



**RAPORT PRIVIND PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR
PUBLICI - ANUL 2021**

Rezultatele procesului de centralizare



**BUCUREȘTI
2021**

CUPRINS

INTRODUCERE	3
REFERINȚE METODOLOGICE	6
PRINCIPALELE REZULTATE	7
Comisia paritară	7
Alocarea resurselor financiare destinate perfecționării funcționarilor publici.....	8
Propuneri de îmbunătățire și gradul de corelare	8
Distribuirea categoriilor de funcționari publici pe domenii de perfecționare	9
Distribuirea funcționarilor publici pe tematici de perfecționare.....	12
Comunicare și transparență decizională	12
CONCLUZII	19
PERSPECTIVE.....	20
ANEXA.....	21

PERFEȚIONAREA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ANUL 2021. CADRUL NORMATIV, STRATEGIC ȘI INSTITUȚIONAL

INTRODUCERE

Perfecționarea profesională este o componentă esențială în procesul de dezvoltare a capacității instituțiilor publice și trebuie să corespundă priorităților strategice ale administrației publice.

O analiză completă, corectă, detaliată a nevoilor de formare este un demers care consumă timp și resurse organizaționale importante. Folosirea mai multor metode de culegere a informațiilor pentru analiza nevoilor de formare este necesară pentru a se face distincția între nevoile percepute sau dorite de angajați, nevoile exprimate de către superiorii ierarhici și nevoile normative impuse de legislație în domeniul de activitate.

Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014 - 2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 909/2014 privind aprobarea Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 și constituirea Comitetului național pentru coordonarea implementării Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, cu modificările ulterioare, a reprezentat până în 2020 documentul strategic de referință în ceea ce privește administrația publică, subliniind necesitatea creșterii gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului performanței, precum și necesitatea dezvoltării de competențe pornind de la nevoile instituționale.

Prin Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 525/2016, cu modificările și completările ulterioare, au fost puse bazele unei politici de resurse umane coerente, astfel încât administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un mediu stabil, transparent și predictibil, capabili să elaboreze și implementeze politici publice eficiente. Strategia privind dezvoltarea funcției publice (SDPF) dezvoltă aplicarea principiilor și direcțiilor de acțiune din Strategia pentru consolidarea administrației publice (SCAP) 2014-2020 și reflectă, detaliază și completează perspectiva privind resursele umane în administrația publică așa cum este prezentată în SCAP, concentrându-se cu prioritate pe domeniul funcției publice și pe aspecte ce țin de relaționarea acestei categorii socio-profesionale cu celelalte categorii de persoane care își desfășoară activitatea în administrația publică din România.

Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 650/2016, cu modificările ulterioare și a urmărit asigurarea unui cadru unitar pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică. Strategia a prevăzut o reformare a sistemului de formare profesională prin corelarea a două aspecte: cel de pregătire pentru o carieră în administrația publică și cel de dezvoltare propriu-zisă a carierei.

Conform Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, în realizarea planificării formării trebuie să fie luate în considerare aspecte privind dimensiunea și pregătirea resurselor umane din administrație.

Sistemul administrației publice este supus procesului de reformă și de pregătire continuă, accentul punându-se pe creșterea performanței organizațiilor publice, în sensul profesionalizării, îmbunătățirii performanțelor profesionale ale funcționarilor publici prin

dezvoltarea de noi competențe în raport cu noile tendințe în domeniul formării profesionale.

Perfecționarea și utilizarea mai eficientă a capitalului uman are în vedere promovarea incluziunii sociale și întărirea capacității administrative pentru dezvoltarea unei piețe a muncii moderne și flexibile, îmbunătățirea relevanței sistemului de educație și formare profesională pentru ocuparea forței de muncă, stimularea culturii antreprenoriale.

Art. 459 din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, stabilește obligația autorităților și instituțiilor publice de a elabora anual planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a-l comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, evidențiind sumele necesare pentru plata taxelor estimate pentru participarea la programe de formare și perfecționare profesională, și în situația în care acestea se vor desfășura în afara localității, sumele necesare pentru asigurarea cheltuielilor de transport, cazare și masă, în condițiile legislației specifice.

Hotărârea Guvernului nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, ca act normativ cu implicații în procesul de implementare a prevederilor legale privind formarea/perfecționarea profesională, prevede obligativitatea solicitării avizului comisiei paritare, de către toate instituțiile și autoritățile publice, atunci când se are în vedere procesul de formare a funcționarilor publici din cadrul acestora. Rolul comisiei paritare în raport cu procesul de formare/perfecționare profesională este reglementat de prevederile art. 13 alin. (1) lit. b) din actul normativ sus-menționat, una din atribuțiile principale ale comisiei fiind analizarea și avizarea planului anual de perfecționare profesională, precum și a oricărei măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, în condițiile în care aceasta implică utilizarea fondurilor bugetare ale autorității sau instituției publice.

Conform O.U.G. nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, formarea profesională reprezintă atât un drept cât și o obligație a funcționarilor publici.

Principiile aplicabile sistemului de formare profesională a funcționarilor publici, sunt prevăzute în art. 4 din H.G. nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici:

- a) eficiența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a asigura atingerea obiectivelor formării cu un consum rațional de resurse;
- b) eficacitatea - principiul potrivit căruia beneficiarii de formare au dreptul de a obține rezultate superioare resurselor alocate;
- c) coerența - principiul potrivit căruia regulile instituite prin această hotărâre sunt general aplicabile în cadrul procesului de asigurare a respectării dreptului și îndeplinirii obligației de formare și perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- d) egalitatea de tratament - principiul potrivit căruia, în contractarea serviciilor de formare, părțile contractante au obligația de a nu face discriminări între categoriile de beneficiari, respectiv între categoriile de furnizori de formare;
- e) gestiunea descentralizată a procesului de formare - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, achiziționarea serviciilor de formare, monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici;
- f) liberul acces la servicii de formare - principiul potrivit căruia furnizorii de formare au acces liber în procedura de achiziție a serviciilor de formare, în condiții de concurență și egalitate de tratament în relația cu beneficiarii de formare;

g) planificarea - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile;

h) transparența - principiul potrivit căruia autoritățile și instituțiile publice au obligația de a pune la dispoziția tuturor celor interesați informațiile de interes public referitoare la formarea profesională a funcționarilor publici.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite privind propunerile de instruire a funcționarilor publici, identificate în urma evaluării performanțelor profesionale individuale și stabilește tematica specifică programelor de formare specializată în administrația publică și de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

În vederea asigurării respectării dreptului și îndeplinirii obligației de îmbunătățire continuă a abilităților și pregătirii profesionale, anual, la evaluarea performanțelor profesionale individuale, sunt identificate în raportul de evaluare domeniile în care funcționarul public evaluat necesită formare profesională suplimentară în perioada următoare. Necesarul de formare profesională identificat astfel se completează, dacă este cazul, cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului.

Domeniile de formare și tematicile programelor de perfecționare profesională prevăzute în formatul standard din Anexa nr. 1 la ordin nu au fost limitative, autoritățile și instituțiile publice având posibilitatea de a identifica și alte domenii de formare/perfecționare profesională în raport cu necesitățile de instruire identificate în cadrul procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale, prin raportare la necesitățile de formare profesională rezultate din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului în vederea includerii acestora în lista revizuită.

Transmiterea datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională se realizează în formatul standard stabilit potrivit Ordinul Președintelui ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare. În vederea eficientizării procesului de raportare și centralizare a informațiilor transmise de instituțiile publice, pe lângă transmiterea planurilor de anuale de perfecționare prin email de către ordonatorii principali de credite, a fost creată posibilitatea de raportare online prin intermediul unei aplicații de tip chestionar creată după modelul anexelor la OPANFP nr. 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite și elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului inclusiv prin publicare pe site-ul propriu.

Autoritățile și instituțiile publice au deplină competență în planificarea formării, în achiziționarea serviciilor de formare și în monitorizarea și evaluarea formării funcționarilor publici. Potrivit principiului planificării, autoritățile și instituțiile publice au obligația de a iniția anual procesul de identificare a nevoilor de formare a funcționarilor publici și de a stabili prioritățile în achiziționarea serviciilor de formare, pe baza nevoilor de formare identificate și a resurselor disponibile.

Potrivit prevederilor legale în vigoare, autoritățile și instituțiile publice au obligația să comunice anual Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în condițiile legii, planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici.

Participarea la programele de formare profesională a funcționarilor publici se finanțează, după caz, din bugetul autorității sau instituției publice, din sumele special prevăzute în acest scop, sau din alte surse ceea ce face imposibilă calcularea unei sume totale alocate la nivel național pentru această activitate.

Principalele dificultăți întâmpinate în procesul de raportare, respectiv de centralizare sunt reprezentate de lipsa bugetelor aprobate până la data finalizării perioadei de raportare, inexistența avizelor comisiilor paritare, suprapunerea termenului de raportare cu cel prevăzut de art. 14 alin. (1) din Anexa nr. 6 a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, precum și modul eronat sau incomplet de completare a Anexelor la OPANFP nr. 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare.

REFERINȚE METODOLOGICE

La nivelul întregului eșantion, rata de răspuns este de 33,4%, constatându-se diferențe în profil instituțional (instituții din administrație publică centrală = 74,4%, consilii județene = 90,2%, primării din orașe și municipii = 64,4%, primării din comune - 28,5%), ponderea ridicată a primăriilor din mediul rural având impact asupra ratei de răspuns calculată la nivelul tuturor ordonatorilor principali de credite.

Altfel, se poate afirma că eșantionul este reprezentativ la nivelul întregii populații statistice (1091 de instituții respondente din totalul de 3267 care au calitatea de ordonatori principali de credite), marja de eroare fiind de 2,42%. Reprezentativitatea vizează atât palierul instituțional (categorii de apartenență: instituții din administrația publică centrală, respectiv din cea locală, cu subcategorii - consilii județene, primării¹) cât și profilul teritorial (județean, respectiv regional), rezultatele analizei putând fi extrapolate la nivelul întregii populații statistice vizate (ordonatorii principali de credite care au funcționari publici, conform Ordinului Președintelui ANFP nr. 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare. În plus, validarea este susținută de teste statistice specifice (de exemplu, corelație ridicată, semnificativă statistic, între numărul de funcționari alocați pe domenii, respectiv pe tematici de formare), cât și de faptul că doar 3,43% reprezintă ponderea instituțiilor cu o rată mare a nonrăspunsurilor.

Pentru facilitarea înțelegerii, precizăm că prin alocare se înțelege numărul de funcționari publici (total și pe categorii distincte - înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere, funcționari publici de execuție, respectiv funcționari care ocupă o funcție specifică) planificat/ estimat să participe la cursuri de perfecționare ce se încadrează în domeniile predefinite în Anexa 1 din Ordinul Președintelui ANFP nr. 13601/2008, cu modificările și completările ulterioare. Evident, interpretarea este compatibilă cu structura instrumentului de colectare care vizează atât cele 10 domenii de formare, cât și tematicile de perfecționare subsecvente fiecărui domeniu. Pentru a avea o raportare uniformă și posibilități de analiză comparativă, numărul de funcționari a fost transformat în valoare procentuală, raportarea fiind realizată categoria de referință, suma valorilor

¹ Chiar și în cazul primăriilor de comune, marja de eroare calculată (strict pentru această categorie instituțională) este de 2,9%.

procentuale (100%) echivalând cu totalul funcționarilor publici din respectiva categorie. Mai mult decât atât, în mod convențional, valoarea procentuală aferentă poate fi trecută în paranteză (după categoria de funcționari publici/ după domeniu/ după tematica de formare, după caz), facilitându-se, astfel, enumerări, mențiuni comparative, descrieri sintetice etc.

În cadrul Anexei se regăsesc principalele reprezentări grafice (la care se face trimitere în notele de subsol ale prezentului raport, secțiunea **PRINCIPALELE REZULTATE**), ci nu toate reprezentările care ar fi putut fi generate în urma prelucrării datelor - pentru a păstra un echilibru optim între componenta statistic-descriptivă și cea interpretativă. Similar, s-a optat pentru un limbaj accesibil nu numai specialiștilor și, din acest motiv, elementele de statistică inferențială (diverse analize și teste specifice) nu sunt detaliate în Anexă, ci doar încorporate în secțiunea de interpretare a rezultatelor.

Prin urmare, nu a fost considerată relevantă interpretarea extinsă a tuturor elementelor cuprinse în reprezentările grafice (care desemnează, preponderent, ierarhii construite pe diverse criterii). S-a optat pentru interpretarea principalelor alocări (pe domenii, categorii de funcționari sau arii tematice, după caz), pentru menționarea acelor opțiuni aflate pe ultimele locuri și mai ales pe interpretări în registru comparativ, transversale (dinamica unui domeniu/ teme, în clasamentele alocărilor asociate unor categorii de funcționari)/ de instituții etc. Prin această opțiune evităm excesul de grafice și valori statistice, în favoarea unei analize subsumate unei perspective dinamice, cu potențial de extrapolare (în condițiile în care reprezentativitatea a fost asigurată).

PRINCIPALELE REZULTATE

Comisia paritară

Prin raportare strictă la răspunsurile valide² s-a constatat că 76,3% dintre respondenții instituționali au un aviz favorabil privind planul de perfecționare al funcționarilor publici, iar 23,7% - fie nu au încă un aviz din partea comisiei, fie acesta este nefavorabil.

Datele colectate indică faptul că avizarea este dependentă de volumul fondurilor alocate pentru perfecționare din bugetul instituțiilor (sumele medii alocate diferă semnificativ în funcție de acordarea/ neacordarea avizului comisiei paritare, acordarea unui aviz favorabil fiind asociată mai degrabă unor sume mai mari alocate perfecționarea funcționarilor publici).

Similar, avizarea este dependentă de prioritizarea domeniilor de formare (numărul mediu al funcționarilor alocați unor domenii de formare prioritare, conform HG nr. 1066/2008, diferă semnificativ în funcție de acordarea/ neacordarea avizului comisiei paritare, acordarea unui aviz favorabil fiind asociată mai degrabă unui număr mai mare de funcționari publici - atât cu roluri manageriale, cât și executive - diferența menținându-se, distinct, pe fiecare categorie în parte). Fără a considera comisia ca având un rol determinant, nu excludem importanța acestui mecanism de dialog social în contextul capacității de prioritizare a nevoilor de formare.

Deși practica avizării nu diferă în profil instituțional (ponderea avizărilor este similară în administrația centrală și locală), ea are o frecvență mai ridicată în instituțiile mai mari³.

² 41,1% nu au răspuns la această întrebare.

³ Ierarhizare pe bază de ranguri, unde 5 = administrație centrală iar 1 = primăria de comună.

Alocarea resurselor financiare destinate perfecționării funcționarilor publici

Între volumul fondurilor destinate perfecționării, de la bugetul instituțiilor și:

- numărul de funcționari publici⁴ alocați pe domenii de perfecționare (distinct pe domenii prioritare), respectiv;
- numărul de funcționari publici alocați pe tematici de perfecționare;

există corelații pozitive, semnificative statistic (sumele mai mari sunt asociate unui număr mai mare de funcționari publici și invers, corelațiile fiind bidirecționale).

Similar, s-a constatat o corelație pozitivă între volumul fondurilor alocate și numărul de tematici noi propuse (altele decât cele predefinite în Anexele prin care sunt colectate datele de referință).

Existența corelațiilor (în toate combinațiile menționate) confirmă una dintre așteptări: asocierea pozitivă dintre resursele financiare dedicate perfecționării și volumul de resurse umane estimate a intra în procesul de instruire. Relevant este însă că, în toate cazurile puterea legăturii dintre variabilele-pereche este una slabă (coeficienți de corelație sub 0,4). Altfel, existența unor corelații puternice ar fi indicat o estimare mai realistă a fondurilor bugetare (instituționale) destinate perfecționării angajaților proprii.

Pe de altă parte însă, constatăm o corelație pozitivă (slabă, dar semnificativă statistic) între volumul fondurilor dedicate perfecționării și mărimea instituției (sume mai mari alocate instituțiilor de mari dimensiuni). De altfel, suma medie alocată perfecționării de către respondenții din administrația centrală este semnificativ mai mare față de suma medie calculată pentru primării și consilii județene. Capacitatea administrativă diferită nu trebuie analizată însă uncauzal, ci în contextul unor politici de resurse umane individualizate pe diferiți actori instituționali.

În ceea ce privește fondurile alocate din alte surse (extrabugetare), există prea puține date pentru a putea realiza o analiză similară celei de mai sus (0,8% dintre instituții au indicat alte surse) și nu avem certitudinea că profilul instituțional este cel corect (toate instituțiile menționate mai sus sunt din administrația publică locală). În concluzie, este posibil că aceste surse sunt mai degrabă necunoscute decât inexistente (de aici necesitatea unor informări interne, precum și creșterea gradului de transparentizare și promovare).

Propuneri de îmbunătățire și gradul de corelare⁵

Doar 22,5% dintre instituțiile care au completat macheta de colectare a datelor au indicat minim o propunere de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici la nivelul autorității sau instituției publice (număr mediu = 1,64). O listă cu cele mai relevante propuneri poate fi consultată în Anexă.

Altfel, furnizarea unor propuneri se asociază indicării unui grad de corelare (valid) dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute

⁴ Cumulat (toți funcționarii), respectiv distinct pe fiecare categorie de funcționari publici (cu roluri manageriale, respectiv de execuție).

⁵ Gradul de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute, conform prevederilor art. 21 alin. (1) lit. d) din Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008.

Similar, numărul de propuneri este semnificativ mai mare în cazul acelor instituții care au furnizat minim o cerință tematică nouă (altă decât cele predefinite în instrumentul de colectare a datelor).

Semnificative sunt și corelațiile pozitive între numărul de propuneri și numărul de funcționari publici alocați pe toate domeniile, respectiv, tematicile de formare (distinct, în privința domeniilor prioritare, a funcționarilor cu roluri manageriale, respectiv de execuție): avansarea unor propuneri este însoțită de indicarea unui număr mai mare de persoane instruite și invers (corelațiile fiind bidirecționale).

Toate aceste constatări desemnează un comportament instituțional ce poate fi descris (sintetic) astfel: o instituție care manifestă interes pentru îmbunătățirea procesului de formare furnizează/ alocă (după caz):

- ✚ un grad valid⁶ de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute;
- ✚ teme noi de perfecționare, adaptate nevoilor instituționale specifice;
- ✚ un număr mai mare de funcționari publici (potențial) instruiți.

În privința gradului de corelare dintre planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute⁷, valoarea mediană este de 50% - valoarea calculată pentru rata răspunsurilor valide (38,9%).

Așa cum am mai arătat, furnizarea unui grad de corelare (planificare - măsuri - rezultate) se asociază:

- intenționalității ridicate de participare la programe de perfecționare;
- avansării unor propuneri de îmbunătățire a sistemului de formare profesională.

Eterogenitatea răspunsurilor și ponderea relativ redusă a răspunsurilor valide nu permite o extrapolare la nivelul tuturor ordonatorilor principali de credite care au funcții publice (deci gradul de corelare nu poate fi generalizat). Cu toate acestea, se impun 2 constatări:

- un grad de corelare relativ scăzut în cazul consiliilor județene (39,5%);
- per ansamblu, nu a fost înregistrată însă o diferență semnificativă⁸ între gradele medii de corelare înregistrate la nivel central și local.

Distribuția categoriilor de funcționari publici pe domenii de perfecționare

În cadrul acestei secțiuni vor fi analizate întâi opțiunile înregistrate conform datelor identificate în rapoartele de evaluare, apoi numărul și categoriile de funcționari publici alocați pe domeniile prioritare (conform art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008).

Din perspectiva alocării pe domenii de perfecționare (conform datelor din rapoartele de evaluare⁹), cei mai mulți funcționari (înalți funcționari publici, de conducere, respectiv de

⁶ Valori procentuale conforme instrucțiunilor din instrumentul de colectare a datelor.

⁷ Conform prevederilor art. 21 alin. (1) lit. d) din Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008.

⁸ 58,9% față de 55,7% pentru un prag de semnificație $p > 0,7$ bidirecțional.

⁹ A se vedea Fig. 1 - Fig. 4 din Anexă.

execuție) sunt alocați domeniului **Management**, însă ponderi diferite date de nivelul ierarhic (circa 39% - funcționari cu atribuții manageriale, 31,2% - funcționari publici de execuție). În cazul funcționarilor care dețin o funcție publică specifică, preferința este pentru domeniul Drept și legislație comunitară, ponderea alocărilor pentru Management fiind mult diminuată (16,6%) - dar locul II în topul distribuției aferent acestei categorii de personal.

Relevant este și faptul că domeniul **Comunicare și transparență decizională** este în top 3 în toate clasamentele privind procentul de funcționari (de la înalți funcționari publici la angajații cu funcții publice specifice) alocat domeniului menționat. Similar, domeniul Politici și afaceri europene ocupă, de fiecare dată, ultima poziție (ponderi sub 2%).

Ca specificități categoriale remarcăm:

- + Preocuparea constantă pentru consolidarea formării în domeniul legislativ-juridic: alocări substanțiale pentru domeniul Drept și legislație comunitară (personal de conducere, personal de execuție, funcții publice specifice - aceste 3 categorii reprezentând peste 97% din eșantion);
- + Alegerea preferențială a domeniului Gestionarea fondurilor externe - de către înalții funcționari publici (locul II în categoria de referință, cel mai bun plasament - prin raportare la celelalte categorii de funcționari);
- + În cazul domeniului Dezvoltare personală - alocarea unui procent semnificativ de personal cu funcții publice specifice (9,9%), respectiv de funcționari publici de conducere;
- + Cumularea Dezvoltării personale cu unele arii tematice din cadrul domeniului Comunicare indică o creștere a interesului pentru subiecte de formare care, în trecut, au avut un statut mai degrabă marginal.

Considerăm că o analiză în profil instituțional a numărului de funcționari alocați pe domenii de perfecționare nu este relevantă din mai multe motive:

- În ciuda asigurării reprezentativității, ratele de răspuns în profil instituțional sunt foarte diferite (ca și dezechilibrul între numărul de funcționari din primăriile comunale și cel din cadrul instituțiilor din administrația centrală, de exemplu);
- Macheta colectează date cuprinse în raportul de evaluare, nefiind posibilă intenția de participare efectivă la perfecționare (indiferent de volumul fondurilor alocate).

În ciuda acestui inconvenient, analiza datelor indică unele aspecte relevante, de exemplu:

- Numărul mediu¹⁰ de funcționari alocați celor 10 domenii corelează cu mărimea sau specificul instituției (câteva exemple: 10,4 - primărie de comună; 26,6 - primărie orașenească, 81,8 - instituție din administrația centrală);
- Există o corelație¹¹ între numărul total al funcționarilor alocați domeniilor și cel aferent tematicilor de perfecționare (dinamică similară între cele 2 variabile, asocierea fiind una puternică);
- Alocarea este mai mare în cazul actorilor publici care au un aviz favorabil din partea comisiei paritare;

¹⁰ A fost utilizată media ponderată (fiind luat în calcul numărul de instituții din respectiva categorie și numărul de funcționari alocați).

¹¹ Corelația este ridicată, pozitivă și semnificativă statistic ($r = 0,980$, $p = 0,01$ bidirecțional).

- Similar, alocarea este mai mare în cazul respondenților instituționali care au indicat un grad adecvat de corelare între planificarea aprobată, măsurile efectiv implementate și rezultatele efectiv obținute, respective care au avansat propuneri de îmbunătățire a procesului de perfecționare și tematici noi - altele decât cele predefinite.

În ceea ce privește numărul și categoriile de funcționari publici alocați pe domeniile prioritare¹², s-a constatat că:

- Cea mai mare parte a înalților funcționari publici sunt alocați pe domeniile **Gestionarea fondurilor externe** (38,7%) și **Management** (35,5%);
- În cazul funcționarilor publici de conducere, alocările semnificative vizează domeniile **Management** (43,3%), **Comunicare și transparență decizională** (21,7%), respectiv **Drept și legislație comunitară** (20,4%);
- Cei mai mulți dintre funcționarii publici de execuție sunt alocați domeniului **Comunicare și transparență decizională** (aproape 30% din totalul de referință);
- Pentru angajații cu funcții publice specifice sunt considerate prioritare domeniile **Management** (34,2%) și **Dezvoltare personală** (19,0%).

Relevant este că:

- ✚ Domeniul **Management** este considerat domeniul prioritar atât de către managementul instituțional (înalți funcționari publici și funcționarii publici de conducere), cât și de salariații care dețin o funcție publică specifică. *Pe de altă parte, fără a face judecăți de valoare în privința opțiunilor înregistrate, este necesară o reevaluare a domeniilor și a tematicilor de perfecționare subsecvente (inclusiv din perspectiva atribuțiilor specifice categoriilor de funcționari publici analizate, respectiv a alocării unor tematici legislative/ tehnice domeniului strict managerial);*
- ✚ Pentru **Gestionarea fondurilor externe**, opțiunile furnizate de către înalții funcționari publici au o pondere mai ridicată față de alocările date de funcționarii de execuție;
- ✚ Deși lista domeniilor prioritate este mult mai restrânsă (față de cea rezultată din analiza rapoartelor de evaluare) domeniul **Comunicare și transparență decizională** este în top 3 pe toate categoriile de referință (de la înalți funcționari publici la salariații ce dețin o funcție specifică);
- ✚ Indiferent de sursa de fundamentare (rapoartele de evaluare sau opțiunile prioritare, conform art. 11 din Hotărârea Guvernului nr. 1.066/2008), dinamica alocărilor este oarecum similară (corelație pozitivă și semnificativă statistic). *Asocierea este însă una scăzută, aspect ce indică necesitatea ajustării volumului personalului alocat pe domenii de perfecționare cu cel aferent priorităților instituționale de formare (evident, păstrând proporțiile la nivel de categorii de funcționari publici și în raport cu resursele necesare instruirii).*

¹² A se vedea Fig. 5 - Fig. 8 din Anexă.

Distribuirea funcționarilor publici pe tematici de perfecționare

În cadrul acestei secțiuni, vom opta pentru o abordare structurală, prezentând opțiunile de perfecționare din perspectiva ponderii tuturor funcționarilor publici alocați pe tematicile aferente fiecăruia din cele 10 domenii de formare.

Arhitectură și urbanism

În cadrul acestui domeniului, principalele opțiuni¹³ de perfecționare vizează tematicile **Amenajarea teritoriului și urbanism** (33,9%) și, respectiv, **Autorizarea lucrărilor de construcții** (25,9%). La polul opus constatăm alocări sub 3% (Arhitectura peisajului, Amenajarea și planificarea peisajului), respectiv de 4% (Management urban, Proiectare și planificare urbană). Dacă arhitectura peisajului ar putea fi considerată o tematică oarecum specifică/ de nișă, surprinde subalocările aferente planificării și managementului din domeniul de referință.

Pe de altă parte însă, opțiunile nu sunt liniare, existând specificități în profil instituțional, ca de exemplu:

- + În administrația publică centrală, ponderea funcționarilor alocați tematicii de management și planificare urbană este mai ridicată decât per ansamblul actorilor publici (în jur de 10% față de 4%);
- + În cazul administrației locale (consilii județene și primării) cele mai valorizate teme rămân **Amenajarea teritoriului și urbanism**, respectiv **Autorizarea lucrărilor de construcții**;
- + Corelativ opțiunile sunt puține pentru problematica planificării și managementului urban în cazul consiliilor județene (2% în medie) și primării (circa 4%).

Comunicare și transparență decizională

În cadrul acestui domeniului, în general se constată că principalele opțiuni de perfecționare¹⁴ vizează tematicile **Comunicare și relații publice** și, respectiv, **Etică și integritate** (ambele cumulând circa 40%). Alocări semnificative sunt și pentru temele referitoare la **Transparență decizională și liberul acces la informații de interes public**, respectiv la **Gestionarea documentelor unei instituții publice** (cumulând¹⁵ 20,4%, poziționarea fiind aproape identică la nivel local - primării și consilii județene).

La polul opus constatăm alocări sub 2% (**Relații europene și internaționale, Marketingul serviciilor publice**). În cazul **relațiilor internaționale**, ponderea scăzută poate fi explicată și prin suprapunerea cu unele tematici subsecvente altui domeniu - Politici și afaceri europene, respectiv prin nevoia diferențiată în profil instituțional. Fără a minimiza importanța tematicii de referință, prezumăm că relațiile internaționale sunt mai valorizate la nivelul instituțiilor centrale față de nivelul aferent primăriilor de comună - inclusiv în termeni de capital instituțional, expertiză, competențe și resurse). În cazul **Marketingului serviciilor publice**, acest domeniu este unul de graniță, deseori asociat marketingului din sectorul privat.

¹³ A se vedea Fig. 9.

¹⁴ A se vedea Fig. 10.

¹⁵ Derivate, probabil din obligațiile normative (solicitări de informații de interes public, proceduri privind circuitul documentelor, arhivarea etc.).

Alte 2 teme subsumate aceleiași arii tematice (**Imaginea și relațiile publice instituționale, Comunicare publică și mass-media**) au un statut marginal (cumulând circa 5% din numărul total de funcționari, indiferent de proveniența instituțională)

Pe de altă parte, și în cazul acestui domeniu putem evidenția o particularitate relevantă - în sensul în care, prin ponderea mare a alocărilor, administrația publică centrală pare a valoriza substanțial importanța consolidării competențele interrelaționale/ interinstituționale (Comunicare interpersonală în cadrul entităților publice, Comunicare în limbi străine pentru administrația publică - 28,2%);

Dezvoltare personală

În cadrul acestui domeniu, per ansamblu se constată că principalele opțiuni de perfecționare¹⁶ vizează tematicile **Dezvoltare abilități și aptitudini** și, respectiv, **Comportament și conduită publică** (ambele cumulând 37%). Alocări semnificative sunt și pentru temele referitoare la **Managementul stresului**, respectiv la **Tehnici și programe de dezvoltare personală** (cumulând 18,6%).

Relevantă este nu numai proximitatea/complementaritatea conținutului tematic (abilități, aptitudini, dezvoltare personală, pe de-o parte, respectiv managementul stresului în contextul unui comportament și conduită publică adecvat) ci și ponderea majoritară în contextul unei liste tematice largi, de 15 tematici (cele 4 teme cumulează peste 55%). Mai mult decât atât, cvasitotalitatea acestor teme se regăsesc în topul alocărilor pe fiecare din categorii instituționale analizate.

La polul opus constatăm alocări sub 2% pentru fiecare din următoarele tematici: Mentoring, Formare de formatori, Inovație și creativitate, respectiv Coaching.

Se pare că formarea și alternativele ei (mentoring, coaching) sunt lăsate într-un plan secund (prezumăm aici absența unei viziuni privind valorificarea în cascadă a acumulărilor - transferabilitatea în beneficiul instituțional); în privința tematicii Inovație și calitate, este probabil nevoie de o reevaluare a conținutului tematic (la următoarea analiză a nevoilor de perfecționare), opțiunile limitate putând fi impactate de necunoașterea/ ambiguitatea temei de referință.

Deosebim însă și două particularități în sensul în care:

- Instituțiile din administrația publică centrală tind a acorda o importanță ridicată tematicii de **Teleworking** (lucrul de acasă precum și flexibilitatea orelor de program și a desfășurării activității într-o locație prestabilită);
- Consiliile județene sunt interesate într-o măsură semnificativă de tema privind **Managementul competențelor** (11,6% din funcționarii alocați domeniului de referință).

Prin raportare la celelalte 9 domenii, Dezvoltarea personală sub medie (8,4%); cu toate acestea merită menționate:

- + Coerența/ complementaritatea opțiunilor pentru temele clasate pe primele locuri (ca alocări);
- + Necesitatea promovării/ valorizării unor teme ce pot contribui la reformă și schimbare instituțională;

¹⁶ A se vedea Fig. 11.

Receptivitatea unor categorii instituționale la provocările actuale (teleworking, managementul competențelor).

Dezvoltare regională durabilă

Din cele 15 teme aferente domeniului¹⁷, o treime dintre ele cumulează aproape 60% dintre funcționarii care au optat pentru perfecționare în **Dezvoltare regională durabilă**.

Pe de altă parte, clasamentul după criteriul ponderii funcționarilor, indică 2 tendințe:

- Preferințe pentru teme preponderent legislativ-economice (subiecte precum concesionare, vânzare, închiriere, licitații și investiții) - și care se pot regăsi, parțial, și în cadrul altor domenii de formare;
- Opțiuni calibrate dezvoltării durabile, urmărindu-se pilonii-cheie ai acesteia: economie-social-mediul (tematicile aferente administrării patrimoniului, protecției mediului și dezvoltării locale).



La cealaltă extremă regăsim teme extrem de specifice: audit energetic, reconstrucția ecologică, ingineria dezvoltării durabile, management energetic etc.

Dincolo de acest clasament, interesul și alocarea aferentă depinde nu numai de conținutul tematic, ci și de categoria instituțională de apartenență.

Astfel, actorii locali (primăriile și consiliile județene) sunt preocupați de problematica gestionării durabilă a domeniului public sau privat al unităților administrativ-teritoriale, dar mai ales de concesionarea, vânzarea sau închirierea bunurilor, concesionarea de servicii ale unităților administrativ teritoriale - organizarea și desfășurarea licitațiilor publice.

În mod particular, consiliile județene sunt preocupate preponderent de perfecționarea funcționarilor publici pe problematica investițiilor și administrării patrimoniului, iar administrația publică centrală - de protecția mediului, respectiv a ecosistemelor.

În concluzie, alocările pentru tematica domeniului sunt corelate cu interesele și misiunea actorilor publici:

-  **administrarea patrimoniului și gestionarea bunurilor (administrația locală), respectiv**
-  **strategii și politici de mediu (administrația centrală).**

Drept și legislație comunitară

Din cele 13 teme¹⁸ aferente domeniului, 53,6% dintre funcționarii care au optat pentru perfecționarea pe tema Cod fiscal, cod de procedură fiscală. Valori peste 10% sunt alocate pentru temele ce tratează Dreptul administrativ și contencios administrativ, respectiv Dreptul comunitar (cele 2 arii tematice cumulează 15,2%).

Ponderi sub 2% (fiecare) sunt asociate următoarelor 3 teme: Gestionarea drepturilor de autor și conexe în administrația publică (0,8%), Acțiunea în revendicare - legile proprietății

¹⁷ A se vedea Fig. 12.

¹⁸ A se vedea Fig. 13.

și rolul acestora în dezvoltarea comunității (1,9%), respectiv Protecția juridică a drepturilor omului - jurisprudența CEDO (0,9%).

Polarizarea de mai sus se referă însă la totalul instituțiilor respondente; în profil instituțional întâlnim unele similarități, dar și diferențe notabile. Similaritățile vizează tematica referitoare la **Codul fiscal, cod de procedură fiscală** (alocări de 76,5% în administrația publică centrală, respectiv de 28,2% în administrația locală - primărie), respectiv la **Drept administrativ și contencios administrativ** (alocări de 29,5% în cazul consiliilor județene, respectiv de 12,1% în administrația locală - primărie). Diferențele sunt preponderent dependente de specificul activității: de exemplu, consiliile județene sunt mai mult interesate de perfecționări pe tema Controlului legalității actelor administrative prin contenciosul administrativ, respectiv pentru cunoașterea Procedurilor de aplicare a legilor speciale în administrația publică (aproape un sfert din totalul funcționarilor distribuiți domeniului de referință). Situația este similară în cazul primăriilor, deși valorile procentuale aferente sunt ceva mai scăzute (15,9% - valoare cumulată).

Și în cazul alocărilor extrem de scăzute interesul este determinat de misiunea și atribuțiile specific instituționale (de exemplu, în administrația centrală nu există interes pentru legislația cadastrală, iar în administrația locală, primărie și consilii județene, alocările pentru tematica referitoare la Gestionarea drepturilor de autor și conexe în administrația publică este nesemnificativă - sub 2%).

Pe de altă parte, trebuie ținut cont și de faptul că unele formulări tematice nu sunt tocmai adecvate ariei de interes: Drept și drept comunitar cumulează în aceeași temă perspectiva generală și cea specifică a dreptului, Acțiunea în revendicare - legile proprietății și rolul acestora în dezvoltarea comunității extrapolează cunoașterea legislativă la dezvoltarea comunitară.

În concluzie:

- + alocările pentru tematica domeniului sunt corelate cu interesele și misiunea actorilor publici;
- + formularea unor arii tematice reclamă o reevaluare.

Gestionarea fondurilor externe

56,6% din totalul funcționarilor care s-ar perfecționa în acest domeniu¹⁹ optează pentru 4 teme majore: Management de proiect, Accesarea și utilizarea instrumentelor/ fondurilor structurale, Implementarea proiectelor, respectiv Implementarea proiectelor finanțate din instrumente/ fonduri structurale.

Pe de altă parte, alte 4 teme cumulează doar 16,4% din totalul persoanelor formabile în domeniul gestionării fondurilor externe, temele având un caracter preponderant "tehnic", aplicativ: certificarea cheltuielilor, evaluarea și selecția propunerilor de finanțare, Managementul instrumentelor structurale și, respectiv, auditul fondurilor structurale.

Interesant este că, exceptând unele rocade, distincte pe fiecare palier (superior și inferior), distribuția generală a ponderilor este replicabilă în profil instituțional (administrația publică centrală, respectiv administrația publică locală - primărie și consilii județene).

¹⁹ A se vedea Fig. 14.

Recomandări:

Și în acest caz rămâne de analizat oportunitatea unei restructurări tematice, sau operării unor distincții, după caz (consolidarea ariilor tematice referitoare la conformitate, și respectiv, management financiar, gestionarea adecvată a temelor referitoare la Implementarea proiectelor - în general, respectiv la Implementarea proiectelor finanțate din instrumente/ fonduri structurale.

Nu în ultimul rând, la viitoarea analiză a nevoilor de formare ar trebui ținut cont de mecanismele specifice PNRR, respectiv de pregătirea noului cadru financiar.

Tehnologia Informației și Comunicațiilor (IT & C)

În general, o treime dintre opțiunile tematice²⁰ sunt canalizate pe 2 teme de perfecționare: Atestare pentru obținerea permisului ECDL start sau ECDL complet, respectiv Administrarea și dezvoltarea rețelelor IT & C.

Deși clasamentul este similar, în cazul administrației publice centrale se constată un interes crescut pentru Securitatea informației conform Standardelor ISO 17799 și ISO 27001, iar în administrația publică locală, primării - pentru ECDL (ABC-ul calculatoarelor, MS Windows, Internet și e-mail).

Alocările de circa 2% sunt asociate unor opțiuni de teme specifice (de exemplu, MS - Project, Administrarea și utilizarea sistemului de operare LINUX, baze de date Oracle).

Per ansamblu, tendința este aceea de consolidare a cunoștințelor și abilităților de bază (mai ales în cazul administrației publice centrale), opțiunile pentru temele specifice fiind semnalate (probabil) numai de către acei actori publici care au nevoi punctuale/ acute, după caz.

Recomandări:

În cadrul domeniului de referință se impune o reevaluare a listei care cuprinde 17 teme de perfecționare. Reevaluarea ar putea viza:

- + Actualizarea unor teme, având în vedere dinamica tehnologică, schimbările pe piața specifică IT & C;
- + Identificarea unor posibile noi cerințe (de exemplu, social media, utilizarea TIC în prelucrare, analiză și fundamentare etc.);
- + Realizarea unui echilibru adecvat între palierul basic și cel specific (în funcție de analizarea unor opțiuni de tipul realfabetizare versus specializare, externalizare versus consolidare internă etc.).

Management

Principala alocare tematică²¹ asociată acestui domeniu vizează **Managementul financiar și contabilitate bugetară** (29% - per ansamblul instituțiilor respondente, 48% - la nivelul administrației publice centrale, aproape 20% - în cazul consiliilor județene, respectiv 14,9% - în cazul primăriilor).

²⁰ A se vedea Fig. 15.

²¹ A se vedea Fig. 16.

Opțiuni semnificative au fost înregistrate și pentru tematica referitoare la **Managementul achizițiilor publice** (în cazul administrației publice locale - consilii județene și primării), respectiv pentru temele referitoare la **managementul administrației publice, audit și control** (20,2%, valori cumulate - în cazul funcționarilor publici din administrația centrală).

Pe de altă parte, administrația publică locală (primăriile și consiliile județene) ar alocă un număr mare de funcționari temei legate de **Managementul resurselor umane din entitățile publice**, în timp ce tema **Managementului impozitelor și taxelor locale** este mai atractivă pentru primăriile respondente.

Pe de altă parte, principala caracteristică a subalocărilor este aceea vizează teme relative specifice: managementul ciclului de proiect, managementul contractelor de lucrări sau managementul protecției civile.

Concluzii:

- ✚ **Atât distinct (central și local - primării și consilii județene), cât și per ansamblul respondenților instituționali constăm o alocare relativ scăzută pentru:**
- ✚ **temele cu caracter general (management public, managementul calității serviciilor publice, managementul performanței în administrație);**
- ✚ **temele care pot susține schimbarea instituțională și reformele din cadrul administrației publice (ne referim aici, în special, la management strategic și politici publice).**

Politici și afaceri europene

În privința acestui domeniu²², cea mai mare pondere a funcționarilor este alocată temei referitoare la politicile comunitare (40,2% - per ansamblu, 55,8% - administrația publică centrală, 40,8% - consilii județene).

O altă temă de interes (complementară ariei tematice anterior menționate) este cea care vizează administrația și afacerile europene - cea mai mare alocare fiind pentru funcționarii publici din cadrul primăriilor.

Pe de altă parte, s-a înregistrat o subalocare în cazul temei referitoare la Coordonarea națională postaderare a politicilor Uniunii Europene, poate și din cauza interesului instituțional scăzut - la 14 ani de la integrare. Nici cunoașterea instituțiilor europene (ca temă de perfecționare) nu a generat un pondere relevantă de alocări (probabil din același motiv).

Concluzii:

Per ansamblul celor 10 domenii de perfecționare, pentru domeniul politicilor și afacerilor europene s-au înregistrat cele mai puține opțiuni, existând mai multe explicații posibile:

- ✚ **dincolo de actualitatea unor teme, interesul pare a fi balansat/ redirecționat mai degrabă către un alt domeniu - acela al gestionării fondurilor externe;**
- ✚ **fără intenția de a face un clivaj între administrația centrală și cea locală, prezumăm că interesul tematic este mai mare în cazul celei centrale, în condițiile în care ponderea respondenților instituționali aferenți este foarte mica;**

²² A se vedea Fig. 17.

În ciuda celor 2 subalocări tematice, distribuția numărului de funcționari mare a fi mai echilibrată față de cea întâlnită în cadrul altor domenii tematice;

În contextul agendei europene și a provocărilor actuale, se impune o reevaluare a ariei tematice subsecvente acestui domeniu.

Resurse și servicii publice

Din setul celor 13 teme predefinite²³, 5 dintre ele cumulează 60,5% dintre opțiuni: asistență socială, stare civilă, poliție comunitară, evidență persoane, ordine și siguranță publică.

Pe de altă parte, față de alte domenii, acesta este preponderent dedicat administrației publice locale; prin urmare, analiza în profil instituțional (instituții centrale, consilii județene și primării) este mai puțin relevantă.

Reținem doar că:

- + Tematica referitoare la asistența socială este în top alocări atât în clasamentul general, cât și distinct, pe niveluri ale administrației publice;
- + Particularitățile tematice vizează Protecția muncii, sănătate și securitatea muncii (52,9% în cazul administrației centrale), respectiv Protecția și drepturile copilului (31,7% în cazul consiliilor județene);

Și în cazul temelor subsecvente domeniului de referință trebuie realizată o analiză pentru a vedea eventualele redundanțe sau re poziționarea unor teme/ realocarea în alte domenii. Pentru o eventuală fundamentare, furnizăm câteva exemple:

- + Prin raportare strictă la denumirea domeniului, dacă serviciile publice sunt relativ bine reprezentate tematic, resursele sunt slab și/sau incorect delimitate/alocate;
- + Pentru unele teme există un dezechilibru între abordarea generală și cea specifică (de exemplu, asistență socială față de protecția și drepturile copilului, respectiv ordine și siguranță publică față de poliție comunitară);
- + Unele arii tematice pot fi alocate altor domenii sau subscrise unuia singur (vezi tema referitoare la cadastru, care se regăsește și în domeniul Drept și legislație, similar în cazul temei privind drepturile și protecția copilului).

Reprezentarea adecvată a resurselor publice ar reclama o reevaluare a domeniului Management (resurse financiare, umane), poate și a domeniului Dezvoltare regională durabilă (investiții, patrimoniu);

Probabil că o tipologie (pe baza unui inventar) a resurselor, respective al serviciilor publice, ar fi mai mult decât necesară în acest context. Analiza ar trebui să vizeze transversal atât domeniile de perfecționare, cât și profile instituționale (de exemplu, sunt slab reprezentate acele servicii publice furnizate de administrația publică centrală).

²³ A se vedea Fig. 18.

CONCLUZII

În anul 2021, la nivelul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, au fost primite 1091 de planuri de perfecționare profesională dintr-un nr. total de 3267 de ordonatori principali de credite din administrația publică.

Gradul de relevanță al domeniilor de formare și perfecționare identificate ca fiind prioritare la nivelul administrației publice reprezintă un indicator care se află într-o strânsă corelație cu nivelul de respondență.

Art. 537 alin. (1) lit. b) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, reglementează drept contravenție nerespectarea dispozițiilor art. 459, privitoare la obligația autorităților și instituțiilor publice de a elabora planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici și de a îl comunica Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, însă această prevedere nu a condus la creșterea gradului de respondență.

Pentru creșterea gradului de relevanță a raportărilor pe care Agenția Națională a Funcționarilor Publici le generează, este necesar ca un număr cât mai mare de autorități și instituții publice să transmită planurile de perfecționare completate corect și într-un format unitar, astfel încât rezultatele să fie relevante.

Transmiterea planurilor de perfecționare s-a realizat atât prin email la adresa perfectionare@anfp.gov.ro, cât și prin completarea unui formular online, fapt care a generat o creștere semnificativă a numărului de raportări. Față de anul 2020, în care planurile de perfecționare au fost transmise doar prin email sau poștă, fără posibilitatea de a introduce datele online, numărul celor care au transmis planurile de perfecționare a crescut de aproximativ 10 ori.

Astfel, rata de răspuns în anul 2021 este 33,4% din totalul ordonatorilor principali de credite, dintre care 74,4% instituții din administrația publică centrală, 90,2% consilii județene, 64,4% primării din orașe și municipii, 28,5% primării din comune.

De asemenea, raportarea prin intermediul unei platforme facilitează interpretarea datelor prin metoda comparației ceea ce apreciem că ar conduce la creșterea gradului de relevanță al datelor furnizate de Agenție.

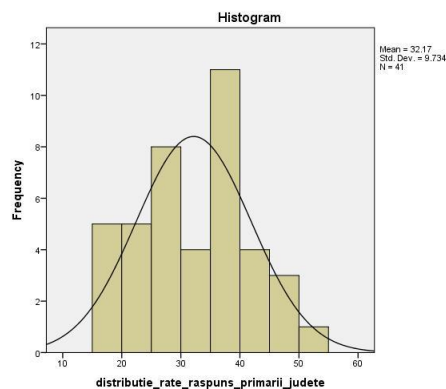
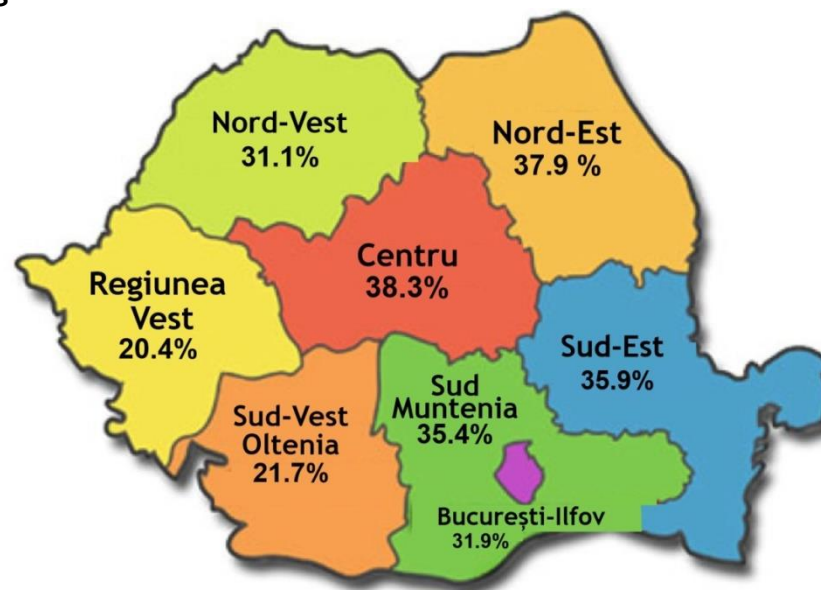
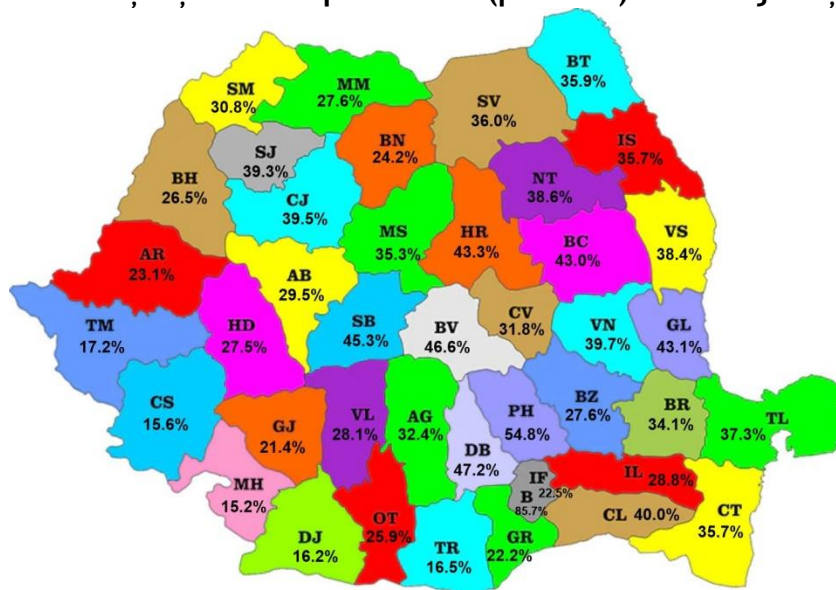
Toate aceste date, puse la dispoziția furnizorilor de servicii de formare, pot contribui la o mai bună adaptare a acestora la nevoile reale de formare ale funcționarilor publici. Având în vedere prevederile art. 459 alin. (3) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Agenția urmează să stabilească prin ordin al președintelui, conținutul și instrucțiunile de elaborare a planului de perfecționare, precum și modalitatea de comunicare a datelor, astfel încât acestea să corespundă nevoilor actuale, în vederea asigurării unor raportări mai facile și unitare.

PERSPECTIVE

În anul 2021, Agenția Națională a Funcționarilor Publici își propune elaborarea unui proiect de hotărâre a Guvernului care să reglementeze normele generale aplicabile în domeniul formării profesionale a funcționarilor publici prin raportare la prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Una dintre reglementări va fi reprezentată de armonizarea termenelor prevăzute de legislația în vigoare pentru transmiterea planurilor de perfecționare profesională de către instituțiile și autoritățile publice centrale și locale. Subsecvent elaborării acestui proiect de act normativ, este necesară modificarea Ordinului Președintelui ANFP nr. 13601/2008 pentru aprobarea termenelor și a formatului standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare. Ordinul sus-menționat va cuprinde reglementări cu privire la formatul standard de transmitere a datelor și informațiilor privind planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate în scopul instruirii funcționarilor publici, domeniile de formare profesională actualizate pe baza centralizării datelor din planurile de perfecționare comunicate ANFP pentru anul 2021 dar și prin raportare la noile modificări legislative care se preconizează în domeniul funcției publice și funcționarilor publici prevăzute de Codul administrativ (cadre de competență, concurs pilot etc.)

Digitalizarea procesului de transmitere a privind planurilor anuale de perfecționare profesională este un element esențial pentru creșterea gradului de răspundere în rândul autorităților și instituțiilor publice așa cum s-a demonstrat în cadrul procesului de raportare din anul 2021. Mai mult decât atât, identificarea de soluții pentru o comunicare eficientă cu autoritățile și instituțiile publice, cât și demararea unei campanii de promovare a importanței formării profesionale pentru administrația publică reprezintă o prioritate pentru Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

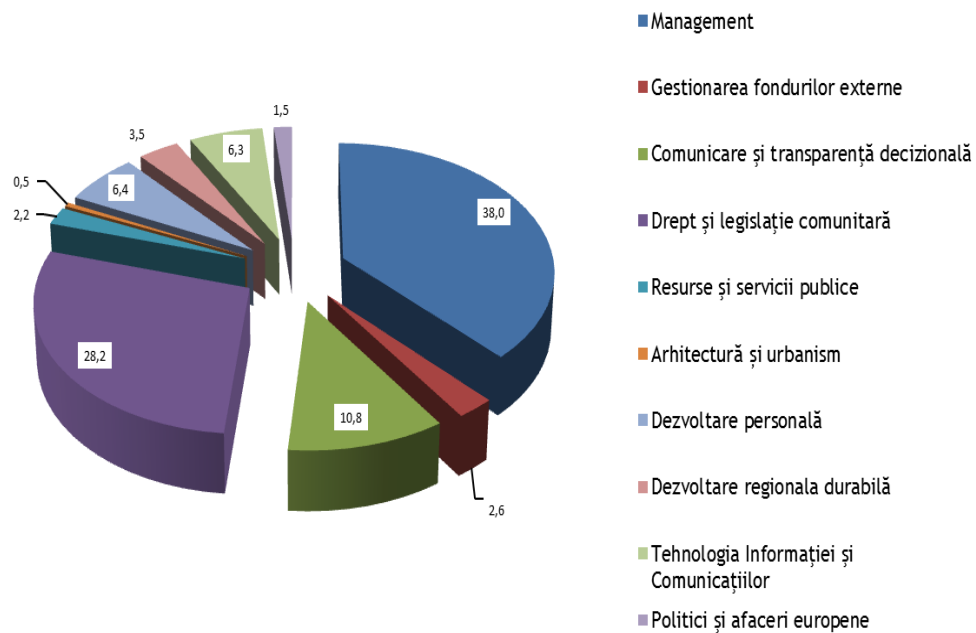
Distribuția și rata răspunsurilor (primării) la nivel județean și regional



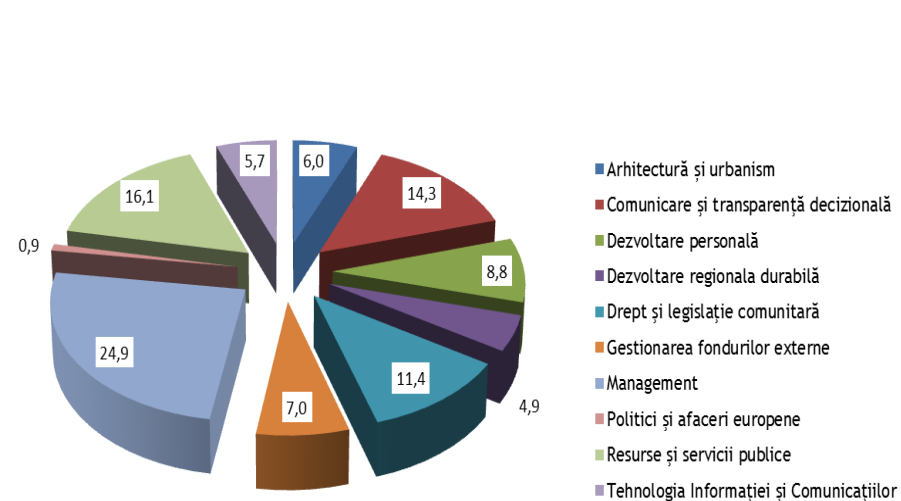
	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Analiză distribuție: rate de răspuns, primării (comună, oraș, municipiu) - profil județean	.089	41	.200*	.977	41	.574
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Distribuția răspunsurilor la nivel central și local

Administrație publică la nivel central (%)



Administrație publică la nivel local (%)



Reprezentări grafice

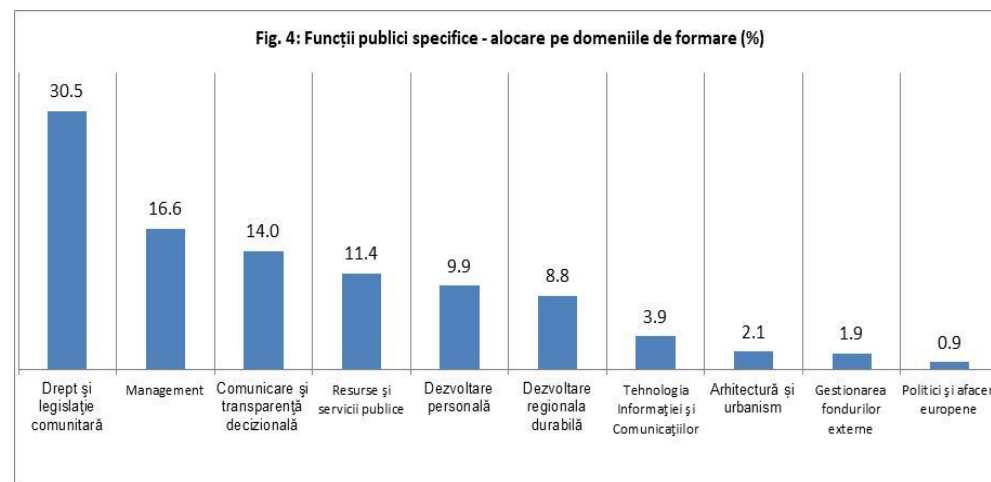
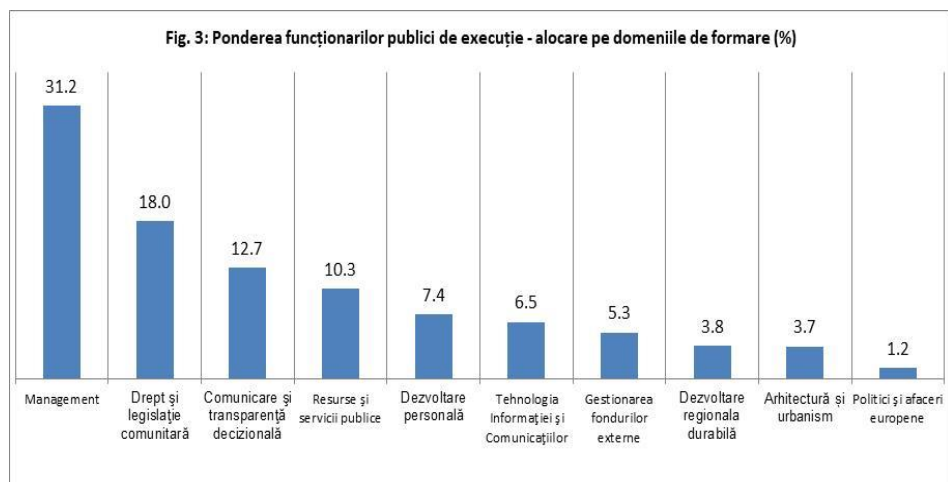
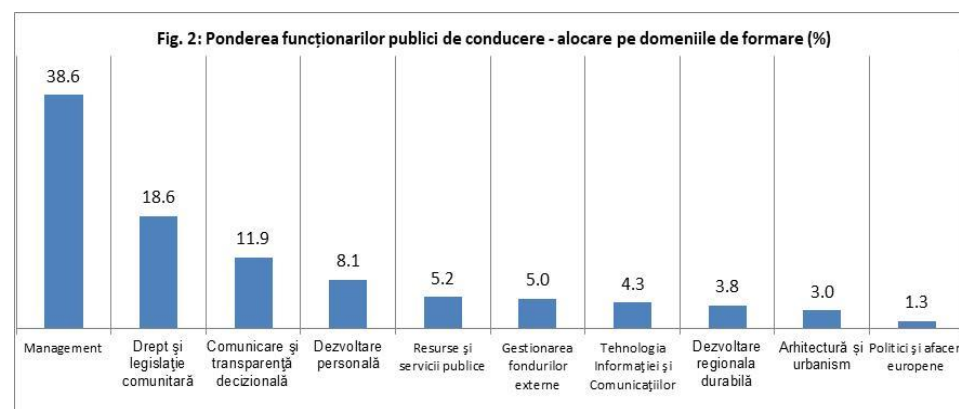
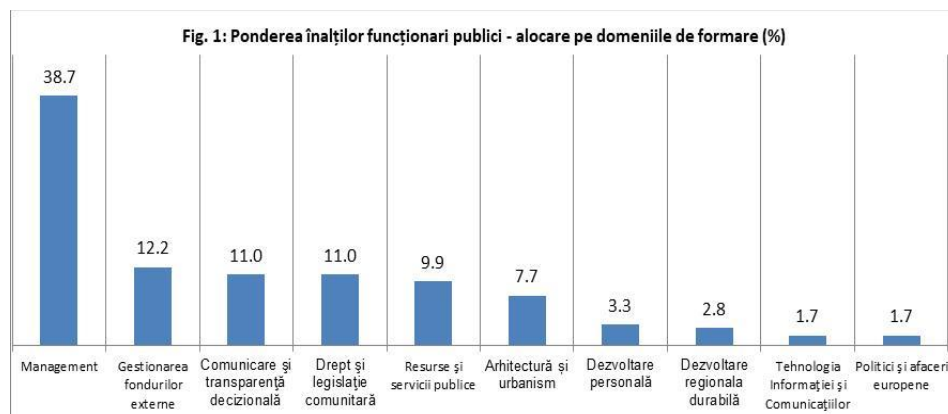


Fig. 5: Ponderea înalților funcționari publici - alocare pe domeniile prioritare de formare (%)

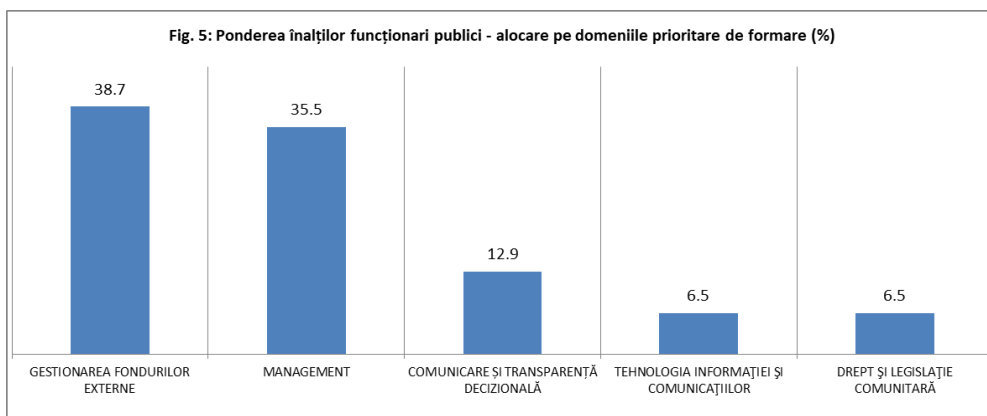


Fig. 6: Ponderea funcționarilor publici de conducere - alocare pe domeniile prioritare de formare (%)

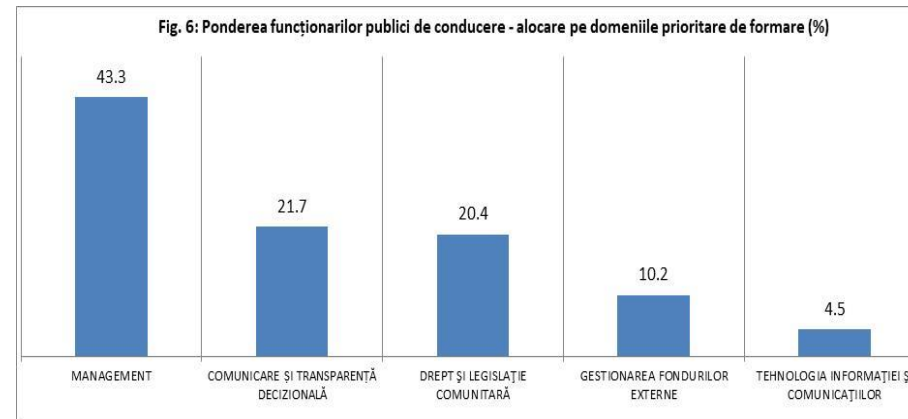


Fig. 7: Ponderea funcționarilor publici de execuție - alocare pe domeniile prioritare de formare (%)

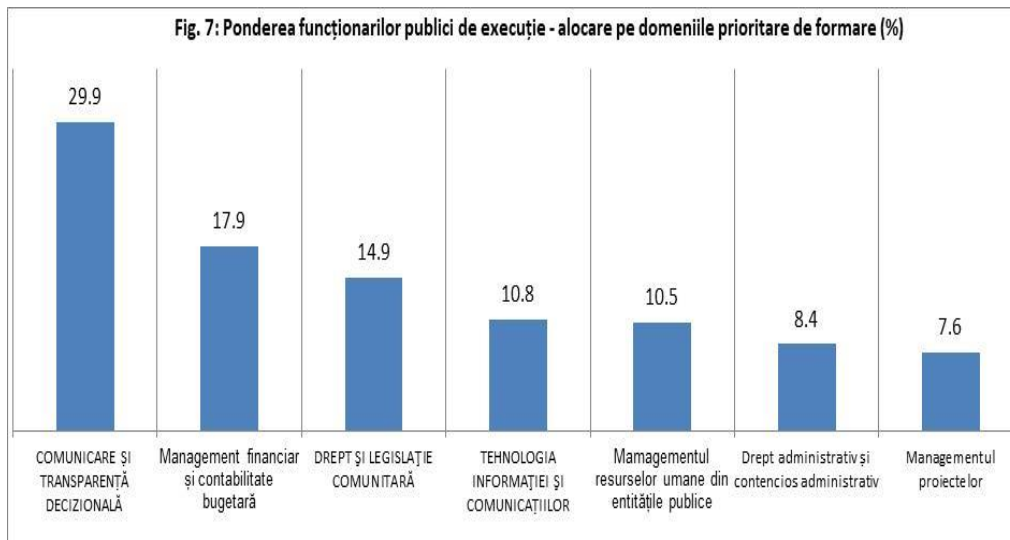


Fig. 8: Funcții publice specifice - alocare pe domeniile prioritare de formare (%)

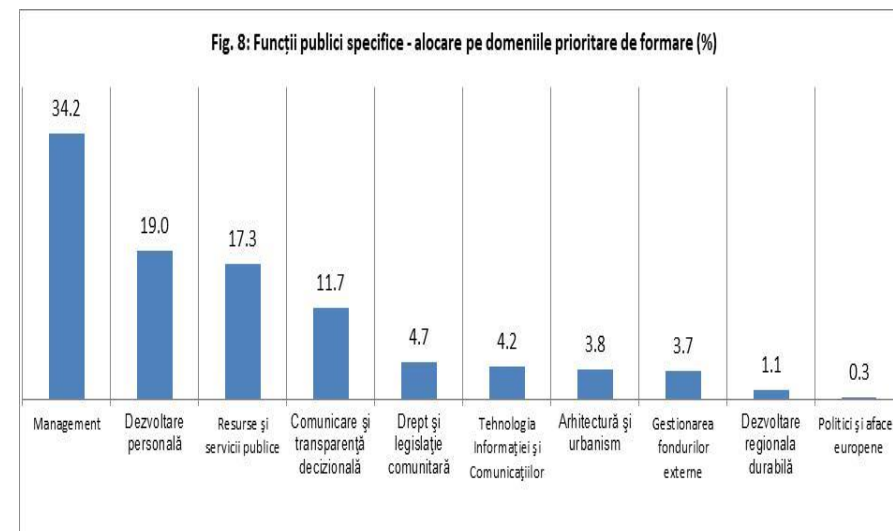


Fig. 9: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Arhitectură și urbanism (%)

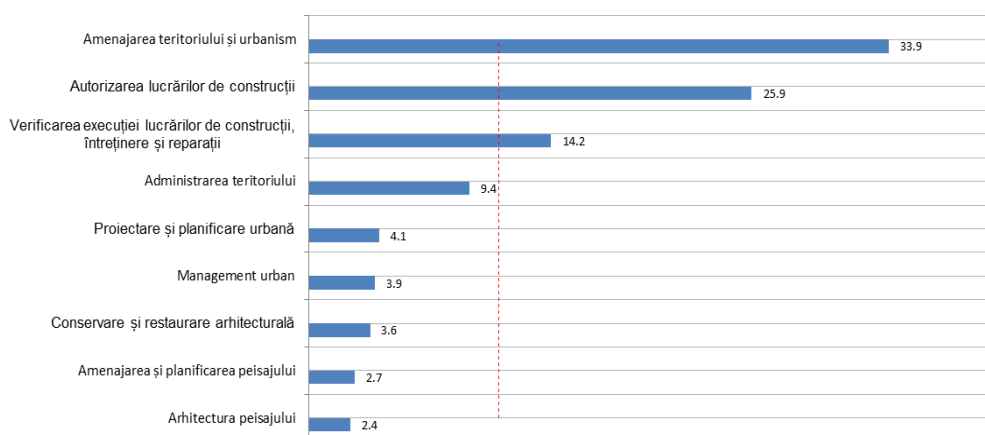


Fig. 10: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Comunicare și transparență decizională (%)

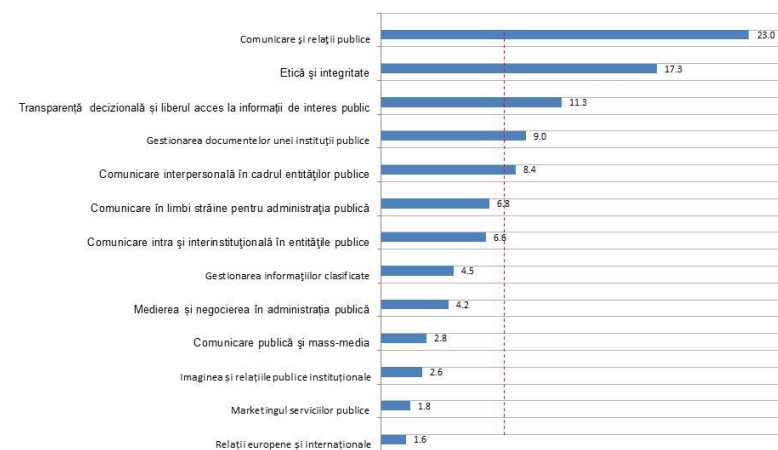


Fig. 11: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare personală (%)



Fig. 12: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Dezvoltare regională durabilă

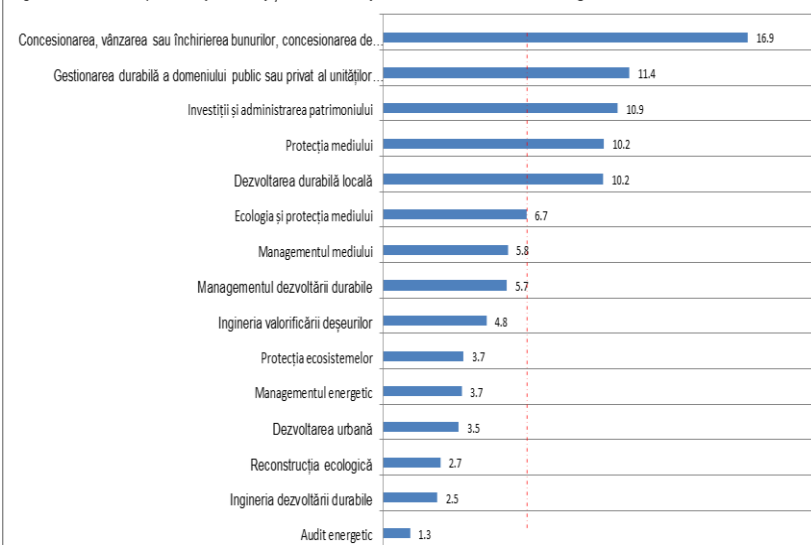


Fig. 13: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Drept și legislație comunitară

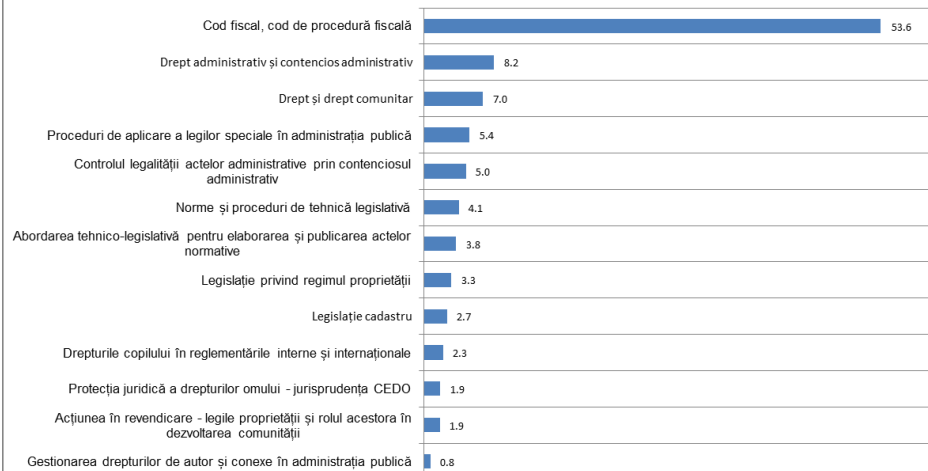


Fig. 14: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Gestionarea fondurilor externe

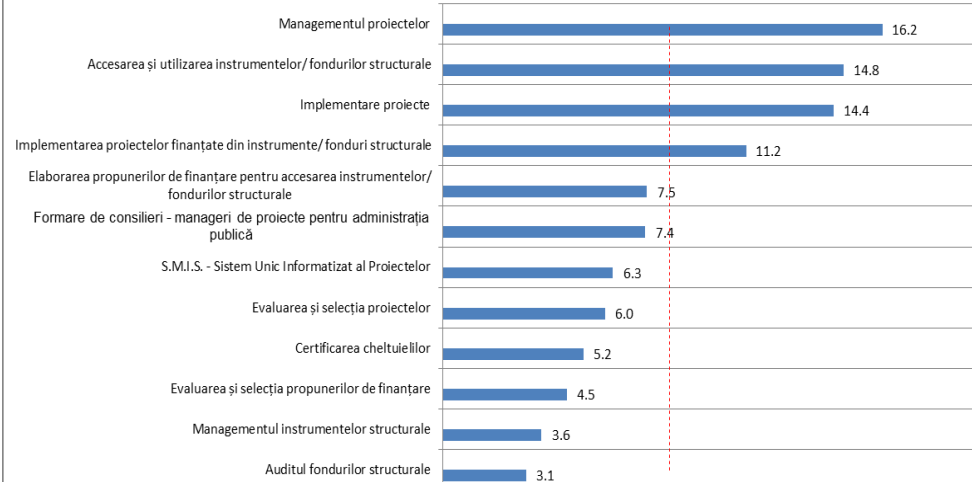


Fig. 15: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Tehnologia Informației și Comunicațiilor

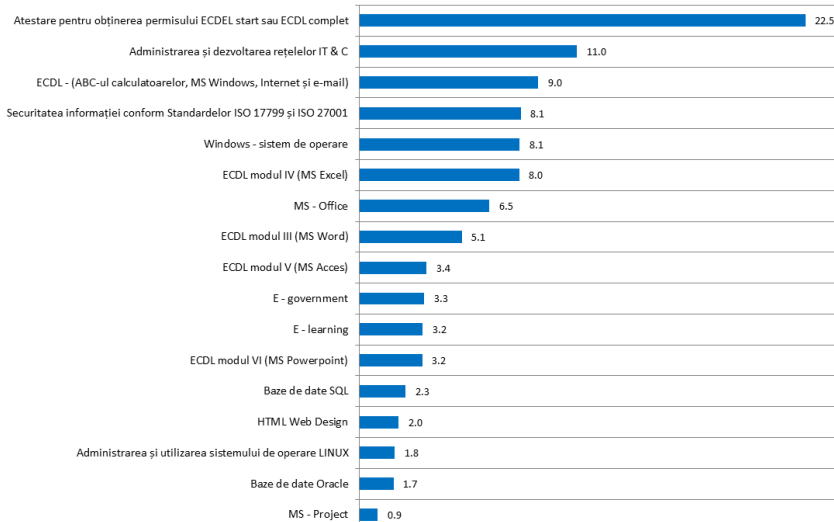
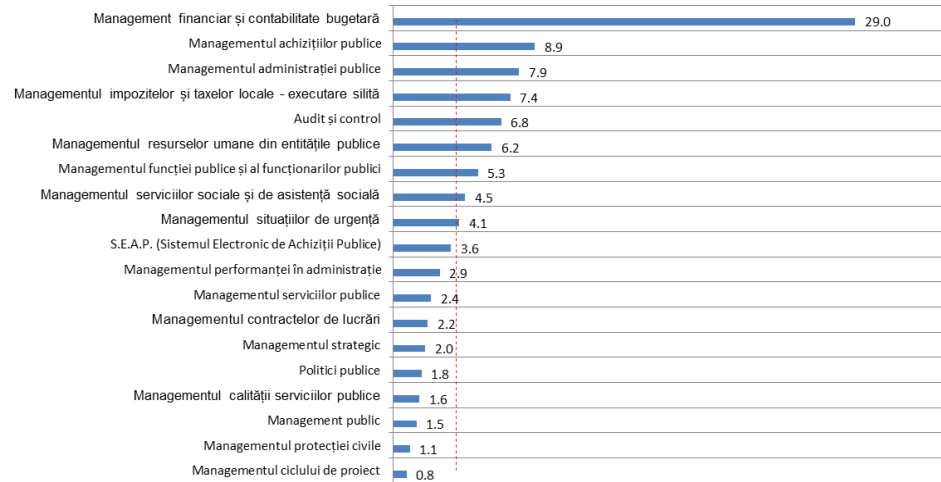
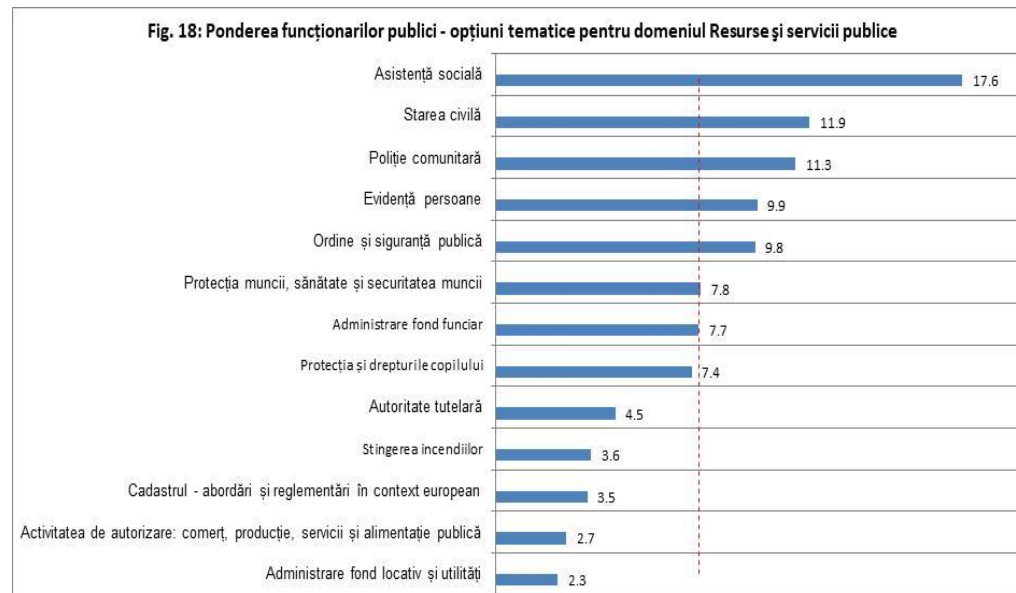
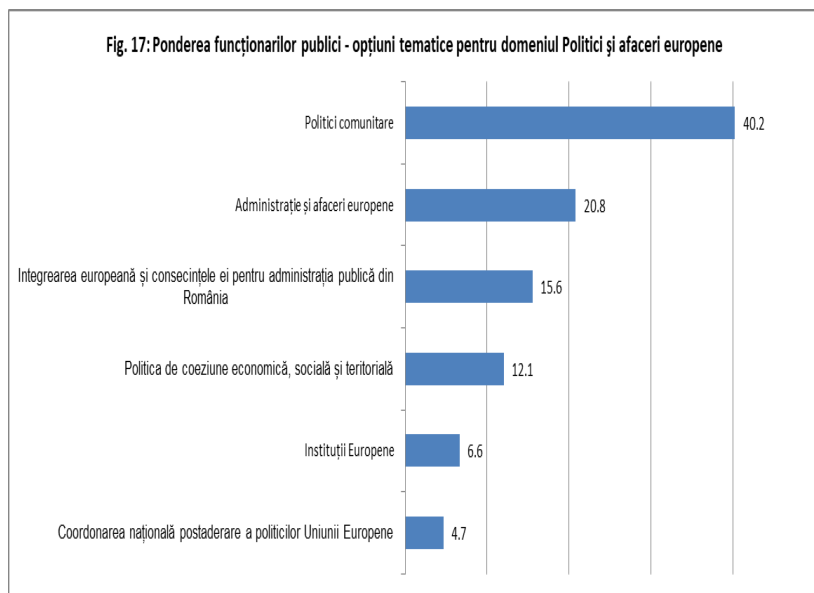


Fig. 16: Ponderea funcționarilor publici - opțiuni tematice pentru domeniul Management





Lista selectivă a propunerilor de noi tematici de formare²⁴

Codul administrativ

Sistemul de control intern managerial

Stimularea dialogului și a spiritului de echipă. Dezbatere de bune practici

Implementarea sistemului național de raportare Forexbug, contabilitate publică, buget, execuție bugetară

Salarizarea personalului în entitățile publice

Evaluarea ofertelor. Clarificări/Anularea procedurilor de achiziție publică. Contestații.

²⁴ Care nu sunt predefinite în Anexele la OPANFP nr. 13601/ 2008, cu modificările și completările ulterioare.

Lista selectivă a propunerilor de îmbunătățire a sistemului de formare profesională a funcționarilor publici la nivelul autorității sau instituției publice²⁵

- Necesitatea și obligativitatea perfecționării profesionale a tuturor angajaților
- Se va urmări obținerea unui număr minim de credite (prevăzut în legislație) prin participarea la programe de perfecționare profesională, în vederea participării la examenele de promovare în grad profesional pentru funcționarii publici care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege
- Angajatorul împreună cu reprezentanții funcționarilor se vor ocupa permanent de eficientizarea formării profesionale, prin identificarea celor mai bune resurse acreditate potrivit legii și a celor mai avantajoase oferte de pregătire profesională.
- Instituția are obligația să prevadă în bugetul anual fonduri alocate pentru pregătire profesională a funcționarilor publici.
- Formarea profesională a salariaților se poate realiza prin următoarele forme: a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară ori din străinătate; b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate; d) formare individualizată; e) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.
- Alocarea pe viitor, în limita posibilităților financiare ale bugetului local, a unor sume mai mari pentru perfecționarea profesională a unui număr cât mai mare de funcționari publici
- O dată la 2 ani să fie obligatorie participarea la cursuri de formare;
- Alocarea de fonduri de la bugetul local pentru formarea profesională în anul următor;
- Prevederea unui buget mai mare pentru formarea profesională;
- Diversificarea sistemului de formare;
- Accesarea de fonduri pentru formarea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici prin proiecte de finanțare externă;
- Alocare de fonduri suficiente pentru participarea tuturor funcționarilor publici la programe de perfecționare profesională;
- Selectarea eficientă a furnizorilor de cursuri și tarifele practicate de aceștia să fie pe măsura serviciilor oferite;
- Propunem să se organizeze cursuri de perfecționare la nivel de județ și nu în stațiuni turistice;
- Seriozitate din partea firmelor care organizează cursuri de formare profesională a funcționarilor publici;
- Să se urmărească ca la aceste cursuri să participe prin rotație toți funcționarii publici în funcție de atribuțiile din fișa postului;
- Accesarea în contextul actual pandemic a cursurilor on-line și de asemenea a celor gratuite pe care le vor pune la dispoziție INA
- Introducerea în oferta de formare profesională a unor cursuri și pe tematica controlului intern managerial

²⁵ Conform prevederilor art. 21 alin. (1) lit. f) din HG 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici. Precizăm că nu au fost operate reformulări privind opțiunile furnizate de către respondenții instituționali.