de învățământ superior din România, dar și a celor din Europa Centrală sau de Sud-Est.

Elaborarea unei strategii a resurselor umane în UAI este o întreprindere dificilă datorită lipsei unui precedent în materie, singurele linii directoare fiindu-ne oferite de strategiile realizate în domeniu de prestigioase universități din Marea Britanie, SUA, Germania, Canada, Spania (Oxford, Kent, California University, Humboldt, Quebec, Barcelona). Dificultatea derivă din variația permanentă a elementelor și factorilor luați în considerare (număr studenți – diferit de la un an la altul, sursele de finanțare, politicile educaționale aflate în metamorfoză continuă etc.).

Constrângerile principale pentru care trebuie respectat criteriul ierarhiei didactice sunt reprezentate atât de necesitatea asigurării normelor didactice de predare cât și de problemele financiare existente, fiind necesară armonizarea structurii de personal didactic de predare cu resursele financiare

Pentru învățământul universitar din România riscurile provin din accentuarea declinului demografic (cu reducerea semnificativă a populației tinere, principala grupă de vârstă cu nevoi educaționale și formare profesională) și implementarea deplină a sistemului Bologna. Pentru UAI aceste riscuri pot fi contrabalansate de aplicarea următoarelor măsuri:

- introducerea de noi specializări;





- creșterea atractivității față de calitatea ofertei educaționale;
- deschiderea spre piața internațională a cererii de profil.

Strategia de dezvoltare a resurselor umane are în matricea sa obiective strategice de maximă rezonanță în cadrul cărora se individualizează direcții de dezvoltare ce conduc spre formularea unor obiective specifice (măsurii și soluții) menite a înlătura disfuncțiile și a optimiza întreaga activitate a instituției.

În domeniul resurselor umane se vor avea în vedere următoarele:

a. Recrutarea și promovarea personalului, folosirea personalului didactic asociat, formarea cadrelor tinere, avându-se în vedere domeniul de competență precum și profesionalismul în cadrul domeniului respectiv. În probleme de resurse umane universitatea promovează strategia de recrutare a tinerilor cu aptitudini pedagogice și de cercetare care apoi să fie integrați într-un sistem coerent de perfecționare (doctorat sau stagii în străinătate) pentru a deveni în viitor cadre competente ale universității.

b. Promovarea cu prioritate a tinerilor absolvenți și cercetători științifici cu performanțe în domeniile de profil, în spiritul politicii de întinerire a personalului didactic al UAI, prin adaptarea proceselor educaționale la un mediu universitar concurențial.

c. Perfecționarea sistemului de autoevaluare internă, în contextul strategiei calității. Sistemul existent în acest moment în universitate are calități de necontestat dar este încă departe de a fi capabil de managementul calității totale.

d. Administrația va fi implicată în susținerea atragerii de resurse financiare complementare, împreună cu gospodărirea eficientă a resurselor existente umane, vor identifica modalități pentru cointerесarea materială a personalului, în gospodărirea eficientă a resurselor și adeziunea conștientă a personalului din administrație la politica universitară.

Obiective principale:

1. Ameliorarea gradului de ocupare (GO) cu personal didactic: Aceasta se va realiza cu implicarea șefilor de departamente a căror sarcină va fi atingerea dimensionării optime a structurilor pe care le conduc până în anul 2025;
2. În paralel se va elabora de către Consiliul Facultății un standard de dimensionare a departamentelor în funcție de resursele și constrângerile existente;
3. Creșterea calității și performanței cadrelor didactice pe post;
4. Definirea clară a indicatorilor de performanță evaluați în toate tipurile de activitate menționate;
5. Actualizarea bazei informaționale pentru activitate didactică (cursuri, caiete de lucrări practice, Cd etc);
6. Recompensarea diferențiată a cadrelor didactice în funcție de performanțele obținute;
7. Dezvoltarea prin proiecte care să includă structurile de pedagogie medicală, de dezvoltare personală și în carieră, și cele de e-learning;
8. Asigurarea formării continue a cadrelor didactice tinere și pregătirea lor prin cursuri de training în tehnici moderne de predare și examinare;





9. Stagii de pregătire și schimburi de experiență, având ca scop formarea a tinerilor preparatori și asistenți în facultăți de medicină cu care există contracte instituționale.

Obiective strategice:

I. Eficientizarea activității resursei umane existente:

Direcții de dezvoltare:

- Ridicarea standardelor de performanță;
- Constituirea de grupuri de cercetare în jurul unor noi personalități științifice cu valoare atestată;
- Selectarea și numirea de noi profesori universitari de înaltă competitivitate;
- Corelarea strictă a profesorilor cu titulatura, specificul curriculei și programul de cercetare raportate la standardele internaționale actuale;
- Competențe manageriale sporite la persoanele cu funcții de conducere;
- Optimizarea interrelațiilor ierarhice;
- Eficientizarea activității personalului de susținere printr-o organizare superioară și diversificarea formelor de comunicare și cooperare;
- Diversificarea formelor de motivare.

II. Infuzia de personal nou, competitiv

Direcții de dezvoltare:

- Ameliorarea situației facultăților, departamentelor sau catedrelor sub aspectul gradului de ocupare cu personal didactic;
- Angajarea neîntârziată de tineri asistenți și lectori performanți pentru reglarea optimă a piramidei funcțiilor;
- Fiecare catedră, extensie, departament sau facultate să-și realizeze o structură optimă de personal, printr-o gândire globală și prin acțiune locală, prin plasarea pe primul plan a intereselor instituției și scopurilor ei;
- Constituirea de colective de cadre didactice proprii, care să acopere peste 60 % din cuantumul sarcinilor curriculare;
- Angajarea de personal din categoria "practicienilor" la specializările cu un bogat conținut formativ al practicii (Televiziune, Științe ale Comunicării);
- Asigurarea de oportunități pentru o carieră universitară (didactică sau de cercetare) absolvenților performanți;
- Constituirea de colective de specialiști multidisciplinare, capabile de a aborda domenii de frontieră, inter-, pluri- sau transdisciplinare;
- Angajarea de specialiști în programe legate de proiecte și granturi de cercetare;
- Diversificarea formelor de recrutare prin largirea grupurilor țintă (absolvenți proprii, absolvenți altor universități de elită). Concursurile trebuie să devină acțiuni deschise tuturor aspiranților valoroși, la o carieră didactică sau în cercetarea științifică universitară;
- Selecția riguroasă, bazată pe criterii de valoare și competență în domeniul de interes. Performanța științifică și didactică primează în selecția candidaților, fără a se omite însușirile morale ori atașamentul față de instituție.





- Integrare rapidă, eficientă în structura și obiectivele instituției prin: revitalizarea raportului mentor-discipol; asumarea culturii instituționale.

III. Formarea continuă a personalului, conform desideratelor instituției și specificului activităților prestate:

Direcții de dezvoltare:

- Politică flexibilă, eficientă a specializării de profil prin: activități de training, stagii de pregătire și formare, schimburi de experiență.
- Evaluarea periodică (internă sau/și externă);
- Politică de mobilitate internă flexibilă, stimulativă a personalului (promovare, reconversie);
- Redistribuirea personalului didactici prin reorientarea profesională (cu adresabilitate la asistenți) în interiorul aceleiași facultăți.

IV. Optimizarea piramidei profesionale și reglarea raportului sistemic input-output prin feedback armonios

Direcții de dezvoltare:

- Optimizarea raporturilor ierarhice între gradele didactice (piramidă a funcțiilor triunghiulară);
- Respectarea riguroasă a standardelor de performanță în promovarea pentru fiecare treaptă ierarhică;
- Rezolvarea academică a dezideratelor persoanelor aflate în prelungirea activității sau în calitate de profesori consultant.

V. Management modern, academic, atractiv al carierei în UAI:

Direcții de dezvoltare:

- Reorientarea politicii de personal spre cultivarea profesionalismului, a criteriilor de competitivitate internațională, a valorilor intelectuale certe;
- Evaluarea și optimizarea permanentă a competențelor;
- Reducerea încărcării cu sarcini neproductive științifice a personalului de valoare;
- Instituționalizarea mentoratului cu rol major în formarea, selecția, dezvoltarea și socializarea tinerilor specialiști.

VI. Implicarea în managementul sănătății ocupaționale a cadrelor didactice și a personalului administrativ

Sănătatea ocupațională a personalului este o preocupare continuă și o componentă importantă a managementului resurselor umane. Aceasta este și o condiție a bunei funcționări a procesului de învățământ și a serviciilor din cadrul universității.

Obiective specifice:

1. Asigurarea evaluării periodice medicale a cadrelor didactice;
2. Investigarea periodică a stării de satisfacție profesională;
3. Dezvoltarea unor metode psihologice de management al stresului ocupational;
4. Dezvoltarea periodică a unor studii de diagnoză organizational.





VII. Managementul eficient al resurselor umane ale personalului de susținere (administrativ)

Personalul administrativ constituie o importantă forță de muncă. Ceea ce se impune cu stringență este implementarea unui management a calității de nivel superior conform standardelor europene. În strategia resurselor umane este necesară o preocupare continuă pentru eficientizarea muncii personalului didactic auxiliar și a celui administrativ.

Obiective specifice:

1. Asigurarea evaluării periodice medicale a personalului tehnico-administrativ;
2. Investigarea periodică stării de satisfacție profesională;
3. Desfășurarea unor programe de training în vederea creșterii competenței profesionale;
4. Proiectarea unui sistem de evaluare profesională a personalului administrativ;
5. Implementarea unui sistem de recrutare și selecție profesională bazat pe examene de cunoștințe și psihologic.
6. Dezvoltarea periodică a unor studii de diagnoză organizațională

Obiective specifice stringente:

1. Creșterea numărului de cadre didactice titulare.
2. Creșterea numărului de cercetători.
3. Atragerea de specialiști consacrați, din țară și străinătate;
4. Fortificarea sistemului informațional de gestionare a resursei umane

CONCLUZII:

1. Un grad de ocupare de până la 70 % asigură coeficienți superiori în atestarea instituției precum și o rezervă de posturi vacante ce permite gestionarea optimă a resursei umane.

2. Facultățile trebuie să-și amplifice și diversifice preocupările pentru recrutarea de personal nou, performant. Angajarea de personal se va realiza la liniile, departamentele sau catedrele cu grad de ocupare redus.

Rector ,

Conf. univ. dr. Gabriela Mihalache



Octombrie 2020