



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI ULIM  
PENTRU ANII 2025-2030**

RED.: 01

STR. R. D. P.

Pag. 1 /5

„Aprobat”

Senatul Universității Libere Internaționale din  
Moldova, proces-verbal nr. 11 din 25 iunie 2025

Rector ULIM \_\_\_\_\_ Ilian GALBEN



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI  
UNIVERSITĂȚII LIBERE INTERNAȚIONALE DIN MOLDOVA PENTRU ANII  
2025-2030**

	<b>Nume</b>	<b>Funcție</b>	<b>Semnătura</b>	<b>Data</b>
VERIFICAT	Dr. prof. univ. Alexandr CAUIA	Prorector pentru Strategie Academică și Programe de Studii		27.05.2025
ELABORAT	Svetlana PARMACLI	Director Serviciul Control		22.05.2025

Chișinău, 2025



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI ULIM  
PENTRU ANII 2025-2030**

RED.:	01
STR. R. D. P.	
Pag. 2 /5	

**Regulamentul a fost examinat și aprobat de Consiliul pentru Asigurarea Calității, ULIM  
proces-verbal nr. 8 din 27 mai 2025**

**INDICATORUL REVIZIILOR**

Nr.	Ediția / revizia data	Conținut sumar sau modificare / analiză	Elaborat	Aprobat
			Funcție. Nume. Prenume și semnătura	



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI ULIM  
PENTRU ANII 2025-2030**

RED.:	01
STR. R. D. P.	
Pag. 3 /5	

### **I. DISPOZIȚII GENERALE**

1.1. Strategia de recrutare și dezvoltare a personalului ULIM este parte componentă indispensabilă a Strategiei de dezvoltare ULIM pentru anii 2025-2030 și este realizată în conformitate cu misiunea ULIM.

1.2. Strategia de recrutare și dezvoltare a cadrelor didactico-științifice se reiese din prevederile Codului Educației RM din 17.07.2014 și alte documente legislative al RM, Strategiei naționale de dezvoltare ”Moldova 2030”.

1.3. Scopul Strategiei de dezvoltare a personalului ULIM constă în atragerea, menținerea și dezvoltarea unui personal didactic și de cercetare competitiv prin creșterea permanentă a calității vieții active de muncă, necesar pentru realizarea misiunii, precum și a obiectivelor strategice ale ULIM în condițiile concurenței de pe piața serviciilor educaționale și de cercetare.

1.4. Personalul didactico-științific, științific și administrativ (tehnic) constituie elementul creator, inovator, activ și coordonator al activităților desfășurate în cadrul Universității Libere Internaționale din Moldova, acesta influențând decisiv eficacitatea utilizării resurselor materiale, financiare și informaționale ale Universității. Managementul personalului ULIM presupune niveluri înalte de atitudine sinceră față de toți salariații, de atenție și profesionalism.

1.5. Resursele umane reprezintă principala investiție pe termen lung, servind totodată și în calitate de vector al difuziei inovării universitare. 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. CADRUL LEGAL**

2.1. Personalul Universității Libere Internaționale din Moldova cade sub incidența, directă sau indirectă, a legislației muncii și legislației în domeniul educației.

### **III. OBIECTIVELE STRATEGICE ÎN DOMENIUL RESURSELOR UMANE**

3.1. Angajarea cadrelor profesionale meritoase din alte țări în activitatea de predare-învățare și de cercetare științifică.

3.2. Perfecționarea cadrelor profesionale în universitățile și centrele științifice de peste hotare, în baza acordurilor de colaborare.

3.3. Asigurarea excelenței în predare, cercetare.

3.4. Aplicarea și respectarea standardelor naționale și europene în procesul de recrutare și promovare a personalului didactic și de cercetare științifică, în concordanță cu experiența instituțională, națională, europeană și mondială.

3.5. Ocuparea posturilor didactice prin concurs bazat pe performanțe și notorietate societală.

3.6. Stabilirea criteriilor suplimentare de calitate care asigură sporirea valorii și competitivității cadrelor didactico-științifice ULIM, cu corespunderea standardelor profesionale de referință din Europa și mapamond.

3.7. Accesul la concursul pentru ocuparea posturilor didactico-științifice fără orice fel de discriminare națională, de sex, vârstă, dizabilitate, convingeri religioase, politice sau alte deferențe.

3.8. Perfecționarea metodelor de evaluare și diversificarea metodelor de motivare a performanțelor



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI ULIM  
PENTRU ANII 2025-2030**

RED.:	01
STR. R. D. P.	
Pag. 4 /5	

cadrelor didactică-științifice, crearea unei culturi organizaționale care să stimuleze dezvoltarea profesională.

3.9. Asigurarea funcționării durabile a instituției prin previziunea necesarului și dezvoltarea resurselor umane. Se propune o viziune centrată pe oameni și pe drepturile fundamentale ale acestora. Cadrele didactice urmează să utilizeze metode centrate pe studenți și să le dezvolte deprinderi de gândire critică, soluționare de probleme etc.

3.10. Promovarea politicii de întinerire a potențialului de cadre didactico-științifice. În vederea întineririi și fidelizării resurselor umane, a contribui la asigurarea cadrelor didactico-științifice tinere cu spațiu locativ de serviciu.

3.11. Atragerea în activitatea didactică a specialiștilor notorii din diverse domenii economice, administrative.

3.12. Atragerea profesorilor din centre universitare de excelență de peste hotare în baza acordurilor de parteneriat sau crearea de consorții universitare, dezvoltarea și realizarea de proiecte comune europene și internaționale.

3.13. Creșterea nivelului de participare a cadrelor didactico-științifice la rețelele naționale și internaționale ale cunoașterii pentru asigurarea vizibilității potențialului uman și facilitare schimbului de cunoaștere.

3.14. Instruirea cadrelor didactico-științifice în domeniul managementului proiectelor.

3.15. Crearea serviciului de suport colectivelor de cercetare în elaborarea, organizarea, promovarea și monitorizarea proiectelor.

3.16. Asigurarea unei prezențe masive a specialiștilor în cadrul asociațiilor științifice profesionale naționale și internaționale.

3.17. Stimularea participării cadrelor didactice în calitate de experți în structuri științifice europene și internaționale.

3.18. Corelarea obiectivelor de dezvoltare a universității cu resursele disponibile (umane, financiare etc.).

3.19. Asigurarea unor venituri decente cadrelor didactice și personalului auxiliar.

3.20. Realizarea unui program de monitorizare și evaluare a îndeplinirii indicatorilor de performanță în domeniul resurselor umane. Obiectivul strategic este echiparea cadrelor didactico-științifice, pe tot parcursul vieții, cu cunoștințe, abilități și competențe necesare pentru a-și valorifica cât mai bine potențialul în viața sa profesională, precum și pentru a se adapta cât mai ușor de imperativele timpului, în special la cele ce țin de dezvoltarea durabilă. Modernizarea condițiilor de muncă astfel încât cadrele didactico-științifice să formeze competențe privind dezvoltarea durabilă și tehnologiile informaționale.

3.21. Crearea posibilităților de formare continuă a cadrelor didactico-științifice.

3.22. Democratizarea proceselor interne, consultarea opiniei a profesorilor.

3.23. Libertatea academică va fi corelată cu responsabilitatea sporită și disciplina personală, responsabilitate și organizare.

3.24. Creșterea calității vieții cadrelor didactice prin modernizarea unor spații deja existente și construirea de locuințe și spații de cazare.



**STRATEGIA  
PRIVIND RECRUTAREA ȘI DEZVOLTAREA PERSONALULUI ULIM  
PENTRU ANII 2025-2030**

RED.:	01
STR. R. D. P.	
Pag. 5 /5	

**IV. DISPOZIȚII FINALE**

4.1. Strategia ULIM în domeniul resurselor umane intră în vigoare din momentul adoptării de către Senatul ULIM.