



MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII AL
REPUBLICII MOLDOVA

Centru de Excelență în Estetică

STRATEGIA INSTITUȚIONALĂ DE PERSONAL

„APROBAT”

*La ședința Consiliului de Administrație,
proces-verbal nr.02 din 20.09.2023
Director Centrului de Excelență în*

Estetică



VICTOR SÎLII

CHIȘINĂU, 2023

CUPRINS

CAPITOLUL I. DISPOZIȚII GENERALE

CAPITOLUL II. PRIORITĂȚI DE MODERNIZARE A ACTIVITĂȚILOR DIN DOMENIUL RESURSELOR UMANE.

CAPITOLUL III. AUTONOMIA COLEGIULUI ÎN DOMENIUL PERSONALULUI.

CAPITOLUL IV. MISIUNEA ȘI SCOPUL PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ.

CAPITOLUL V. CERINȚELE PERSONALULUI CENTRU DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ.

CAPITOLUL VI. LEGISLAȚIA, APLICATĂ PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN EXTETICĂ.

CAPITOLUL VII. PRINCIPII DE GESTIONARE A PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN EXTETICĂ.

CAPITOLUL VIII. OBIECTIVELE STRATEGIEI DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN EXTETICĂ.

I. DISPOZIȚII GENERALE

- Dezvoltarea instituțională este un proces complex de modificări, care poate dura ani și care necesită atentă planificare și coordonare, precum și o abordare pro-activă din partea managementului, cu disponibilitate pentru adaptare din perspectiva experienței, a identificării zonelor de risc existente în activitatea Centru de Excelență în Estetică și a elaborării de soluții de contracarare sau diminuare a efectelor riscurilor respective.
- Obiectivele și elementele cheie ale strategiei trebuie comunicate și înțelese de către toate nivelele de management, întregul personal al instituției, precum și de către factorii interesați în activitatea instituției.
- Succesul oricărei inițiative de schimbare este puternic condiționat de cultura organizațională aferentă. O cultură organizațională pozitivă poate încuraja schimbarea, în vreme ce una negativă o poate frâna.
- În prezent, unul dintre aspectele pozitive decisive ale culturii organizaționale este hotărârea de a asigura continuu perfecționarea pregătirii profesionale a personalului de specialitate și utilizarea corespunzătoare a resurselor umane, condiție primordială a consolidării profesionalismului, eficienței, credibilității, reputației, autorității și percepției publice pozitive asupra Centru de Excelență în Estetică.
- Strategia politicilor de personal are drept scop susținerea unor metode în vederea realizării obiectivelor instituționale fixate, corelate atât cu tendințele existente pe piața educațională, cât și cu tendințele existente pe piața forței de muncă.
- Prin intermediul acestei Strategii, Centru de Excelență în Estetică, își propune să consolideze realizările de până acum, să recupereze restanțele existente și, prin intermediul obiectivelor generale menționate în conținutul acesteia, să anticipeze provocările ce pot apărea în domeniul dat.
- Resursele umane reprezintă principala investiție pe termen lung, servind totodată și în calitate de vector al difuziei inovării. Relevanța activității personalului trebuie să crească exponențial în cadrul colegiului, unde motorul afirmării și dezvoltării revine cercetării, inovării și activității didactico-științifice, iar dezvoltarea resurselor umane reprezintă un proces continuu și de înaltă responsabilitate. În integralitatea sa, procesul de dezvoltare a personalului trebuie corelat cu un ansamblu de factori naționali și internaționali, socio-economici și instituționali, materiali și umani.

II. PRIORITĂȚI DE MODERNIZARE A ACTIVITĂȚILOR DIN DOMENIUL RESURSELOR UMANE

Strategia de resurse umane acoperă o gamă largă de activități.

Principalele priorități sunt:

- Asigurarea recrutării personalului cu pregătirea de specialitate necesară și de calitate adecvată;
- Creșterea calității, eficienței și eficacității pregătirii profesionale și îmbunătățirea profesionalismului, acordând o mai mare importanță funcției de pregătire profesională, luând măsuri pentru ca programele de pregătire profesională să satisfacă necesitățile instituției și ale angajaților acesteia, să fie eficiente, cu rezultate a căror aplicare să fie urmărită și care să aibă o importanță reală pentru angajați și pentru performanța organizațională;
- Extinderea utilizării metodelor și mijloacelor educaționale moderne;
- Implementarea în mod progresiv a elementelor care pot defini instituția ca "organizație într- un

proces continuu de învățare"

- Îmbunătățirea evaluării performanței profesionale a personalului, încurajarea și recompensarea bunei performanțe în cadrul organizației, abordând în același timp în mod pro-activ situațiile de performanță necorespunzătoare a angajaților;
- Asimilarea celei mai bune practici la nivelul tuturor activităților din domeniul resurselor umane;
- Promovarea dezvoltării unei culturi organizaționale în măsură să asigure o legătură coerentă între pregătirea profesională, performanță, rezultate și dezvoltarea carierei;

III. AUTONOMIA CENTRULUI ÎN DOMENIUL PERSONALULUI

Centrul de Excelență în Estetică este autonom în domeniul determinării politicilor proprii de personal. Autonomia în domeniul personalului constă în atribuirea dreptului comunității de a-și stabili strategia instituțională proprie privind organizarea și gestionarea resurselor umane ale colegiului prin intermediul promovării priorităților educaționale, a flexibilității instituționale și securizării raporturilor de muncă ale personalului angajat, cu asigurarea respectării legislației în vigoare. Asigurarea autonomiei în domeniul personalului se realizează prin intermediul mecanismelor proprii de angajare, monitorizare, motivare și flexibilizare a personalului:

- Mecanismele de angajare a personalului constau în elaborarea și aplicarea unor proceduri unificate de angajare a personalului didactic, administrativ încadrate în limitele stabilite de legislația în vigoare.
- Mecanismele de monitorizare a personalului constau în abordarea integrativă a activității personalului prin aplicarea evaluărilor periodice și permanente, prin asigurarea concurenței sănătoase, prin responsabilizare personalizată și abordarea activității personale prin prisma finalităților.
- Mecanismele de motivare a personalului constau în aplicarea unor proceduri de încurajare clare și nediscriminatorii pentru personalul instituției, precum și aplicarea unor proceduri de sancționare în limitele stabilite de legislația în vigoare, centrate pe responsabilitatea personală a fiecărui angajat.
- Mecanismele de flexibilizare a personalului constau în stabilirea unor procedee eficiente de determinare a numărului optim de unități didactice, administrative, auxiliare, precum și aplicarea disponibilizării angajaților, ca măsură de dezvoltare a instituției.

IV. MISIUNEA ȘI SCOPUL PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ.

- Personalul instituției are drept scop asigurarea unei dezvoltări dinamice profesionale calitative proprii prin intermediul elaborării, consolidării, amplificării și promovării ideilor, teoriilor, concepțiilor științifice modeme, contribuind astfel la formarea unei colectivități de elită, care asigură dezvoltarea dinamică a colegiului în calitate de instituție de învățământ profesional tehnică care excelează în educație, formare și cercetare, competitivă în plan național și internațional.

Valorile personalului Centru de Excelență în Estetică sunt:

- libertatea și autonomia personală;
- profesionalismul înalt standardizat;
- performanța competitivă; onestitatea și corectitudinea;
- moralitatea integră;
- devotamentul.

V. CERINȚELE PERSONALULUI CENTRU DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ

- Promovarea învățământului profesional-tehnic modern în concordanță cu cerințele unei societăți bazate pe cunoaștere și educație pe parcursul întregii vieți, integrate învățământului din spațiul comunitar;
- Asigurarea unui standard ridicat de pregătire teoretică și practică a elevilor, conforme profilului și competențelor impuse de exercitarea viitoarei profesii și de libera circulație a valorilor educaționale;
- Formarea de specialiști înalt calificați în domeniile de pregătire prin toate formele de învățământ, cu un impact direct al pregătirii acestora și solicitării lor pe piața muncii din Republica Moldova și din afara țării;

VI. LEGISLAȚIA, APLICATĂ PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ

Personalul Instituției cade sub incidența, directă sau indirectă, a legislației muncii și legislației educației, formată din:

- Constituția Republicii Moldova;
- Codul muncii al Republicii Moldova;
- Codul Educației al Republicii Moldova;
- alte legi, adoptate de Parlamentul Republicii Moldova;
- Hotărârile Parlamentului Republicii Moldova;
- Decretele Președintelui Republicii Moldova;
- Hotărârile și dispozițiile Guvernului Republicii Moldova;
- Actele Ministerului Educației, Culturii și Cercetării al Republicii Moldova;
- altor autorități centrale de specialitate;
- Actele normative interne, adoptate de instituție;

VII. PRINCIPII DE GESTIONARE A PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN ESTETICĂ :

- principiul abordării sistemice;
- principiul abordării integrale;
- principiul interconexiunii;
- principiul eficacității și eficienței;
- principiul flexibilității;
- principiul motivării autentice;
- principiul promovării profesionalismului;
- principiul responsabilității organizaționale și individuale.

VIII. OBIECTIVELE STRATEGIEI DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI CENTRULUI DE EXCELENȚĂ ÎN EXTETICĂ:

Eficientizarea mecanismelor de angajare a personalului Centru de Excelență în Extetică este format din:

- personal de conducere;
 - personal didactic;
 - personal didactic auxiliar;
 - personal nedidactic, constituit din personal administrativ gospodăresc, auxiliar și de deservire.
- Personalul didactic constituie elementul activ implicat direct în activitățile instituției și este cea mai importantă resursă a colegiului, de aceea trebuie susținut și recompensat în eforturile de dezvoltare și de asigurare a unui proces educativ de calitate. În acest scop, în cadrul instituției vor fi aplicate proceduri unificate de angajare a personalului didactic și vor fi susținute următoarele obiective specifice, după cum urmează:
- Selecția riguroasă, bazată pe criterii de valoare și competență în domeniul de interes profesional, centrată pe performanța didactică a candidaților, susținută de calitățile morale și de atașamentul și devotamentul față de colegiu;
 - Aangajatul, în mod obligatoriu, va trebui să posede pregătire inițială specializată în domeniul predării la nivelul învățământului profesional tehnic, cu calificarea studiilor de licență și de master corespunzătoare domeniului predării;
 - Angajatul va trebui să aibă formare psihopedagogică atestată;
 - Angajarea prin cumul extern va fi plasată pe plan secund, prioritatea fiind acordată angajării salariaților titulari ai colegiului;
 - Factorii decizionali implicați pe tot parcursul derulării raportului de muncă a persoanei angajate, vor fi responsabili direct și personal pentru respectarea strictă a tuturor procedurilor de angajare;
 - Funcțiile, numărul de unități, modalitățile de angajare, vor fi determinate în strictă conformitate cu actele normative în vigoare;
 - Promovarea politicilor flexibile și eficiente de formare profesională continuă, specializări prin burse externe, stagii de pregătire și formare, schimburi de experiență/mobilități, activități de training etc;
 - Investigarea nivelului de stres al personalului și al altor parametri relaționați cu acesta;
 - Dezvoltarea unor metode de management al stresului ocupațional;
 - Dezvoltarea periodică a unor studii de diagnoză organizațională care să identifice punctele vulnerabile și factorii care predispun la ineficiență, lipsă de responsabilitate și orientare către rezultat și performanță.
 - Evaluare periodică și permanentă, asigurare a unei concurențe sănătoase și loiale, responsabilizare personalizată, abordare a activității personale prin prisma finalităților, implicarea personalului didactic în monitorizarea propriilor performanțe; concurența sănătoasă prin promovarea imparțialității;
 - Transparența tuturor formelor de evaluare și formare profesională continuă: atât a celor periodice, cât și a celor permanente;
 - Eliminarea protecționismului oferit unor persoane, aflate într-o relație specială sau grad de rudenie cu persoana care oferă protecție, precum și a conflictului de interese; responsabilitatea personalizată a managerului subdiviziunii pentru eficiența activității personalului din subordine prin intermediul evaluării activității acestuia, activitatea didactică a angajatului va include, în mod obligatoriu, și elaborarea de materiale didactice;
 - Activitatea în comunitatea instituțională, inclusiv participarea și integrarea eficientă a acestuia în cadrul unor colective multidisciplinare, interdisciplinare sau transdisciplinare;

- Relaționarea cu elevii în planul activităților curriculare și extracurriculare, inclusiv sub aspectul vieții sociale a acestora.

Totodată, este imperativ necesară asigurarea calității și eficienței muncii personalului prin absorbția și cuantificarea eficientă a tuturor activităților desfășurate în cadrul instituției prin prisma finalităților educaționale, ținând cont de următoarele obiective: elaborarea unui mecanism eficient de normare a muncii tuturor categoriilor de personal; asigurarea calității muncii prestate de către personal pe tot parcursul derulării programului de muncă; instituționalizarea mentoratului cu rol major în formarea, selecția, dezvoltarea și socializarea tinerilor specialiști.

crearea condițiilor necesare întru atingerea obiectivelor trasate în Strategie prin asigurarea suportului legal (normativ) necesar;
asigurarea unui management și a unei monitorizări eficiente a procesului de implementare a Strategiei cu determinarea persoanelor responsabile pentru organizarea și realizarea activităților menționate în Strategie;
asigurarea suportului financiar și material necesar pentru implementarea prevederilor Strategiei; adaptarea structurii subdiviziunilor în conformitate cu obiectivele Strategiei.

În Centru de Excelență în Estetică există un climat bazat pe dezvoltare, unde angajații își redefinesc conceptul de succes personal, sunt interesați de o continuă perfecționare profesională și sunt preocupați de calitatea muncii lor. În plus își schimbă percepția ce vizează atașamentul față de locul de muncă - jobul reprezintă în acest caz un instrument de dezvoltare personală. Elementele esențiale pentru realizarea unui climat orientat pe dezvoltare sunt:

- Constituirea unui grup managerial care se implică în realizarea proiectelor;
- Programe de training oferite angajaților;
- Oportunități de progres în carieră fie prin promovare directă sau diversificarea sarcinilor de lucru;
- Angajații să fie implicați în procesul decizional și feedback-ul sau opiniile lor să fie luate în considerare;
- Sarcinile alocate de către manager să fie explicate cât mai clar astfel încât angajații să înțeleagă importanța task-ului alocat;
- Evaluarea performanței fiecărui angajat să fie făcută în raport cu progresul individual și nu în comparație cu membrii colegii de echipă;
- Acolo unde este posibil, implicarea angajaților în activități care li se potrivesc sau reprezintă interes pentru ei.