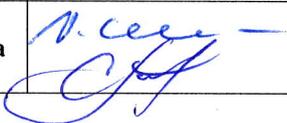
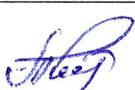
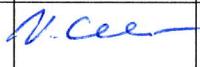
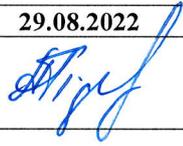


 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.:	01
			Pag. 1	

Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)

Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM)

Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)

	ELABORAT	COORDONAT		VERIFICAT	APROBAT
Responsabil	COCIUG Victoria Prorector pentru cercetare și parteneriate STAVER Liliana Șef Serviciu Știință	TEACĂ Aliona Șef serviciu Resurse Umane	COCIUG Victoria Prorector pentru cercetare și parteneriate	TIGHINEANU Alexandra Șef Serviciu Juridic și Secretariat	STRATAN Alexandru Președintele Senatului ASEM <i>proces-verbal nr. 1</i>
Data	22.08.2022	24.08.2022	25.08.2022	29.08.2022	30/08/2022
Semnătura					

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.: 01
			Pag. 2

Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite (OTM-R) este unul dintre pilonii Cartei Europene a Cercetătorilor și, în special, al Codului de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, care a fost lansat în 2005.

OTM-R urmărește să se asigure că cea mai competentă persoană este selectată pentru acest post și aduce beneficii cercetătorilor, instituțiilor și sistemului de cercetare în ansamblu. Mai exact, OTM-R sporește atractivitatea carierei în cercetare, asigură egalitatea de oportunități pentru toți candidații și facilitează mobilitatea. În general, aceasta va contribui la creșterea rentabilității investițiilor în cercetare.

1. PRINCIPII DE BAZĂ

Este o prioritate pentru Academia de Studii Economice din Moldova (ASEM) să se asigure că cel mai potrivit candidat pentru un anumit post este angajat prin intermediul unui proces de selecție deschis, transparent și bazat pe merite. În conformitate cu aceste principii, se preconizează a promova mobilitatea internațională a cercetătorilor, schimbul de cunoștințe și, în cele din urmă, creșterea calității cercetării.

Fideli angajamentului ASEM față de Strategia de Resurse Umane a UE, procedurile de selecție și angajare a personalului sunt guvernate de un set de principii de bază care garantează tuturor persoanelor accesul egal la ocuparea posturilor de muncă în conformitate cu principiile constituționale privind egalitatea, meritul și aptitudinile, cu respectarea reglementărilor naționale (Codul Muncii al Republicii Moldova, Codul Educației al Republicii Moldova, etc.) și internaționale în domeniu, în special Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor (C&C).

În conformitate cu Strategia de Resurse Umane a ASEM, recrutarea personalului din toate categoriile se va face prin intermediul unui proces de selecție competitiv, deschis, transparent și axat pe merit, și care să ofere consultanță cu privire la angajamentele, principiile și cerințele aferente:

- a) **Publicare:** procedurile de angajare sunt deschise, eficiente, transparente; ofertele de muncă includ o descriere a competențelor și calificărilor necesare și o descriere a perspectivelor de carieră ale cercetătorului. Informații privind posturile vacante vor fi publicate pe site-ul web al ASEM, în ziarele de profil de mare tiraj, la rubrica "Posturi vacante". Ofertele cu privire la posturile de muncă trebuie să includă o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor necesare, să precizeze denumirea

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.:	01
			Pag. 3	

specifică a postului oferit, principalele activități care urmează să fie îndeplinite, criteriile de evaluare a candidaturilor și termenul limită pentru depunerea dosarelor.

b) **Transparență:** Ofertele cu privire la posturile publicate trebuie să definească cerințele minime și criteriile de evaluare, precum și importanța aferentă fiecărei cerințe. - informațiile privind procesul de recrutare și criteriile de selecție sunt disponibile, astfel încât candidații să primească feedback cu privire la punctele forte și punctele slabe ale dosarului depus.

c) **Egalitate:** Oferta de angajare trebuie să garanteze că nu este exclus niciun candidat, cu excepția situației în care nu sunt îndeplinite cerințele prevăzute în cadrul ofertei. Toate dosarele care îndeplinesc condițiile de depunere a candidaturii sunt examinate, fără a discrimina în niciun fel sexul, vârsta, etnia, originea națională sau socială, religia, convingerile, orientarea sexuală, limba, handicapul, opinia politică, statutul social sau economic al candidaților.

d) **Meritul și competența:** Selecția trebuie să se bazeze pe o evaluare în funcție de merit, atât calitativă, cât și cantitativă, care ia în considerare atât publicațiile, cât și aspectele referitoare la predare, îndrumare, munca în echipă, transferul de cunoștințe, inovare și diseminarea cunoștințelor științifice în societate.

e) **Abaterea de la ordinea cronologică a CV-urilor** - activitatea în afara instituției academice este recunoscută ca o contribuție valoroasă la dezvoltarea profesională și la multidimensionalitatea parcursului profesional; întreruperile de carieră sunt considerate elemente ale dezvoltării profesionale. Evaluarea CV-urilor folosind modele de evaluare predefinite, bareme de punctaj, interviuri sau orice alt sistem pentru a asigura obiectivitatea procesului. Întreruperile profesionale sau variațiile cronologice ale curriculum vitae nu sunt penalizate, ci sunt considerate parte integrantă a evoluției profesionale și, prin urmare, o contribuție potențial valoroasă la dezvoltarea profesională a cercetătorilor în vederea unui parcurs profesional multidimensional.

a) **Profesionalism și imparțialitate:** Comisia de selecție responsabilă de evaluarea meritelor candidaților va fi formată din profesioniști atât din domeniul managementului cercetării, cât și din profesioniști sau tehnicieni deținători ai cunoștințelor științifice aplicabile și care nu sunt în conflict de interese cu candidații admiși la selecție.

b) **Selecția personalului** - în cadrul procesului de selecție, comisiile de recrutare întrunesc o gamă variată de experiență și calificări, precum și un echilibru de

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.: 01
			Pag. 4

gen, pentru a asigura utilizarea unei game largi de instrumente de angajare.

c) **Recunoașterea mobilității** - șederea într-o altă țară, munca în sectorul public sau privat, modificarea disciplinei și mobilitatea virtuală sunt considerate contribuții valoroase la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

d) **Recunoașterea calificărilor** - evaluarea adecvată a calificărilor academice și profesionale este asigurată.

e) **Vechimea** - nivelul de calificare solicitat este relevant pentru cerințele postului, astfel încât să se recunoască parcursul de dezvoltare profesională continuu.

f) **Posturi pentru cercetătorii cu titlul de doctor** - ar trebui să se stabilească criteriile clare pentru obiectivele de recrutare și de angajare a cercetătorilor cu titlul de doctor, cu indicarea perioadelor de angajare.

2. CONDIȚII DE MUNCĂ

ASEM oferă angajaților săi condiții de muncă în conformitate cu legislația muncii din Republica Moldova și principiile C&C, asigurare socială completă și tehnologii moderne pentru a desfășura activități de cercetare sau tehnice de înaltă calitate. De asemenea, ASEM susține pe deplin principiile cuprinse în Carta Europeană a Cercetătorilor, prin transpunerea în reglementările instituționale referitoare la muncă a unor măsuri importante de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie.

3. PROCEDURA

Procesul de recrutare ASEM pentru personalul de cercetare se desfășoară în trei etape:

- a) Etapa de publicitate și depunere a dosarelor.
- b) Etapa de evaluare și selecție.
- c) Etapa de angajare/nominalizare.

a) Etapa de publicitate și depunere a dosarelor.

Oferta de ocupare a postului trebuie să fie în concordanță cu Strategia ASEM și să asigure că dispune de resurse economice, dotări sau orice altă resursă necesară pentru a garanta integrarea cu succes a cercetătorului. Toate posturile vacante sunt promovate atât pe plan intern, cât și extern și vor fi publicate pe site-ul web al ASEM (www.ase.md). Toți candidații respondenți la oferta de angajare vor fi contactați pentru a confirma recepționarea cererii.

Termenul limită pentru depunerea dosarelor: ar trebui să se prevadă un termen limită

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.: 01
			Pag. 5

de cel puțin o lună pentru depunerea dosarelor, deoarece acest termen va permite unui grup larg de potențiali candidați să se familiarizeze cu anunțul și să își pregătească în mod corespunzător dosarele, însoțite de un set complet de acte solicitate.

b) Etapa de evaluare și selecție.

Comisia de selecție. Comisia de selecție este formată din 14 membri, cu experiență și competențe diferite și cu un echilibru de gen. Comisia de selecție asigură evaluarea adecvată a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor neoficiale, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Criteriile de evaluare trebuie să fie în concordanță cu cerințele postului oferit. Componenta comitetului de selecție este publicată.

Procedura de selecție - Procedura de selecție este competitivă și se desfășoară în două etape: în primul rând, evaluarea meritelor în baza dosarului și, în al doilea rând, o evaluare a aptitudinilor în urma unui interviu. Cea de-a doua etapă poate fi omisă dacă comitetul de selecție nu o consideră necesară. Candidații invitați la interviu sunt evaluați conform unor criterii predefinite și transparente, iar rezultatele procesului de selecție sunt disponibile online.

Evaluarea performanțelor. Criteriile de evaluare trebuie să corespundă cerințelor postului în ceea ce privește competențele de cercetare, de conducere sau de predare. Criteriile de selecție a cercetătorilor se vor concentra atât pe performanțele anterioare ale candidaților, cât și pe potențialul lor.

Comisia de selecție evaluează, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ, toate performanțele profesionale, de cercetare și de predare ale fiecărui candidat, concentrându-se pe potențialul deplin al candidatului pentru postul de cercetător și ținând cont de creativitatea și de nivelul de independență al acestuia. Orice întrerupere de carieră sau eforturi de a desfășura o carieră multidimensională nu sunt considerate negative, ci mai degrabă o evoluție a carierei și o contribuție potențial valoroasă la dezvoltarea profesională a unui cercetător în vederea unei cariere multidimensionale.

c) Etapa de angajare/nominalizare.

În conformitate cu principiul " Transparenței" din Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor, toți candidații primesc o notificare scrisă sau electronică la sfârșitul procesului de selecție, în termen de o lună și fără întârzieri nejustificate.

Toți candidații admiși la interviu sunt informați cu privire la punctele forte și punctele slabe ale dosarului.

Alți solicitanți, care nu au ajuns la etapa finală, vor fi informați despre rezultat prin intermediul unui e-mail standard. Toți solicitanții au dreptul la feedback suplimentar la cerere.

 HR EXCELLENCE IN RESEARCH	 Academy of Economic Studies of Moldova	Angajarea deschisă, transparentă și în funcție de merite a cercetătorilor (Politica OTM-R)	RED.:	01
			Pag. 6	

Data anunțării rezultatelor concursului

Anunțul de concurs trebuie să indice data preconizată pentru anunțarea rezultatelor concursului. Această limită temporală este evaluată astfel încât să se asigure că procedurile de concurs se desfășoară într-un mod adecvat și fiabil, incluzând eventualele interviuri cu candidații și consultarea experților.

4. MECANISMUL DE DEPUNERE A RECLAMAȚIILOR

După anunțarea rezultatului procesului de recrutare, toți candidații au la dispoziție 14 zile pentru a depune o reclamație. ASEM a stabilit o procedură de soluționare a plângerilor depuse de solicitanții care consideră că au fost tratați în mod neglijent, injust sau necorespunzător.

5. SISTEMUL DE ASIGURARE A CALITĂȚII

ASEM a identificat indicatori ai eficacității politicii OTM-R, care sunt revizuiți în mod regulat, și a stabilit un mecanism de asigurare a calității, inclusiv supravegherea întregului proces de recrutare, care urmează să fie gestionat de Serviciul de Resurse Umane sau de personalul desemnat. Este combinat cu o revizuire periodică. Pentru a monitoriza și evalua măsura în care sistemul OTM-R este implementat, ASEM a adoptat anumite forme de raportare internă pentru toate etapele procesului de recrutare.