



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



OPORDRU



UNITATEA EDUCATIVĂ PENTRU  
PRIMĂRIA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVAȚIEI

**ACTIVITATEA: 3.2 Sesiuni de pregătire cu membrii personalului implicat în evaluarea resurselor umane.**

**LIVRABIL: R 3.2 – Raport sesiune pregătire cu membrii personalului implicat în auditul resurselor umane.**

**AUTORI: Elisabeta Mitroi, Nicoleta Stoicescu, Marlena Rotar**

**DATA: 25-27 octombrie 2012**



Investește în  
**OAMENI**



**Asigurarea calității în învățământul superior prin abilitare și auditare**



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
FONDUL 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII  
ȘI SPORTULUI

OPSDRU



UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

**Investește în oameni !**

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară 1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”

Domeniul major de intervenție 1.2 „Calitate în învățământul superior”

Titlul proiectului: „Asigurarea calității în învățământul superior prin elaborarea și pilotarea metodologiilor de abilitare și auditare”

Contract nr POSDRU/114/1.2/S/123268

Data

29.10.2012

## RAPORT EVENIMENT

**Nume eveniment: Sesiune de formare în vederea pregătirii procesului de auditare a resurselor umane în universitățile din România.**

**Data:** 25-27 octombrie 2012

**Locatie:** Hotel Ibis Parlament, Sala Eminescu A și B

**Organizatori:** UEFISCDI

**Proiect:** 123268 „Asigurarea Calității în Învățământul Superior prin Elaborarea și Pilotarea Metodologiilor de Abilitare și Auditare”

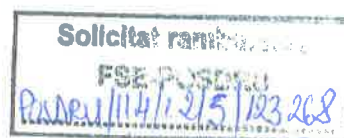
**Persoane participante:** 72

Scopul sesiunii de formare este acela de a sprijini universitățile publice și private pentru a pregăti documentele de autoevaluare a resurselor umane din propria universitate în vederea pregătirii vizitelor de evaluare pe care le vor face în fiecare universitate reprezentanții comisiilor CNATDCU pe parcursul anului universitar conform metodologiilor definitive în acest proiect și prevederilor LEN 1/2011.

### Descriere eveniment (etape organizare)

#### 1.1. Ante eveniment:

- Pregătirea evenimentului;
- Realizarea programului;
- Întocmirea listelor de participanți;
- Pregătirea necesarului pentru catering;



*R*

#### 1.2. Post eveniment:

- Scanarea tuturor materialelor prezentate în cadrul evenimentului și centralizarea acestora;
- Întocmirea raportului evenimentului;

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în  
OAMENI



Asigurarea calității în învățământul superior prin abilitare și auditare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI  
CERCETĂRII  
ȘI SPORTULUI  
O:POSDRU



UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

- Postarea informațiilor de pagina web a proiectului la secțiunea evenimente;

## 2. Raportul evenimentului (proces verbal):

București, 25-27 octombrie 2012

### MINUTĂ

În cadrul Proiectului *“Asigurarea calității în învățământul superior prin elaborarea și pilotarea metodologiilor de abilitare și auditare”*, în perioada **25 – 27 octombrie 2012, la Hotel Ibis Parlament** s-a derulat prima sesiune de formare în vederea pregătirii procesului de auditare a resurselor umane în universitățile din România.

Scopul sesiunii de formare este acela de a sprijini universitățile publice și private pentru a pregăti documentele de autoevaluare a resurselor umane din propria Universitate în vederea pregătirii vizitelor de evaluare pe care le vor face în fiecare universitate reprezentanții comisiilor CNATDCU pe parcursul anului universitar conform metodologiilor definitive în acest proiect și prevederilor LEN 1/2011.

Întrucât resursele umane din cercetare și educație sunt principala sursă de asigurare și creștere a calității, performanțele universităților fiind decisiv condiționate de calitatea resurselor umane din componenta lor, a fost necesară crearea unei metodologii de evaluare a resurselor umane care a fost discutată în cadrul sesiunii de formare.

Evenimentul a avut o sesiune plenară și 2 sesiuni paralele în a doua zi. În cadrul sesiunii plenare s-au prezentat proiectul și obiectivele acestuia precum și metodologia de auditare a resurselor umane, propusă de managementul proiectului. De asemenea s-a avut în vedere și o analiză comparativă a resurselor umane la nivel național și european încercându-se o adecvare a metodologiei de auditare a resurselor umane la realitatea din universități prin procesul de autoevaluare.

În ziua a doua s-au împărțit în trei grupuri de lucru: universități mari, universități mici, universități militare. Au dezbătut procesul de autoevaluare, primirea vizitei de valoare din partea reprezentanților CNATDCU precum și propuneri ale participanților pentru îmbunătățirea metodologiei de resurse umane.



Investește în  
OAMENI



Asigurarea calității în învățământul superior prin abilitare și auditare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSORU

fe

Fondul Social European  
POSDRU/REF-9513



Instrumente Structurale  
2007-2013



OPORDIN  
MINISTERUL  
EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII,  
TINERETULUI  
ȘI SPORTULUI

uefiscedi

UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
REVOLUTĂRII ȘI INOVAȚIEI

## Metodologia de auditare a resurselor umane propusă:

### Etapele procesului:

Pentru a îndeplini obiectivele evaluării, procesul de auditare trebuie să treacă prin următoarele etape:

1. Instruirea reprezentanților celor 90 de universități-beneficiare, desemnați responsabili cu auditarea resurselor umane
2. Instruirea membrilor CNATDCU implicat în auditul resurselor umane
3. Pilotarea metodologiei cu ajutorul experților
4. Întocmirea rapoartelor care vizează cele două tipuri de instruiți
5. Autoevaluarea resurselor umane realizată de universități înaintea vizitei de evaluare.
6. Vizita la sediul instituției a echipelor de evaluare
7. Întocmirea fișelor de vizită de către echipele de evaluare
8. Întocmirea unui raport în baza fișelor de vizită

### Instrumentele propuse:

1. Etapa 1 – Autoevaluare: **fișă de autoevaluare**
2. Etapa 2 – Indicatori statistici raportați în procesul de clasificare – **Grilă indicatori statistici raportați**
3. Etapa 3 – Vizita de evaluare: **Fișa vizitei de evaluare**

### Domenii vizate în procesul de evaluare a resurselor umane:

- Structura personalului didactic și de cercetare în funcție de:
  - o Grad didactic
  - o Vârstă
  - o Sex
  - o Naționalitate și etnie
  - o Vechime în învățământ / cercetare
  - o Universitatea absolvită
  - o Gradul de îndeplinire a criteriilor CNATDCU de angajare/abilitare
- Situația personalului administrativ: distribuție pe criterii socio-demografice, raportul personal didactic/ de cercetare și administrativ (funcții-suport)
- Corelația dintre headcount și FTE (full-time equivalent; echivalența în norme întregi): raportul dintre numărul total disponibil de posturi (divizate pe facultati/ departamente/centre/compartimente etc.) conform organigramei aprobate vs. numărul de posturi ocupate (de titular / suplinitor)
- Existența și actualizarea permanentă a unui catalog/nomenclator de funcții care sa includa: nivelul și profilul de studii, alte cerinte (atestare, acreditari, certificari), departament, raportare (linii

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investiție în  
OAMENI



Asigurarea calității în învățământul superior prin abilitare și auditare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU

je

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI  
CERCETĂRII  
TINERETULUI  
ȘI SPORTULUI

O/POSDRU

ue *fiscali*

UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

- de subordonare administrativă și funcțională), existența fișei de post aferente, competențe și criteriile de evaluare a performanței etc.
- Număr total de angajați (și evoluția lui în ultimii ani)
  - Numărul de norme didactice (cu fracțiuni)
  - Acoperirea cu titulari a normelor didactice (Raportul dintre titulari și asociați)
  - Raportul studenți/norme didactice de predare
  - Analiza fișelor de post (existența fișelor pentru toate posturile din organigramă, coordonatele procesului de actualizare a fișelor de post)
  - Analiza selectivă a dosarelor de concurs pentru angajare
  - Analiza procedurii de evaluare a posturilor (grila de evaluare și corelația cu sistemul de compensații și beneficii)
  - Procesul de recrutare și selecție a resurselor umane:
    - o Transparență în comunicarea internă și externă a posturilor disponibile
    - o Număr de candidați pe post scos la concurs
    - o Metodele și criteriile de selecție utilizate pentru personalul didactic / de cercetare / tehnic (administrativ):
    - o Analiza dosarelor de candidatură
    - o Îndeplinirea cerințelor legale și a celor specifice postului de către candidații angajați în ultimii ani
  - Procesul de evaluare internă a RU
    - o De către beneficiari (studenți)
    - o Evaluare colegială
    - o Evaluare pe verticală
      - Din partea superiorului ierarhic (descendentă)
      - Din partea subordonaților către șef (ascendentă)
  - Este sistemul de evaluare utilizat pentru a fundamenta decizia legată de:
    - A. Salarizare
    - B. Instruire și dezvoltare
    - C. Mobilitate și plan de carieră
  - Ce beneficii acordați angajaților, suplimentar față de cele statutare (conform prevederilor legislației muncii)?
    - A. Program flexibil
    - B. Bonusuri bazate pe performanțe individuale
    - C. Bonusuri bazate pe proiecte de echipă
    - D. Scheme de pensionare
    - E. Subsidii pentru concedii de studii (an sabatic etc.)



- F. Asigurări medicale private
- G. Facilități pentru membrii familiei (transport, reduceri la diverse servicii etc.)
- H. Altele (care anume)?
- Procesul de motivare și resursele financiare:
  - A. Salarizare; grilă salarială
  - B. Condiții de lucru (acces la echipamente, resurse, instrumente didactice și de cercetare)
  - C. Alte tipuri de stimulente, politică de mobilitate, acces la granturi de cercetare, programe educaționale etc.
  - D. Ponderea cheltuielilor pentru salarii în bugetul unității de raportare
  - E. Nivele medii de salarizare pe grade didactice
- Procesul de formare:
  - o Participare la cursuri de formare
  - o Frecvența acestor cursuri
  - o Tematica cursurilor
  - o Rata de participare la cursuri interne sau externalizate (numărul mediu de ore de formare per angajat etc.)
  - o Procentul din bugetul de resurse umane alocat pentru activitățile de instruire și dezvoltare, abilitare, certificare, atestare academică etc.
  - o Indicatorii utilizați pentru estimarea impactului programelor formative (feedback, ROI – return on investment, estimarea valorii adăugate, modificări în evaluarea de performanță etc.)
- Sustenabilitatea financiară a unității de raportare:
  - o Raportul dintre venituri și cheltuieli al bugetului unității de raportare
  - o Excedentul/deficitul bugetar pe ultimii 4 ani
  - o Ponderea cheltuielilor pentru salarii în bugetul unității de raportare
  - o Evoluția numărului de candidați, a numărului de studenți, a numărului de absolvenți (ultimii 4 ani)
  - o Angajabilitatea absolvenților (ponderea angajaților în rândul absolvenților la 1 an de la absolvire)
- Utilizarea timpului de lucru:
  - o Încadrarea cu ore didactice a RU
  - o Raport timp predare/timp cercetare
- Participarea RU la luarea deciziilor: ce funcție / departament/structură este reponabil(ă) în mod formal și în mod real pentru decizii adoptate în domeniul:
  - o Salarizării (grilei salariale și sistemului de compensații și beneficii)
  - o Recrutării și selecției



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOBORU

fe

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII  
ȘI SPORTULUI  
CIPOSDRU

UE *fiscati*  
UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

- Instruirii și dezvoltării
  - Relațiilor de muncă
  - Restructurării, creării/ modificării/comasării/desființării unor (sub)departamente, cu reducerea sau creșterea numărului de angajați
  - Alocării și revizuirii bugetului dedicat RU
- Utilizarea canalelor de comunicare internă: circuitul de transmitere a informațiilor, comunicate interne de interes general
  - Ce sisteme informatice sunt utilizate pentru gestiunea RU:
    - A. O serie de instrumente computerizate separate (ex: baze de date cu CV-uri, instrumente de evaluare a performanței)
    - B. Un sistem complet și independent de aplicații, dedicat exclusiv RU
    - C. O platformă de RU integrată într-un sistem informatic mai extins vizând managementul
    - D. Nu folosim aplicații sau sisteme informatice în domeniul RU
  - (cu excepția răspunsului D la itemul precedent) În ce arii sunt folosite sistemele informatice de RU?
    - A. Administrarea și arhivarea dosarelor / documentelor de personal
    - B. Salarizare
    - C. Beneficii
    - D. Pontaje, programare, organizarea timpului
    - E. Formare și dezvoltare personală și profesională
    - F. Evaluări de performanță
    - G. Planificarea succesiunii
    - H. Sănătate și securitate în muncă; protecția muncii
    - I. Măsurarea indicatorilor de RU
    - J. Informarea despre politici și proceduri de RU (ex: via website)
  - Dacă ați scăzut numărul de angajați, ce metode ați folosit:
    - A. Înghețarea angajărilor
    - B. Pensionare anticipată
    - C. Disponibilizări voluntare
    - D. Disponibilizări obligatorii
    - E. Transferuri interne
    - F. Neprelungirea contractelor pe durată determinată
    - G. Externalizarea (leasing de personal)
    - H. Altele





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU

je

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



MINISTERUL  
EDUCAȚIEI,  
CERCETĂRII  
ȘI SPORTULUI  
DIRECȚIE

usfiscati  
UNITATEA EXECUTIVĂ PENTRU  
FINANȚAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI  
SUPERIOR, A CERCETĂRII,  
DEZVOLTĂRII ȘI INOVĂRII

- Integrarea noilor angajați sau a profesorilor/cercetătorilor vizitatori: existența unui serviciu dedicat consilierii acestora
- Existența și modalitățile de comunicare / diseminare în organizație a strategiei de resurse umane, identității corporative, misiunii, viziunii și valorilor specifice Universității în cauză
- Transparența proceselor referitoare la RU: postare anunțuri recrutare internă, disponibilitatea informației privind politica și practicile de RU pe website-ul oficial al Universității. Probleme etice și modalități de rezolvare a lor (ex. discriminare, ombudsman, comisii de etică, existența reglementărilor de promovare a diversității și egalității de tratament, coduri de etică, deontologie și conformitate)
- Egalitate de șanse : reprezentarea ambelor genuri în consilii de conducere, diverse foruri decizionale și distribuția titlurilor academice între genuri, pe specializări
- Organizația Dvs. are programe de acțiuni care să îmbunătățească angajabilitatea și participarea pe piața muncii a următoarelor grupuri vulnerabile:
  - Minorități etnice
  - Angajați mai în vârstă (50ani+)
  - Persoane cu dizabilități
  - Femeile (în special cele care se reîntorc pe piața muncii)
  - Angajați tineri (sub 25 de ani)
  - Alte categorii (vă rugăm să specificați)
- Realizarea unor sondaje privind opiniile și percepțiile salariaților (măsurarea periodică a satisfacției cu mediul de lucru, diagnoza culturii și climatului organizațional, implicarea angajaților etc.)
- Atragerea și retenția talentelor: mecanisme organizaționale care permit recunoașterea
- Planificarea resurselor umane: planuri de succesiune
- Raportarea indicatorilor-cheie de performanță: fluctuație, absenteism, concedii medicale, productivitate științifică (publicatii, inovații sociale/tehnice, brevete etc) – performanță academică, ponderea personalului promovat din interior vs. recrutat din exterior)
- Probleme semnalate în administrarea RU
- Incidența conflictelor de muncă (litigii în instanță sau conflicte soluționate prin mediere)
- Reprezentativitate sindicală (ponderea)
- Numărul angajaților pe perioadă determinată

Niveluri de raportare pentru toți indicatorii menționați mai sus vor fi:

- o Programe de studii (specializari de licență, programe de master și școli doctorale)
- o Domenii de studii
- o Departamente
- o Facultăți
- o Universități

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investeste în  
OAMENI



Asigurarea calității în învățământul superior prin abilitare și auditare





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII ȘI  
INOVĂȚII

fe

Fondul Social European  
POSD PS 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



### 3. Se anexează următoarele documente:

- Program (Anexa 2)
- Mapa de eveniment
- Listele de prezență
- Afiș

Cost eveniment:

Aprobat,  
Manager Adjunct Proiect  
Elisabeta MITROI

Avizat,  
Asistent Proiect  
Marilena ROTAR

Întocmit,  
Nicoleta STOICESCU,  
Expert Organizare Evenimente



Nota: Raportul va contine opis cu documentele anexate. Raportul complet semnat, incluzand anexele, mapa etc , vor fi scanate si postate in zona de acces a proiectelor.

FAKSA KOLLEGIUM

OAMENI

Asigurarea calitatii in invatamantul superior prin abilitare si auditare