

UNIVERSITATEA DE STUDII EUROPENE DIN MOLDOVA

Aprobat:
La ședința Senatului Universității de Studii Europene din Moldova,
Pr. verbal nr. 1 din 26 septembrie 2016

Rector, dr., prof.univ.
Iurie SEDLEȚCHI



**STRATEGIA PERSONALULUI
UNIVERSITĂȚII DE STUDII EUROPENE DIN MOLDOVA**

CHISINAU, 2016

INTRODUCERE

Orientarea strategică a Republicii Moldova spre o eventuală aderare la Uniunea Europeană, crearea unui spațiu european unic, impune orientarea instituțiilor de învățământ superior pe creșterea neconținută a performanței, creșterea calității serviciilor educaționale și de cercetare, ca să poată face față noilor exigențe, care de fapt, pot fi considerate și condiții de supraviețuire a instituțiilor de învățământ superior în noua ordine economică.

Personalul constituie elementul creator, activ și coordonator al activității din cadrul instituțiilor de învățământ superior, ele influențând decisiv eficacitatea utilizării resurselor materiale, financiare și informaționale. Managementul resurselor umane cere nivele înalte de preocupare sinceră față de oameni, atenție și profesionalism. Resursa umană este principalul vector al difuziei inovării. Relevanța sa crește exponențial în cadrul unei instituții de învățământ superior unde motorul afirmării și dezvoltării este inovarea la nivel spiritual și material. Dezvoltarea resurselor umane este un proces continuu și de mare responsabilitate. Procesul de dezvoltare a resurselor umane trebuie corelat cu un ansamblu de factori naționali și internaționali, socio-economici și instituționali, materiali și umani.

Cele indicate mai sus impun schimbări radicale și, prin urmare, elaborarea unor strategii de dezvoltare orientate spre asigurarea și dezvoltarea capacităților instituției de a fi competitivă în noile condiții ale mediului educațional, ce presupun o modernizare continuă a procesului de învățământ care, la rândul său, necesită un potențial uman competent, motivat, integru, și prin urmare competitiv, deoarece resursa umană constituie actualmente cea mai valoroasă avuție a unei instituții. Ea poartă cu sine, cea mai importantă condiție a dezvoltării și anume inovarea fără de care competitivitatea actuală este de neconceput.

Activitatea membrilor comunității academice trebuie să fie ghidată de direcțiile, trasate în Strategia Personalului USEM, în cadrul căreia principiul competenței profesionale, cel al excelenței științifice și didactice și cel al respectării normelor de conduită morală sunt suverane. Toate acestea se doresc a fi urmărite la nivel instituțional în virtutea unei duble responsabilități: cea a membrilor comunității academice față de Universitate și cea a Universității față de oameni.

Strategia Personalului USEM are ca fundament Planul Strategic al USEM (2016- 2021) și Carta USEM.

MISIUNEA

Data fiind dimensiunea, eterogenitatea și distribuția personalului în cadrul unităților instituționale (facultăți și departamente, unități de cercetare, unități administrative), misiunea Strategiei Personalului USEM este să identifice, să articuleze și să susțină bunele practici în cadrul unei politici de personal unitare, care să reflecte viziunea și scopurile strategice privitoare la competitivitate și excelență în activitatea tuturor angajaților și colaboratorilor Universității. În plus, având în vedere dinamica pieței forței de muncă și, în special, prezența marilor angajatori din domeniul privat, care oferă condiții atractive angajaților, USEM urmărește, prin politica de personal, poziționarea sa ca angajator dezirabil, care propune condiții competitive, având ca scop păstrarea, în cadrul structurilor sale, a celor mai performanți studenți și selectarea celor mai pregătiți specialiști.

DIRECȚIILE STRATEGICE DE DEZVOLTARE A PERSONALULUI

Strategia Personalului USEM este structurată în 4 direcții strategice în cadrul cărora se individualizează obiective de dezvoltare ce conduc spre formularea unor acțiuni specifice în scopul de a optimiza activitatea instituției.

DIRECȚIA I. ATRAGEREA ȘI RECRUTAREA PERSONALULUI DE ÎNALTĂ CALITATE.

OBIECTIVUL 1. Poziționarea Universității ca angajator dezirabil și promovarea acestei imagini în comunitate.

Acțiuni:

1.1. Stabilirea, în funcție de resursele financiare ale unităților instituționale în cadrul cărora se face angajarea, de limitările prevăzute de legislație și de natura fiecărui post, a unor condiții de salarizare optime.

1.2. Stabilirea unui pachet complementar de beneficii non-financiare, pornind de la infrastructura și resursele de formare de care dispune Universitatea, în funcție de categoria și specificul postului.

1.3. Asigurarea și promovarea egalității de șanse și a incluziunii sociale în procesul de recrutare, prin adoptarea unui set de criterii care să fie prezente în toate etapele acestuia și care să încurajeze categoriile mai puțin reprezentate la nivelul Universității.

1.4. Transparentizarea condițiilor de angajare (financiare și non-financiare), în condițiile respectării informațiilor cu caracter confidențial.

1.5. Promovarea imaginii Universității ca angajator prin prezența în cadrul celor mai importante evenimente naționale și internaționale cu potențial de recrutare.

OBIECTIVUL 2. Crearea unor politici durabile de recrutare, care să încurajeze și să valideze dezvoltarea personalului intern cu aptitudini remarcabile, identificarea/ atragerea resursei umane externe de înaltă calitate și utilizarea metodelor și instrumentelor adecvate de recrutare.

Acțiuni:

2.1. Elaborarea, la începutul fiecărui an universitar, a unei proiecții anuale a necesarului de posturi pentru fiecare categorie, pornind de la un algoritm de stabilire a numărului și naturii posturilor.

2.2. Supunerea la aprobarea Consiliului de administrație al USEM a propunerilor de scoatere la concurs a posturilor didactice, de cercetare, didactice și de cercetare auxiliare și nedidactice cuprinse în statele de funcții aprobate de Senatul USEM;

2.3. Planificarea (temporală) a selecției personalului pentru fiecare categorie, în funcție de termenele prevăzute de legislația națională, respectiv de nevoile instituționale.

2.4. Identificarea personalului intern și extern cu performanțe recunoscute și încurajarea participării acestuia la concursurile pentru ocuparea unor posturi care corespund propriei expertize, aplicând principiul echității, deschiderii, transparenței și meritului profesional.

2.5. Prioritizarea angajării de cadre didactice /cercetători, în condițiile prevăzute de Strategia privind activitatea de cercetare științifică, inovare și transfer tehnologic la USEM.

2.6. Identificarea studenților USEM cu aptitudini remarcabile și orientarea acestora spre oportunitățile de carieră existente în cadrul Universității.

2.7. Încurajarea incluziunii sociale a absolvenților USEM cu nevoi speciale prin popularizarea ofertelor de muncă.

2.8. Crearea, punerea în aplicare și popularizarea unei platforme de recrutare a personalului pentru funcții didactice auxiliare și posturi nedidactice.

2.9. Promovarea susținută, prin diversificarea canalelor de comunicare, a tuturor ofertelor de muncă ale Universității.

2.10. Optimizarea și adaptarea continuă a Metodologiei privind ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante în USEM la cadrul legislativ național și la prioritățile Universității.

2.11. Crearea unei metodologii privind ocuparea posturilor didactice auxiliare și nedidactice în USEM.

2.12. Îmbunătățirea și completarea, pentru toate categoriile de personal, a procedurilor operaționale privind organizarea și desfășurarea procesului de selecție (prin concurs sau alte forme de evaluare) pentru ocuparea locurilor de muncă oferite de USEM.

2.13. Stabilirea unui plan de integrare pentru personalul nou angajat și organizarea, în perioada imediată încadrării pe post a personalului, a unor sesiuni de training privind activitatea pe care urmează să o desfășoare în cadrul unității instituționale.

2.14. Informarea personalului nou angajat asupra tuturor drepturilor, obligațiilor și beneficiilor asociate calității de angajat al USEM.

2.15. Asigurarea suportului privind sarcinile pe care trebuie să le onoreze noii ocupanți ai posturilor pe tot parcursul perioadei de acomodare, de către persoana/ persoanele desemnate din cadrul USEM.

2.16. Instituirea unui mecanism formal de asigurare a calității procesului de recrutare, prin auditarea tuturor etapelor acestuia.

OBIECTIVUL 3. Dezvoltarea unui cadru clar de înțelegere a performanței pentru fiecare categorie de personal și utilizarea acestuia în procesul de recrutare.

Acțiuni:

3.1. Organizarea unor consultări cu structurile abilitate ale Universității în ceea ce privește condițiile de ocupare a posturilor didactice și de cercetare, specifice fiecărui domeniu, și adoptarea unui set de criterii de performanță prin adaptarea standardelor naționale la viziunea Universității referitoare la excelență.

3.2. Stabilirea și adoptarea unui set de criterii de performanță specifice personalului didactic auxiliar și personalului nedidactic, în funcție de natura fiecărui tip de post.

3.3. Stabilirea și adoptarea unor criterii de performanță echivalente în cazul categoriilor de posturi care nu fac obiectul legislației naționale sau al reglementărilor universitare în ceea ce privește condițiile minimale de ocupare a posturilor.

3.4. Utilizarea grilei de performanță ca instrument de suport în cadrul procesului de selecție a resursei umane pentru fiecare categorie de personal, care să răspundă necesității de atragere a specialiștilor de top pentru fiecare tip de poziție din cadrul structurilor Universității.

OBIECTIVUL 4. Dezvoltarea unor traiectorii de carieră adaptate fiecărei categorii de personal.

Acțiuni:

4.1. Stabilirea tipurilor de traiectorii de carieră specifice diverselor categorii de personal, care să cuprindă, pentru fiecare tip: niveluri, activități reprezentative, aptitudini și capacități standard, care să definească împreună așteptările, în termeni de contribuții ale cadrelor, pentru fiecare nivel din cadrul fiecărei traiectorii.

4.2. Popularizarea permanentă a sistemului de traiectorii de carieră (începând cu primele etape ale procesului de recrutare).

4.3. Încurajarea personalului USEM să adopte traiectoriile care concordă cu propriile aptitudini, competențe și aspirații.

DIRECTIA II. EVALUAREA PERSONALULUI

OBIECTIVUL 1. Evaluarea satisfacției și motivației la locul de muncă a cadrelor USEM din fiecare categorie de personal.

Acțiuni:

1.1. Planificarea și realizarea, de către Comisia Universitară de Management al Calității, a unei anchete psihosociologice privind satisfacția și motivația la locul de muncă a personalului Universității, care să reflecte cel puțin următoarele aspecte-cheie:

- a) satisfacția/ motivația față de activitățile prevăzute de fișa postului;
- b) satisfacția/ motivația față de colaborarea cu persoanele/unitățile de care depinde desfășurarea propriei activități și de munca în echipă;
- c) satisfacția/ motivația în ceea ce privește comunicarea la locul de muncă;
- d) satisfacția/ motivația referitoare la eficiența în activitate;
- e) satisfacția/ motivația privitoare la remunerație;
- f) satisfacția/ motivația referitoare la beneficiile non-financiare;
- g) satisfacția față de supervizarea și evaluarea activității;
- h) satisfacția/ motivația privind formarea, trainingul și îndrumarea la locul de muncă;

- i) satisfacția față de condițiile, oportunitățile și procedurile de avansare în carieră la locul de muncă;
 - j) satisfacția privind condițiile fizice și stresul la locul de muncă;
 - k) satisfacția privind grija angajatorului față de propriul personal;
 - l) satisfacția față de politicile de personal ale Universității;
 - m) satisfacția/ motivația generală față de locul de muncă.
- 1.2. Analizarea rezultatelor anchetei și utilizarea acestora în vederea îmbunătățirii politicilor de personal.

OBIECTIVUL 2. Evaluarea satisfacției studenților față de activitatea cadrelor USEM

Acțiuni:

2.1. Planificarea și realizarea, de către Comisia Universitară de Management al Calității, a unei anchete sociologice privind satisfacția studenților față de activitatea cadrelor USEM cu care interacționează în mod direct pe tot parcursul studenției, utilizând evaluările anuale ale activității didactice de către studenți și Chestionarul de evaluare a satisfacției studenților din USEM, revizuit astfel încât să răspundă obiectivului sus-menționat.

2.2. Analizarea rezultatelor și propunerea unor măsuri de îmbunătățire a activității cadrelor în relațiile cu studenții.

OBIECTIVUL 3. Evaluarea obiectivă și transparentă a activității și a performanțelor profesionale individuale de către superiorul ierarhic

Acțiuni:

3.1. Elaborarea unei metodologii de evaluare anuală a activității și a performanțelor personalului didactic și de cercetare.

3.2. Centralizarea, analizarea și discutarea rezultatelor evaluărilor cu fiecare cadru evaluat.

3.3. Întocmirea, de către superiorul ierarhic direct, a unui plan de îmbunătățire a performanțelor pentru fiecare dintre subordonați, care să fie agreeat de ambele părți.

OBIECTIVUL 4. Interevaluarea (evaluarea de către colegi) și autoevaluarea personalului USEM

Acțiuni:

4.1. Planificarea și implementarea, cu sprijinul Comisia Universitară de Management al Calității, a evaluării colegiale a cadrelor didactice și cercetătorilor, ca unul dintre indicatorii de performanță pentru calitatea corpului profesoral și de cercetare stabilit prin Metodologia de evaluare externă, standardele, standardele de referință și lista indicatorilor de performanță a ANACEC.

4.2. Elaborarea, planificarea și implementarea unui sistem de interevaluare pentru toate celelalte categorii de personal.

4.3. Întocmirea, de către fiecare cadru USEM, a unui raport de autoevaluare a activității profesionale, pornind de la criteriile și grila de evaluare specifică postului, care să reprezinte un instrument de suport pentru evaluarea superiorului ierarhic și pentru evaluarea colegială.

4.4. Centralizarea și analizarea rezultatelor fiecărui tip de evaluare.

OBIECTIVUL 5. Evaluarea stării generale a personalului USEM.

Acțiuni:

5.1. Elaborarea unui raport general de analiză a situației personalului USEM, pornind de la rezultatele anchetelor privind satisfacția membrilor comunității academice și de la rezultatele celor patru tipuri de evaluare.

DIRECTIA III. MOTIVAREA PERSONALULUI

OBIECTIVUL 1. Dezvoltarea unui cadru general flexibil, rațional și transparent de recompense destinate personalului cu performanțe deosebite

Acțiuni:

1.1. Asigurarea monitorizării și îmbunătățirii continue, având ca sprijin resortul responsabil de finanțare, a practicilor curente privind întregul sistem de acordare a remunerațiilor, gratificațiilor și altor forme de recompensare pentru fiecare categorie de personal.

1.2. Organizarea unor consultări cu structurile abilitate ale Universității în ceea ce privește îmbunătățirea sistemului de acordare a remunerațiilor, gratificațiilor și a altor forme de recompensare, pornind de la grila de performanță specifică fiecărei categorii de personal.

1.3. Revizuirea sistemului de recompensare, în condițiile atingerii scopurilor și priorităților instituționale strategice și ale sustenabilității financiare, astfel încât să susțină poziționarea pe piața a USEM ca angajator dezirabil care susține performanța.

OBIECTIVUL 2. Susținerea personalului USEM în activitatea de îmbunătățire a performanțelor profesionale.

Acțiuni:

2.1. Informarea personalului cu privire la cunoștințele, aptitudinile și acțiunile relevante pentru atingerea celor mai bune rezultate și pentru dezvoltarea traiectoriei de carieră.

2.2. Încurajarea participării cadrelor la activități semnificative, semnalarea îndeplinirii cu succes a atribuțiilor, acolo unde este cazul, și recunoașterea contribuției acestora la atingerea scopurilor strategice ale Universității.

2.3. Informarea tuturor cadrelor USEM în ceea ce privește sistemul de recompense de care poate beneficia în situația desfășurării activităților specifice postului în condiții de performanță.

OBIECTIVUL 3. Promovarea/ crearea unor oportunități de avansare în carieră

Acțiuni:

3.1. Stabilirea unui set de criterii de priorizare în pregătirea pozițiilor care legitimează avansarea în carieră.

3.2. Crearea unor poziții didactice/ de cercetare/ didactice auxiliare/ nedidactice care să permită avansarea în carieră a cadrelor care au obținut rezultate excepționale în etapa de evaluare.

3.3. Încurajarea personalului cu performanțe deosebite să participe la competițiile care promovează ocuparea unor poziții superioare, în condiții de transparentă, deschidere și echidistanță.

OBIECTIVUL 4. Remunerarea și gratificarea personalului USEM în funcție de rezultatele obținute

Acțiuni:

4.1. Reîncadrarea salarială a resursei umane din fiecare categorie de personal în funcție de performanțele obținute în urma procesului de evaluare.

4.2. Revizuirea reglementărilor interne privind acordarea gradațiilor de merit la nivelul Universității.

4.3. Revizuirea reglementărilor interne privind fidelitatea personalului din cadrul fiecărei categorii de personal.

4.4. Revizuirea reglementărilor interne privind premiarea rezultatelor de excelență a USEM, dedicate cercetării științifice, activității didactice și serviciilor către comunitate.

4.5. Crearea unui cadru de premiere a excelenței pentru celelalte categorii de personal.

4.6. Revederea tuturor celorlalte modalități de premiere a personalului USEM.

4.7. Popularizarea premiilor de performanță, transparentizarea procedurilor de gratificare și asigurarea accesului egal la competiție pentru toate cadrele USEM.

OBIECTIVUL 5. Recompensarea non-financiară a personalului de înaltă calitate.

Acțiuni:

5.1. Crearea unor categorii de premii onorifice, specifice fiecărei categorii de personal, și a unei proceduri de acordare a acestora, care să valideze performanța profesională.

5.2. Acordarea pachetului de beneficii non-financiare personalului cu rezultate deosebite, în funcție de nevoile personale și posibilitățile instituționale.

OBIECTIVUL 6. Sprijinirea personalului cu performanțe scăzute.

Acțiuni:

6.1. Identificarea, în urma evaluărilor, a personalului cu performanțe scăzute și a dimensiunilor activității specifice în cazul cărora s-au înregistrat rezultate nesatisfăcătoare.

6.2. Stabilirea și adoptarea unui set de măsuri de suport pentru îmbunătățirea rezultatelor acestora.

6.3. Organizarea unor întâlniri între cadrele care au înregistrat performanțe scăzute și reprezentanții structurilor abilitate să sprijine optimizarea activității acestora, în cadrul cărora să fie stabilit, de comun acord, planul de îmbunătățire a performanțelor.

OBIECTIVUL 7. Valorificarea personalului cu vârstă de pensionare.

Acțiuni:

7.1. Identificarea oportunităților de implicare și valorificare a competențelor și potențialului resursei umane cu vârstă de pensionare.

7.2. Inițierea unor programe de colaborare și asistență, care să încurajeze adoptarea unui stil de viață activă a personalului cu vârstă de pensionare (spre exemplu, implicarea în programe de mentorat, invitarea în comisii de specialitate, la evenimente științifice).

DIRECTIA IV. MANAGEMENTUL PERFORMANTELOR PERSONALULUI

OBIECTIVUL 1. Asigurarea exercitării drepturilor pentru formarea profesională a cadrelor USEM.

Acțiuni:

1.1. Determinarea nevoilor de formare profesională a cadrelor USEM din toate categoriile de personal pornind de la rezultatele evaluării performanțelor profesionale, planul de îmbunătățire a performanțelor și de la opiniile referitoare la formare, training și oportunități de dezvoltare a carierei, exprimate de personal în cadrul anchetei privind satisfacția la locul de muncă.

1.2. Dezvoltarea și aplicarea unui cadru coerent și unitar la nivel instituțional privind formarea și dezvoltarea continuă a personalului USEM.

1.3. Organizarea unor sesiuni de formare adaptate la nevoile personalului.

1.4. Sprijinirea personalului USEM în ceea ce privește participarea, în mod periodic, la activitățile de formare.

OBIECTIVUL 2. Încurajarea schimburilor de experiență.

Acțiuni:

2.1. Stabilirea, în cooperare cu resortul responsabil de internaționalizare, a unei strategii incluzive de participare a cadrelor USEM la mobilități internaționale, care să fie fundamentată pe principiul echității.

2.2. Înaintarea unor propuneri și inițierea unor consultări cu universitățile naționale partenere în cadrul diverselor consorții în ceea ce privește organizarea unor schimburi de experiență între cadre care desfășoară aceleași categorii de activități.

2.3. Planificarea și organizarea unor sesiuni de mobilitate internă, în cadrul Universității, care să permită familiarizarea personalului cu activitatea cadrelor omoloage.

2.4. Popularizarea diverselor forme de mobilitate și încurajarea personalului să participe anual la schimburi de experiență.

OBIECTIVUL 3. Încurajarea inițiativelor personale de dezvoltare.

Acțiuni:

3.1. Susținerea personalului USEM în ceea ce privește participarea la programe sau stagii de formare sau perfecționare care răspund nevoilor de dezvoltare a carierei profesionale în cadrul instituției și obiectivelor strategice ale USEM.

3.2. Încurajarea demersurilor individuale/ de echipă în ceea ce privește identificarea și punerea în aplicare a unor soluții care contribuie la optimizarea activității în vederea obținerii unor rezultate deosebite.

OBIECTIVUL 4. Asigurarea unor condiții fizice care să permită desfășurarea în mod optim a activităților personalului.

Acțiuni:

4.1. Analizarea, în colaborare cu resortul responsabil de infrastructură, a opiniilor personalului privind satisfacția față de condițiile fizice la locul de muncă și a solicitărilor venite din partea cadrelor.

4.2. Garantarea accesului cadrelor USEM la infrastructura necesară desfășurării activităților prevăzute de fișa postului.

4.3. Asigurarea condițiilor de securitate, sănătate, igienă și confort la locul de muncă.

OBIECTIVUL 5. Monitorizarea parcursului profesional al personalului USEM.

Acțiuni:

5.1. Crearea și implementarea unui sistem integrat de monitorizare a parcursului profesional al personalului, care să permită generarea unei fișe personale de serviciu a angajatului; aceasta trebuie să cuprindă informații referitoare la: studiile și pregătirea cadrului; pozițiile ocupate în cadrul instituției; rezultatele evaluărilor și performanțele obținute; recompensele de care a beneficiat; programele de formare profesională pe care le-a urmat și mobilitățile la care a participat.

OBIECTIVUL 6. Dezvoltarea și susținerea unei viziuni asupra performanței axate pe leadership.

Acțiuni:

6.1. Definirea și dezvoltarea unei viziuni asupra leadership-ului care să potențeze abilitățile liderilor din cadrul tuturor unităților instituționale în ceea ce privește gestionarea performanței; stabilirea unui cadru clar de determinare a competențelor și de definire a comportamentelor instituționale ale liderilor, fundamentate pe principiul meritului și al transparenței în luarea deciziilor.

6.2. Elaborarea unui plan de tranziție care să aibă un rol de suport pentru personalul care este numit într-o funcție de conducere.

6.3. Organizarea unor cursuri de leadership/ management al resurselor umane și încurajarea participării personalului cu funcții de conducere aflat la început de mandat în cadrul susținerii acestor sesiuni.

6.4. Evaluarea periodică a activității liderilor de la toate nivelurile.

6.5. Adoptarea unui sistem de recompensare a liderilor care ating performanțe deosebite.

OBIECTIVUL 7. Eficientizarea activităților administrative ale tuturor categoriilor de personal.

Acțiuni:

7.1. Organizarea unor sesiuni periodice de informare și clarificare în ceea ce privește procedurile operaționale interne care reglementează activitatea curentă, pe categorii de activități.

7.2. Crearea și implementarea, cu sprijinul resortului responsabil de informatizare, a unei platforme interne de comunicare și gestionare a documentelor între structurile de conducere ale USEM și facultăți/ centre/ institute, care să reducă birocrăția și să faciliteze transmiterea eficientă și promptă a documentelor.

7.3. Adoptarea unui set de măsuri generale, menite să reducă birocrăția la nivelul întregii instituții, pe categorii de activități.

7.4. Realizarea și popularizarea procedurilor și formularelor care reglementează activitatea cotidiană, pe activități specifice, a cadrelor USEM (în cadrul site-ului USEM).

MONITORIZAREA, IMPLEMENTAREA ȘI EVALUAREA STRATEGIEI

Pe parcursul implementării Strategiei se va efectua monitorizarea permanentă a rezultatelor obținute, în baza coordonării acțiunilor tuturor factorilor implicați în realizarea obiectivelor de dezvoltare a resurselor umane din cadrul USEM.

Coordonarea procesului de monitorizare și evaluare a rezultatelor implementării Strategiei revine Rectorului USEM.

Evaluarea implementării Strategiei se va efectua anual în baza planurilor anuale de acțiuni, fiind apreciat gradul de realizare a rezultatelor preconizate și fiind propuse măsuri de redresare a situației în caz de necesitate.