

Se aprobă,

în sedinta Consiliului Facultății Știința și Ingineria Alimentelor din data de:

HCF 23/17.09.2020

Decan: Prof. univ. dr. ing. Gabriela BAHRIM

Strategia de dezvoltare a Resursei Umane din cadrul Facultății Știința și Ingineria Alimentelor

Capitolul 1. Aspecte generale

Planul strategic al facultății Știința și Ingineria Alimentelor (SIA) 2020-2024 materializează, într-o concepție unitară, misiunea strategică a facultății, obiectivele și acțiunile dezvoltate care să permită realizarea eficientă a obiectivelor organizaționale și creșterea performanțelor.

Capitolul 2. Valori și principii promovate de către Facultatea Știința și Ingineria Alimentelor

Strategia de dezvoltare a resurselor umane din cadrul facultății SIA este o strategie de dezvoltare organizațională orientată către *managementul performanței*. În managementul resursei umane promovat de structura de management, sunt aplicate următoarele valori și principii de bază:

1) integrare pe verticală, între nivelele strategic, managerial și operațional în realizarea obiectivelor strategice și operaționale ale facultății, prin organizarea în grupuri de acțiuni pentru alocarea de atribuții funcționale la nivelul facultății, conform HCF nr. 14 din 10.06.2020;

2) angajamentul și conștientizarea rolului pe care membrii comunității academice îl au în facultate, ceea ce poate conduce la creșterea vizibilității, productivitate, adaptabilitate și excelență;

3) flexibilitate prin asigurarea unui cadru organizatoric flexibil, care poate conduce la eficientizarea utilizării resurselor existente în facultate;

4) management prin calitate și performanță prin dezvoltarea unei strategii sustenabile de dezvoltare a resursei umane, bazată pe bune practici, etică și deontologie profesională, care să reflecte viziunea și scopurile strategice privitoare la coeziune, competitivitate și vizibilitate;

5) comunicare eficientă, pe verticală și orizontală, cu accent pe comunicarea eficientă și transparentă cu membrii comunității academice, inclusiv studenții și conducerea administrativă;

6) stimularea și recunoașterea performanței individuale și grup;

7) creșterea vizibilității și a prestigiului profesional științific al întregii comunități SIA;

8) promovarea valorilor individuale, pe baza meritocrației;

9) încurajarea deschiderii unor noi domenii prin cercetări interdisciplinare;

10) orientare către studenți, ca o **componentă transversală**, care se referă la întreaga activitate a personalului în relația directă cu beneficiarii serviciilor educaționale oferite de către facultatea SIA.

Capitolul 3. Strategia de dezvoltare a resursei umane

Strategia de dezvoltare a Resursei Umane a facultății SIA este bazată pe *managementul performanței* și identifică următorii **Indicatori cheie de performanță – Key performance indicators (KPI)**:

KPI 1. *Atragerea și recrutarea resursei umane înalt performante;*

KPI 2. *Antrenarea, implicarea, recunoșterea și motivarea resursei umane;*

KPI 3. *Creșterea competențelor prin pregătire profesional științifică, de dezvoltare a cunoașterii și de progres în carieră.*

KPI 4. *Dezvoltarea carierei.*

Pentru fiecare dintre **Indicatorii cheie de performanță** sunt propuse o serie de obiective strategice și acțiuni specifice, menite să susțină atingerea obiectivelor de dezvoltare organizațională. Obiectivele și acțiunile vizează fiecare categorie de personal și reflectă valorile și principiile promovate de către facultatea SIA.

KPI 1. Atragerea și recrutarea resursei umane înalt performante

Obiectiv strategic: asigurarea unei **mase critice**, în care principiul *performanței* demonstrate este suveran, din perspectiva **continuității** și a unei **duble responsabilități: a oamenilor față de școală și a școlii față de oameni.**

Acțiuni specifice:

1. Conturarea cerințelor de personal și previzionarea necesarului pe termen mediu și lung.

2. Identificarea studenților din cadrul facultății SIA cu rezultate și aptitudini remarcabile și orientarea acestora spre oportunitățile de carieră existente în cadrul Universității „Dunărea de Jos” din Galați, prin suportul oferit de Departamentul de Orientare Profesională al facultății și de Centrul de Consiliere și Orientare în Carieră din Universitate.

3. Aplicarea unei politici sustenabile de recrutare, care să valideze performanțele comunității academice interne, cu accent pe comunitatea academică dezvoltată de Școlile Doctorale ale Universității „Dunărea de Jos” din Galați, în domeniile dezvoltate de facultate.

4. Asigurarea și promovarea egalității de șanse și a incluziunii sociale în procesul de

recrutare.

5. Analiza preliminară și identificarea personalului cu performanțe recunoscute și încurajarea participării la concursurile organizate pentru ocuparea unor posturi vacante, în acord cu criteriile legale și Carta Universității „Dunărea de Jos” din Galați.

6. Aplicarea și promovarea principiilor de echitate, transparență, integritate, respect, onestitate, comunicare.

7. Recunoașterea performanței prin promovare în mass media și pe rețele de socializare.

KPI 2. Antrenarea, implicarea și motivarea resursei umane

Obiectiv strategic: crearea unui **cadru instituțional flexibil, rațional și transparent** pentru antrenarea, implicarea și motivarea resursei umane, ca sursă principală de asigurare a competitivității.

Acțiuni specifice:

1. Adoptarea unui climat de colaborare și colegialitate, competitivitate și eficiență, în care tot personalul să își poată exprima liber și deschis opiniile.

2. Asigurarea unui sistem transparent pentru fiecare categorie de personal, în funcție de performanțele anuale înregistrate, prin aplicarea procedurilor curente la nivel de universitate și facultate privind remunerațiile, gratificațiile și alte forme de recompensare.

3. Încurajarea participării personalului la activități semnificative, evidențierea îndeplinirii cu succes a sarcinilor, a atribuțiilor și recunoașterea contribuției acestora la atingerea scopurilor strategice și operaționale ale facultății.

4. Încurajarea participării personalului la manifestări de prestigiu, în special la cele cu tematici corelate cu domeniile de cercetare de excelență promovate în UDJG și de facultate.

5. Dezvoltarea și implementarea unor proceduri de acordare a unor premii onorifice, pentru fiecare categorie de personal, care să evidențieze și să valideze excelența profesională.

6. Recunoașterea prestigiului profesional al cadrelor didactice, membri ai unor foruri de referință la nivel național sau internațional (academii, asociații, comitete editoriale de prestigiu etc).

7. Identificarea personalului cu performanțe scăzute și dezvoltarea și

implementarea unui set de măsuri suport pentru îmbunătățirea rezultatelor.

8. Susținerea și încurajarea participării personalului în proiecte de mobilitate outgoing.

9. Încurajarea cadrelor didactice și a cercetătorilor de a activa în organisme profesionale în țară și străinătate;

10. Implicarea activă a membrilor comunității academice în asociații profesionale și în viața economico-socială și culturală la nivel local, regional și național, pentru promovarea valorilor și a rezultatelor obținute în activitatea didactică și de cercetare științifică.

11. Creșterea gradului de cointeresare prin recrutarea personalului în echipele propunerilor de proiect, cu alocarea de sarcini și responsabilități clare, în corelație cu pregătirea profesională și performanțele individuale, în vederea creșterii ratei de participare la competiții de proiecte naționale și internaționale și atragerea de fonduri pentru dezvoltarea sustenabilă a facultății.

12. Îmbunătățirea permanentă a condițiilor pentru activitățile profesional științifice, inclusiv asigurarea mijloacelor moderne în procesul didactic, pentru activități de cercetare, dezvoltare și inovare (CDI) și de management.

13. Monitorizarea anuală a feed-back-ului cu privire la gradul de satisfacție a resursei umane și utilizarea rezultatelor acestor evaluări în îmbunătățirea acțiunilor de management.

14. Propunerea de conferire a unor titluri, ordine și medalii prevăzute în sistemul național, pentru încununarea contribuției unor personalități din țară și din străinătate la viața științifică prin conferirea titlurilor *Doctor Honoris Causa*, *Profesor onorific* și *Senator de onoare* și onorarea activităților de excepție ale profesorilor pensionari sau pensionabili cu titlul de *Profesor Emeritus*.

KPI 3. Creșterea competențelor prin pregătire profesional științifică, de dezvoltare a cunoașterii și de progres în carieră

Obiectiv strategic: asigurarea premizelor pentru **continuitatea exercitării activităților profesional științifice în acord cu competențele, expertiza și experiența personalului**, prin susținerea și încurajarea contribuțiilor la dezvoltarea cunoașterii, dezvoltării în carieră, participării la programe și platforme pentru managementul și transferul cunoașterii.

Acțiuni specifice:

1. Dezvoltarea în facultatea SIA a conceptului de *organizație care învață*, în acord cu recomandările legislative naționale și internaționale care încurajează învățarea la toate nivelurile din organizații de învățământ superior și cercetare științifică.

2. Participarea activă a personalului la formarea unei *culturi orientate spre învățare, formare și dezvoltare personală continuă*, capabilă să creeze un circuit de inovare continuă în cadrul facultății.

3. Încurajarea și intensificarea preocupărilor pentru îmbunătățirea continuă a nivelului cunoștințelor, deprinderilor, competențelor și abilităților personalului prin participarea la programe de formare continuă (*lifelong learning*).

4. Stimularea dezvoltării competențelor în activități CDI prin programele doctorale și postdoctorale și prin participarea în proiecte naționale și internaționale și schimburi de experiență cu parteneri reprezentativi din domeniu din țară și străinătate

5. Susținerea publicațiilor în reviste reprezentative de pe fluxul principal în domeniile academice și activități CDI dezvoltate de facultate.

6. Încurajarea participării la întâlniri, simpozioane și manifestări prestigioase care să stimuleze competiția deschisă și din care pot rezulta schimburi de experiență și de idei valoroase, atât în domeniul academic și activități CDI, cât și cele realizate cu mediul socio-economic.

7. Crearea mecanismelor de transfer de cunoaștere, atât spre procesele educaționale și de formare profesională la nivel intern, cât și spre mediul de afaceri;

8. Încurajarea și facilitarea schimburilor de experiență cu facultăți, universități și institute de cercetare naționale și internaționale în vederea identificării și abordării unor posibilități de colaborare la nivel de schimburi de experiență, propuneri de proiecte, mobilități și stagii de pregătire etc.

KPI 4. Managementul dezvoltării carierei

Obiectiv strategic: asigurarea cadrului instituțional pentru **planificarea și modelarea progresului în carieră a resursei umane** în cadrul facultății SIA în raport cu necesitățile organizaționale, criteriile de meritocrație și de performanțe, din perspectiva promovării și recunoașterii meritelor, precum și a implicării în dezvoltarea facultății la nivel instituțional, dar și a vizibilității și a relevanței la nivel național și internațional.

Acțiuni specifice:

1. Stabilirea unor indicatori de performanță privind managementul resurselor umane, la toate nivelurile ierarhice.
2. Recrutarea tinerilor pentru cariera didactică și pentru promovarea în carieră a cadrelor didactice titulare, pe criterii de nediscriminare, în funcție de performanțele individuale și strategia de dezvoltare a facultății pe termen mediu și lung, în domeniul academic și al activităților CDI.
3. Dezvoltarea unor acțiuni concrete de informare a personalului cu privire la cunoștințele, aptitudinile și acțiunile relevante pentru atingerea celor mai bune rezultate și pentru dezvoltarea traiectoriei de carieră.
4. Consilierea persoanelor care întâmpină dificultăți în atingerea obiectivelor profesionale.

Capitolul 4. Criterii specifice în vederea recrutării și promovării resursei umane în cadrul facultății SIA

În facultatea SIA, recrutarea și ocuparea posturilor didactice și de cercetare pe perioadă determinată și nedeterminată vacante se realizează prin concurs public, organizat în conformitate cu prevederile legislative în vigoare, ale Cartei universității și Hotărârii Senatului universitar, precum și cu criteriilor proprii prezentate în prezentul document, respectând următoarele etape:

1. La sfârșitul fiecărui an universitar, la nivelul conducerii Departamentului SAIABA se analizează structura statului de funcțiuni și se realizează o previziune a statului de funcții pentru anul universitar următor, inclusiv posturile vacante, luând în considerare necesitățile și oportunitățile date de structura posturilor, numărul de studenți, disponibilul de ore, criteriile de meritocrație și performanțe individuale, din perspectiva recrutării și promovării resursei umane. Proiecția statului de funcții se prezintă, se analizează și se aprobă în Consiliul Facultății. Consiliul Facultății aprobă numărul și tipul de posturi vacante pentru scoaterea la concurs.
2. Pentru posturile de promovare, la nivelul facultății, în septembrie a anului în curs, se lansează o competiție internă pentru promovarea pe posturile superioare, iar posibii candidați depun o cerere de evaluare a candidaturii pentru înscrierea în concurs. Cererea va fi însoțită de dovezile îndeplinirii criteriilor de promovare pentru postul pe care intenționează să participe la concurs.
3. Candidaturile se analizează în Consiliul Departamentului, iar rezultatele preselecției sunt comunicate aplicaților. Criteriile de preselecție a candidaturilor sunt

prezentate în **Anexa 1** la prezenta strategie.

4. Condițiile procedurale de desfășurare a concursurilor sunt reprezentate de legislația în vigoare la momentul preselecției.

Capitolul 5. Dispoziții finale

1. Criteriile de preselecție prevăzute în **Anexa 1** la prezenta strategie se revizuiesc anual și se actualizează în acord cu legislația națională și metodologiile (procedurile) aprobate de Senatul universitar.

2. Procedura de preselecție a candidaturilor intră în vigoare după aprobarea de către Consiliul Facultății.

Anexa 1

Criterii specifice de preselecție a candidaturilor pentru promovare în cadrul Facultății Știința și ingineria alimentelor

A.1.1. Pentru ocuparea funcției didactice de **asistent universitar** pe perioadă determinată se cer îndeplinite **cumulativ** condițiile:

Nr. crt.	Criterii de preselecție	Punctaje*
1	Calitatea de absolvent al facultății FSIA (sau de industrie alimentară) și/sau student doctorand al IOSUD din cadrul Universității <i>Dunărea de Jos</i> din Galați.	10 pct.
2	Publicarea la momentul concursului, în calitate de prim autor, a cel puțin 2 articole în reviste cotate în Web of Science cu factor de impact mai mare sau egal cu 0,5.	50 pct.
3	Calitatea de membru în cel puțin un proiect de cercetare.	40 pct.

*Punctajul maxim se acordă pentru îndeplinirea criteriului în proporție de 100% și se diminuează proporțional cu gradul de îndeplinire.

A.1.2. Pentru ocuparea funcției didactice de **șef lucrări** pe perioadă nedeterminată se cer îndeplinite **cumulativ** condițiile:

Nr. crt.	Criterii de preselecție	Punctaje*
1	Deținerea diplomei de doctor în domeniile fundamentale derulate în facultatea SIA.	Condiție eliminatorie
2	Publicarea la momentul concursului, în calitate de prim autor, a cel puțin 2 articole în reviste cotate în Web of Science cu factor de impact mai mare sau egal cu 1,5.	40 pct.
3	Calitatea de membru în cel puțin un proiect de cercetare.	20 pct.
4	Inițiativa de accesare a unor fonduri destinate desfășurării activităților CDI, prin participare la competiții naționale în calitate de director/responsabil de proiect.	20 pct.
5	Implicarea activă în acțiuni de dezvoltare a facultății pentru: autorizarea sau acreditarea unor programe de studii; atragerea de studenți; acorduri de parteneriat cu agenți economici; contracte de sponsorizare; parteneriate la nivel național și internațional în activități didactice și CDI*.	20 pct.

*Punctajul maxim se acordă pentru îndeplinirea criteriului în proporție de 100% și se diminuează proporțional cu gradul de îndeplinire.

A.1.3. Pentru ocuparea funcției didactice de **conferențiar** pe perioadă nedeterminată se cer îndeplinite **cumulativ** condițiile:

Nr. crt.	Criterii de preselecție	Punctaje
1	Deținerea diplomei de doctor în domeniile fundamentale derulate în facultatea SIA.	Condiție eliminatorie
2	Îndeplinirea standardelor minimale naționale de ocupare a posturilor didactice, specifice funcției de conferențiar universitar, stabilite de CNATDCU, în vigoare la momentul concursului.	Condiție eliminatorie
3	Punctajul obținut în fișa de îndeplinire a standardelor minimale CNDATCU, în vigoare la momentul concursului.*	40 pct
4	Suma punctajelor din fișele de autoevaluare din ultimii 5 ani.**	40 pct.
5	Implicarea activă în acțiuni de dezvoltare a facultății pentru: autorizarea sau acreditarea unor programe de studii; atragerea de studenți; acorduri de parteneriat cu agenți economici; contracte de sponsorizare; parteneriate la nivel național și internațional în activități didactice și CDI.	20 pct.

*,** În cazul existenței mai multor candidaturi, punctajul final se stabilește raportând fiecare punctaj (al fiecărui candidat) la punctajul maxim existent în cadrul candidaturilor depuse.

A.1.4. Pentru ocuparea funcției didactice de **profesor** pe perioadă nedeterminată se cer îndeplinite **cumulativ** condițiile:

Nr. crt.	Criterii de preselecție	Punctaje
1	Deținerea diplomei de doctor în domeniile fundamentale derulate în facultatea SIA.	Condiție eliminatorie
2	Deținerea calității de conducător de doctorat atestată prin Ordin de ministru (atestat de abilitare);	Condiție eliminatorie
3	Îndeplinirea standardelor minimale naționale de ocupare a posturilor didactice, specifice funcției de profesor universitar, stabilite de CNATDCU, în vigoare la momentul concursului.	Condiție eliminatorie
4	Punctajul obținut la fișa de îndeplinire a standardelor minimale CNDATCU, în vigoare la momentul concursului.*	40 pct.
5	Suma punctajelor din fișele de autoevaluare din ultimii 5 ani.**	40 pct.
6	Implicarea activă în acțiuni de dezvoltare a facultății pentru: autorizarea sau acreditarea unor programe de studii; atragerea de studenți; acorduri de parteneriat cu agenți economici; contracte de sponsorizare; parteneriate la nivel național și internațional în activități didactice și CDI.	20 pct.

*,** În cazul existenței mai multor candidaturi, punctajul final se stabilește raportând fiecare punctaj (al fiecărui candidat) la punctajul maxim existent în cadrul candidaturilor depuse.