

*Publicație semestrială  
dedicată funcționarilor publici  
- editată de:  
Agenția Națională a Funcționarilor Publici*

nr. **1**

**iunie 2013**

# EURO

# Funcționar





# *Stimați cititori,*



**A**genția Națională  
a Funcționarilor  
Publici, o  
instituție dinamică și  
permanent atentă la  
schimbările din  
administrația publică, vă  
anunță cu bucurie lansarea  
primului număr al revistei  
on-line EU-RO Funcționar.

*Revista va apărea semestrial, fiind realizată în totalitate de către funcționari publici pentru funcționarii publici.*

*Mulțumim colaboratorilor externi – reprezentanți ai instituțiilor și autorităților publice – care au crezut în inițiativa noastră și au acceptat invitația de a contribui la realizarea acestui prim număr. Considerăm că acești primi pași vor constitui o provocare și pentru alți funcționari publici care pot aduce în prim-plan informații interesante din activitatea lor.*

*În paginile acestui prim număr se regăsesc atât noutăți privind inițiativele și proiectele Agenției care sunt gândite și aplicate pentru funcționarii publici, cât și bune practici de la nivelul altor instituții sau autorități publice.*

*Ne dorim ca această revistă să fie o platformă de comunicare facilă pentru funcționarii publici, pentru reprezentanții instituțiilor publice și, de ce nu, pentru marele public, deoarece, atunci când facem lucruri bune al căror impact ajunge la cetățeni, este bine să le facem și cunoscute.*

*Vă invităm să răsfoiți revista noastră, totodată, convingși fiind că vă vom trezi interesul, vă invităm să ne deveniți colaboratori pentru a pune în valoare activitatea funcționarilor publici și calitatea serviciului public oferit cetățenilor.*

***Vă doresc lectură utilă și plăcută!***

***Eugen Coifan, președintele ANFP***



## A<sup>fi</sup> sau nu fi funcționar public (Eu Ro)

**B**un găsit! Vă propunem ca începând de astăzi să luați contact cu un nou proiect marca ANFP (sau mai bine zis cu un proiect vechi în haine noi) – revista Eu-Ro Funcționar în format online! Revista, sora mai mică a variantei print, editată de ANFP în anii trecuți, este o variantă adaptată noilor tehnologii (dar și realităților socio-economice!).

Pe principiul, dacă nu noi atunci cine (?!), cu o apariție semestrială, revista își propune să strângă și să arate toate lucrurile frumoase care se întâmplă într-o administrație publică aflată față în față cu multe provocări. Pe scurt, revista își propune să lanseze idei, să promoveze valori, să prezinte situații, să felicite comunități, să laude evenimente, să valorizeze oameni!

Nu vă ascundem faptul că demersul nostru va avea în centru funcționarul public, în perseverență noastră de a contura imaginea completă și corectă a acestuia.

Așadar, revista aceasta este în primul rând pentru colegii noștri, funcționarii publici, acei oameni care au înțeles cel mai bine că statutul pe care l-au dobândit obligă! Obligă la muncă, seriozitate, disciplină, loialitate ... și lista ar putea continua!

Cu voia dumneavoastră, revista aceasta este și pentru fiul meu (poate pentru copiii dumneavoastră ?!) care, cu inocența specifică vârstei (7 ani), mă întreabă consecvent și serios „de fapt, ce meserie ai tu mami?!”. Am răspunsuri pentru el, dar mă gândesc că și în acest caz, ca și în celelalte lecții de viață pe care încerc să i le „predau”, funcționează cel mai bine sintagma „fapte, nu vorbe”! Așadar, vă provocăm la fapte, stimați colegi, fapte din care să reiasă valoarea muncii dumneavoastră, fapte din care să reiasă mândria lucrului bine făcut, fapte din care să reiasă efortul, dar mai ales dăruirea cu care vă faceți meseria.

Îmbrăcați faptele în vorbe frumoase și arătați-le lumii, nu așteptați să vină alții să le arate, s-ar putea să așteptați ... mult și bine! Pentru că, să nu uitați, lucrurile urâte ies întotdeauna singure și cel mai repede la iveală! Și se vând cel mai bine!

Vă așteptăm, așadar alături de noi cu povești de succes, propuneri și recomandări - acceptăm și critici (constructive, bineînțeles!) - având speranța că demersul nostru, bine intenționat, va crește cu fiecare număr!

*Să ne revedem cu bine!*

**Florina Dragoș, funcționar public**



## Speță în domeniul organizării concursurilor pentru ocuparea funcțiilor publice

**Este necesară absolvirea studiilor de master pentru ocuparea unei funcții publice de conducere?**



### **Cadrul legal:**

- ⌘ art. 57 alin. (7) din Legea nr. 188/1999 (r2), cu modificările și completările ulterioare;
- ⌘ art. 153 alin. (2) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
- ⌘ art. 31 din Legea cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare;

### **Soluția:**

*condiția prevăzută la art. 57 alin. (7) din Statutul funcționarilor publici nu este obligatorie pe o perioadă de 5 ani de la intrarea în vigoare a Legii nr. 284/2010, pentru :*

- ⌘ recrutarea funcționarilor publici de conducere;
- ⌘ exercitarea cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere;
- ⌘ funcționarii publici care ocupă o funcție publică de conducere;
- ⌘ condiția prevăzută la art. 57 alin. (7) din Statutul funcționarilor publici este obligatorie pentru concursurile de promovare într-o funcție publică de conducere;
- ⌘ diploma de absolvire sau de licență a absolvenților învățământului superior de lungă durată din perioada anterioară aplicării celor trei cicluri tip Bologna este echivalentă cu diploma de studii universitare de master în specialitate.



**Recomandări:** Comisiile de concurs să realizeze selecțiile de dosare conform

prevederilor legale. Față de prevederile cuprinse în Legea educației naționale, absolvenții ciclului I Bologna trebuie să obțină diploma de studii universitare de master, pentru a promova într-o funcție publică de conducere, respectiv în termenul prevăzut de Legea nr. 284/2010, pentru restul situațiilor.

## Speță privind cariera funcționarilor publici



### Evaluarea performanțelor profesionale individuale în ultimii doi ani în perspectiva promovării în grad profesional imediat superior

#### Cadrul legal

art. 65 alin. (2) lit. c.) din Legea nr. 188/1999(r2) - pentru a participa la examenul de promovare în gradul profesional imediat superior celui deținut, candidații trebuie să fi obținut cel puțin calificativul „bine” la evaluarea performanțelor individuale în ultimii 2 ani calendaristici.

#### Soluția

Referitor la condiția prevăzută de art. 65 alin (2) lit. c) din Legea nr. 188/1999 (r2), privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare, evaluarea performanțelor individuale în ultimii 2 ani calendaristici, aceasta este considerată îndeplinită dacă funcționarul public are evaluarea performanțelor individuale pe ultimii 2 ani calendaristici la data participării la examenul de promovare în gradul profesional imediat superior, pentru anul 2013 - evaluarea performanțelor individuale pe anii 2011 și 2012.



**Recomandări:** A se avea în vedere pentru îndeplinirea condiției și evaluările parțiale,

întocmite în situațiile de excepție prevăzute de art. 108 alin. (3) din H.G. nr. 611/2008, cu modificările și completările ulterioare;

material realizat de:

Alina Sandu, expert ANFP și Cătălina Burcea, consilier ANFP



## Atitudine proactivă și implicare în profesionalizarea corpului funcționarilor publici din România

**Pentru că suntem la începutul unui nou drum, considerăm util să vă prezentăm demersul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în ceea ce privește organizarea seminariilor regionale, destinate în special funcționarilor publici cu atribuții în structurile de Resurse Umane din administrația publică locală în anul 2012.**

**S**copul organizării seminariilor regionale a constat în îmbunătățirea calității actului administrativ și în ridicarea standardelor de conduită a funcționarilor publici. Pentru cele trei seminarii regionale organizate în acest an, structura a fost gândită în funcție de rezultatele controalelor efectuate la nivelul instituțiilor și autorităților publice, precum și

în funcție de schimbările legislative survenite, fiind abordate tematici precum: etica și integritatea în funcția publică, întocmirea dosarului profesional, promovarea, transformarea posturilor, structuri organizatorice, avizarea structurilor de personal etc.

Formatorii care au susținut prezentările și au facilitat transferul de cunoștințe sunt

specialiști din cadrul Agenției și s-au bucurat de aprecieri din partea participanților la sesiunile de instruire.

Subliniem că participarea la seminariile nu a presupus plata unei taxe, evenimentele bucurându-se de participarea unui număr mare de cursanți, Agenția demonstrând, și cu acest prilej, că se pot obține rezultate și cu resurse reduse.

În organizarea fiecărui seminar regional, ANFP a găsit un real sprijin în partenerii de la nivel local - Instituția Prefectului din județele în care s-au desfășurat evenimentele care și-au adus aportul la buna desfășurare a evenimentelor (Gorj, Sibiu, Mehedinți).

De asemenea au fost implicați activ voluntarii și studenții care au efectuat stagii de practică în cadrul ANFP.

# Seminariile în cifre

În anul 2012 s-au derulat **3 seminarii regionale** care au reunit **240 de funcționari publici** din cadrul primăriilor, instituțiilor prefectului, consiliilor județene și serviciilor publice deconcentrate din **18 județe**, activitate reflectată în **17 apariții mass-media**.

**Totodată, inițiativa a continuat și în anul 2013 cu următoarele elemente de noutate:**

» introducerea, atât în mapa evenimentului, cât și on-line a unui **chestionar special** care să reflecte impactul seminariilor la nivelul județelor participante la seminariile anterioare

» **extinderea tematicii** prezentate în cadrul seminariilor cu prezentări de actualitate, adaptate contextului socio-economic (atragera și gestionarea cu succes a fondurilor europene, parteneriat public-privat), administrarea, dezvoltarea și promovarea Rețelei de RU.







Proiecte gestionate de ANFP:

# stadiu rezultate impact

*Carmen Hârtopeanu, expert ANFP*

Unul dintre obiectivele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici este acela de a desfășura activități menite a îmbunătăți gradul de absorbție și capacitatea de a gestiona fondurile externe în vederea modernizării managementului funcției publice și a funcționarilor publici, precum și creșterii standardelor de furnizare a serviciilor publice oferite de administrația publică.

Am pornit de la premisa că succesul constă în alegerile pe care le facem și oportunitățile pe care le identificăm, în vederea îndeplinirii misiunii noastre, într-un mod responsabil și eficient. Astfel, în primul semestru al anului 2013, se aflau în implementare un număr de 4 proiecte finanțate din fonduri structurale, iar în anul 2012 un număr de 3 proiecte strategice au fost finalizate.

În vederea dezvoltării capacității de analiză a priorităților la nivelul administrației publice pentru perioada 2014 – 2020, ANFP, încă din 2012, a realizat analiza documentelor programatice la nivel

național și european privind administrația publică (funcția publică) și stabilirea unor priorități în domeniul exercitării atribuțiilor ANFP care să răspundă necesităților administrației publice. Au fost elaborate 2 cereri de finanțare ca urmare a obținerii calității de beneficiar al POAT pentru ANFP în luna martie 2013. O cerere de finanțare a fost depusă spre evaluare la AM POAT în luna mai 2013, iar pe 3 iunie 2013 a fost depusă cea de-a doua.

Având în vedere cele prezentate, putem estima faptul că, la sfârșitul anului 2013, în cadrul ANFP, vor fi în implementare 6 proiecte finanțate din fonduri externe.

## Proiecte finalizate

☞ „Implementarea în sistem e-learning de programe de formare în domeniul administrației publice pentru sprijinirea dezvoltării societății informaționale„ cod SMIS 4376.

☞ „Creșterea capacității funcționarilor publici din Ministerul Apărării Naționale și din Agenția Națională a Funcționarilor Publici de a gestiona procesele de management strategic instituțional și de proiect, în contextul dezvoltării și întăririi rolului funcției publice” cod SMIS 22857.

☞ „Standarde Europene în utilizarea tehnologiei informației în administrația publică – program național de certificare a funcționarilor publici” cod SMIS 2773.

## Proiecte în implementare

☞ „Consolidarea performanței Prefecților și Subprefecților din România în contextul integrării în Uniunea Europeană și al descentralizării administrative și financiare” cod SMIS 32582.

☞ „Creșterea capacității administrației publice de a gestiona procesele de recrutare, selecție și evaluare a funcționarilor publici în contextul creșterii gradului de responsabilizare a administrației publice privind gestionarea funcției publice” cod SMIS 35032.

☞ „e - ANFP – întărirea capacității instituționale a ANFP în vederea asigurării unui management performant al funcției publice și funcționarilor publici la nivelul administrației publice centrale și al serviciilor publice din subordinea/coordonarea autorităților publice centrale și locale prin implementarea de instrumente inovatoare” cod SMIS 36675.

☞ „Dezvoltarea capacității instituționale a MAI în domeniul gestionării dosarelor europene, al transpunerii și al aplicării acquis-ului comunitar” – ANFP în calitate de partener, MAI-beneficiar.

## Proiecte depuse spre finanțare

(în faza de evaluare)

☞ „Creșterea eficacității aplicării legislației Uniunii Europene în ceea ce privește ajutoarele de stat, prin formarea aplicată a experților implicați în gestionarea fondurilor europene” care își propune formarea profesională continuă în domeniul ajutorului de stat a experților din administrația publică, implicați în implementarea fondurilor europene.”

☞ „Instruire aplicată pentru continuarea întăririi capacității instituționale a administrației publice din România pentru o gestionare eficientă a fondurilor”.

## Inovație și calitate în sectorul public

Alina Sandu, expert ANFP



Inovația reprezintă una dintre modalitățile de a identifica noi metode de obținere a unor rezultate de calitate.

În furnizarea unui serviciu public este nevoie de calitate - caracteristică ce poate fi atinsă prin performanță, competență, chibzuință în utilizarea banului public.

În acest context, ne bucurăm că putem îmbina cele două concepte pentru a descoperi și disemina cele mai bune practici din administrația publică.

Astfel, prin conferința internațională *Inovație și calitate în sectorul public*, ea însăși un concept inovator pentru administrația românească, ne propunem atât să facem cunoscute exemplele de succes, bunele practici implementate în administrația publică românească și europeană, cât și să premiem aceste inițiative pentru a impulsiona performanța în sistemul public.

Ne mândrim că inițiativa noastră este în fiecare an așteptată atât de cei care își înscriu proiectele de succes în

Competiția celor mai bune practici în administrația publică din România, cât și de practicienii în domeniu din administrația publică europeană.

Iată că anul acesta, cu sprijinul și prin munca dumneavoastră – resursele umane din administrația publică, vom organiza la cea de-a VI-a ediție a Conferinței Internaționale "Inovație și Calitate în Sectorul Public", în perioada 17-18 octombrie 2013. După cum știți, în cadrul acestui eveniment vom premia cele mai bune proiecte înscrise în Competiția celor mai bune practici din administrația publică din România, ediția a VI-a, derulată în perioada 15 aprilie – 30 iunie 2013.

Reamintim că pentru anul acesta am propus următoarele tematici de concurs:

- **Administrația publică între constrângerile sistemice și dezvoltarea factorului uman**
- **Social media – mecanism de facilitare a dialogului cu cetățenii**
- **Parteneriatul – formulă de succes a performanței instituțiilor în beneficiul cetățenilor.**

Asadar, vă invităm să participați la acest eveniment, în cadrul căruia puteți lua contact atât cu reprezentanți ai unor țări partenere și cu experiența acestora în domeniul administrației publice, cât și cu reprezentanți ai sectorului neguvernamental, ai mediului academic din țara noastră. Totodată, veți putea afla direct de la colegii noștri din administrația românească despre proiectele de succes pe care le derulează.

**Pentru o cât mai bună organizare a evenimentului, înregistrarea participării se va realiza online, pe website-ul [www.anfp.gov.ro](http://www.anfp.gov.ro), secțiunea Inovație și calitate/ Conferinta. Vă rugăm să urmăriți website-ul nostru pentru informații actualizate despre acest eveniment!**

În ediția de astăzi vă prezentăm proiectul demarat de **Primăria Municipiului Piatra Neamț împreună cu Asociația Română pentru Reciclare RoRec, în urma Conferinței ANFP de la Neptun – iunie 2012.**

Piatra Neamț, octombrie. O zi friguroasă de toamnă, chiar ziua de 13, ploaie, lume grabită. O echipă de tineri ușor zgribuliți ia în primire cele 7 puncte de colectare deschise provizoriu, pentru o nouă acțiune de mediu ce are loc astăzi în oraș. Energia lor tinerească, entuziasmul generat de simțul responsabilității și sentimentul că dau o mână de ajutor pentru comunitatea lor, fac să dispară încet, încet ploaia și frigul, dar și temerea ca pietrenii nu vor ieși din casă pe așa o vreme...

Ce se pregătește? O acțiune a Primăriei Piatra Neamț de colectare a deșeurilor electrice (DEEE), în parteneriat cu Asociația Română pentru Reciclare RoRec. Cu sprijinul Consiliului Local Piatra Neamț și Brantner Servicii Ecologice S.A., beneficiind de susținerea unui grup de elevi și profesori voluntari de la liceele din Piatra-Neamț - Colegiul Tehnic Gheorghe Cartianu, Liceul cu program sportiv, Colegiul tehnic (Forestier), Colegiul Național Petru Rareș și Colegiul Național de Informatică - orașul intră în curățenia de toamnă.

Ziua a trecut destul de repede, căci punctele de colectare au fost foarte populate. Iar linia pentru comenzile de preluare de la domiciliu a deșeurilor grele sau voluminoase, nu a "tăcut" până la închiderea programului. 50 de comenzi de la domiciliu, peste 250 de deponenți și 7.360 de kilograme DEEE colectate. O zi plină, cu un rezultat frumos, care arată că pietrenii sunt conștienți că orașul lor trebuie păstrat curat.

*"Consider această acțiune benefică atât pentru mediu, cât și pentru noi. Este o modalitate bună de a-i scăpa pe oameni de obiectele de prisos. Felicitări organizatorilor!",* declară elevii voluntari, **Andreea Măzărianu și Marina Perța.**

*"Fiecare dintre noi este responsabil pentru mediul înconjurător, prin urmare trebuie să reciclăm baterii, hârtie etc. Mă bucur că doamna profesor ne-a convins să participăm la această activitate și vom încerca să ne convingem colegii de școală să participe în viitor",* ne spun alți voluntari entuziaști, **Adina Dumitruț și Florin Rusu.**

*"Am auzit de campania dumneavoastră din presă și de la televizor. La început nu am fost sigur dacă e o idee bună să aduc vechiturile la punctul de colectare. Am venit întâi să văd dacă au mai fost și alții care au reciclat. Am fost impresionat de numărul mare de deșeuri pe care le-am văzut, drept urmare am adus TOT ce am găsit inutil prin casă",* ne spune un deponent.

Și nu este singurul.

*"Deși mereu consideram că facem un bine rudelor de la țară dacă le duceam un radio, un televizor sau un frigider vechi, realitatea este alta. Nu facem decât să le umplem curtea de vechituri inutile, care mai și poluează mediul ambiant",* ne declară un altul.

*"Evenimentul organizat în data de 13 octombrie s-a adăugat unei tradiții. Piatra-Neamț este printre primele orașe ce a introdus colectarea selectivă a deșeurilor și prin această acțiune încercăm să protejăm natura, mediul înconjurător. Aceste deșeuri (n.r. electrice și electronice) reprezintă o categorie aparte, pentru că au în compoziție elemente periculoase cu efecte dăunătoare asupra hranei, apei și aerului",* a declarat **viceprimarul Dragoș Chitic.**

*"Cu certitudine vom sprijini și pe viitor astfel de acțiuni ale căror avantaje sunt evidente. Apreciem activitatea Asociației Române pentru Reciclare – RoRec și le dorim mult succes în continuare",* a declarat **Bogdan Pușcașu, City Manager.**



Pentru acțiuni de colectare sau alte proiecte de mediu supuse HG 1037/2010, contactați **Asociația Română pentru Reciclare RoRec** [www.rorec.ro](http://www.rorec.ro); email: [office@rorec.ro](mailto:office@rorec.ro); tel: 021 203 93 67 / fax: 021 232 71 81

## PREFECTUL – FACTOR DE STABILITATE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

*Simion Lucian Eduard, Prefect,*

*Asociația Înalților Funcționari Publici-Inspectori Guvernamentali*



Instituție de tradiție a sistemului administrației publice din România, prefectul - funcționar politic, demnitar sau înalt funcționar public, în funcție de momentul istoric la care ne referim, a fost și rămâne o instituție de însemnătate deosebită în administrația publică a statului român.

Românii utilizau noțiunea de prefect sau prefectură într-o variată gamă de denumiri administrative, fie unități administrative, fie funcții oficiale (civile, militare, economice etc.). În armata lui Cezar prefectii erau comandanții unor unități de cavalerie.

Urmărind evoluția transformărilor survenite în sistemul administrativ al Țărilor Române, observăm că acesta a urmat o cale lentă și sinuoasă, fiind puternic influențat de evenimentele externe.

Sensul actual al noțiunii, de instituție care conduce o unitate administrativ mai mare (județ), provine din francezul "prefecture", statuat în legile administrative ale lui Napoleon I. Prefectul era comisar al Guvernului pe

lângă consiliul județean.

La noi în țară, instituția prefecturii și a prefectului apare pentru prima dată sub domnia lui Al. I. Cuza, în „Legea pentru consiliile județene”. Prefectul și subprefectul erau reprezentanți ai puterii centrale în județ și administratori ai intereselor locale.

În perioada interbelică, printr-o serie de acte normative se clădesc bazele noii organizări a administrației locale de stat, prefectul devenind un delegat al autorității centrale reprezentând în județ întregul guvern și puterea executivă.

Odată cu instaurarea regimului comunist au fost desființate brutal prefecturile, după mai bine de 100 de ani de funcționare în cadrul administrației publice românești, locul acestora și al prefectilor fiind luat de Comitetele populare județene și de prim - secretari.

Dicționarul explicativ al limbii române definea prefectura ca fiind : „Instituție din trecut care constituia forul administrativ și polițienesc suprem din județ, reprezentând puterea centrală”.

Evoluția prefectului și a prefecturilor este strâns legată de dezvoltarea, organizarea și racordarea administrației publice românești la principiile administrației moderne, europene.

Descentralizarea, ca element al autonomiei locale, nu poate fi concepută, cel puțin în statele unitare, fără existența unui control din partea statului, denumit, tradițional, control de tutelă, exercitat în unele țări precum Italia, Franța, de funcționari sau autorități ale administrației de stat, iar în altele ca de exemplu: Marea Britanie, de către judecători. De aici legătura organică care trebuie să existe între autonomia locală și lege, dintre interesele locale



(comunale, orășenești, municipale, județene ) și interesele naționale exprimate prin lege.

Acest rol, în legislația românească, l-a avut prefectul, situație reglementată și de Constituția adoptată în anul 1991, care la art. 122, alin. 2, prevede: „Prefectul este reprezentantul Guvernului pe plan local și conduce serviciile publice descentralizate ale ministerelor și ale celorlalte organe centrale, din unitățile administrativ-teritoriale”.

Prefectului i s-au stabilit sarcini de administrație generală, cum ar fi coordonarea pe plan local a activității serviciilor teritoriale ale ministerelor, precum și exercitarea controlului cu privire la legalitatea actelor administrative ale autorităților publice locale.

Prof. E.D. Tarangul afirma că: „Administrația modernă este complicată. Ea pretinde cunoștințe și experiențe. Astăzi nu se mai poate administra numai cu bunul simț și cu o minte sănătoasă. Administrația modernă este o știință și o artă, încât administratorii nu pot fi improvizați”.

În temeiul Constituției din 1991, „prefectul” apare în raporturile cu celelalte organe ale administrației publice în trei ipostaze diferite: reprezentantul Guvernului pe plan local, fiind strict dependent de Guvern care îl poate revoca oricând. Prefectul era recrutat pe baza fidelității lui față de partidul aflat la guvernare, față de conducătorul serviciilor publice deconcentrate; și de asemenea față de autoritatea de tutelă administrativă care era chemată să vegheze la respectarea legii de către autoritățile publice locale.

Pe baza dreptului pozitiv, putem califica funcția prefectului ca fiind, mai degrabă, una politică, aflată la voința puterii executive, decât una profesională. Ori, realitatea arată că atributele funcției de prefect pentru coordonarea serviciilor ministeriale deconcentrate în județe și pentru controlul de legalitate, de tutela administrativă asupra actelor administrației publice locale, sunt tehnice, profesionale, presupunând specializarea într-un domeniu și se dobândesc printr-o pregătire teoretică și experiență practică în domeniul administrației publice.

Funcția pe care o realizează prefectul ține de puterea executivă, de Guvern, cu care, prin intermediul instituției prefectului, se află în raporturi juridice, de drept administrative, raporturile fiind de subordonare ierarhică.

Prefectul putea fi cuprins în categoria „funcționarilor publici ai căror post este la discreția Guvernului”. Legea nu recunoaștea prefectului dreptul la funcție, ci numai cu privire la exercițiul atributelor acesteia.

Garanțiile acordate prefectilor în materia stabilității carierei erau slabe, schimbarea din funcție fiind decisă de către Guvern. Acesta dispune de libertatea alegerii prefectilor, fiind de dorit ca alegerea să se facă cel puțin dintre absolvenții unei școli de administrație publică, eventual cu un stagiu în funcția de subprefect.

Conform legislației din acea vreme, prefectul era subordonat politic Guvernului, care l-a desemnat. El era însărcinat cu punerea în aplicare a orientărilor politice ale Guvernului aflat în funcție, având și o misiune generală de informare a puterii, asupra stării județului său. Acest mod de organizare este o rezultată a fenomenului general de interpenetrare a politicului și administrativului în societate.

# CAMPIONII CLUJULUI

În luna martie 2012, Consiliul Județean Cluj, în parteneriat cu Inspectoratul școlar Județean Cluj și Direcția Județeană pentru Sport și Tineret Cluj au demarat proiectul "Campionii Clujului", o competiție sportivă adresată copiilor din județul Cluj, în special celor care locuiesc în mediul rural. Proiectul s-a desfășurat în perioada aprilie-iunie 2012 și a inclus două campionate sportive, de fotbal și atletism, competitorii fiind băieți și fete din ciclul gimnazial. Finala s-a desfășura în data de 9 iunie 2012 pe noul stadion al județului, *Cluj Arena*.

La baza acestei inițiative s-a aflat, pe de o parte, dorința de a acorda o șansă de afirmare copiilor din mediul rural cu aptitudini sportive, dar fără acces la competiții organizate, și, pe de altă parte, încercarea de a preveni anumite afecțiuni în rândul copiilor, prin practicarea sportului. De asemenea, se încurajează munca în echipă și spiritul responsabilității pentru toți cei implicați și se urmărește inocularea, încă de la o vârstă fragedă, a principiilor unei vieți sănătoase, bazate pe mișcare și sport.

Programul "Campionii Clujului" a devenit posibil printr-o eficientizare a resurselor disponibile. Instituțiile organizatoare au implicat în activități propriul personal; transportul copiilor a fost realizat cu parcul auto propriu, etapele finale s-au desfășurat pe *Cluj Arena*, obiectiv aflat în patrimoniul instituției.

Premiile au fost asigurate prin diverse parteneriate și contracte de sponsorizare din mediul de afaceri clujean.

Cele două competiții, campionatul de fotbal și cel de atletism, au fost structurate pe grupe de vârstă, pornind de la nivel local (pe școli), zonal și județean (faza finală). Campionatul de fotbal s-a desfășurat între echipe de 7+1 (fiind înscrise 58 de echipe), iar cel de atletism a inclus probe de viteză de 50 de metri și rezistență – 800 de metri băieți și 600 de metri fete (participând în total 932 de copii).

S-au acordat premii, ce au constat în diplome și cupe (la nivel de școală), echipamente sportive, tabere școlare, jucării, abonamente la competițiile destinate adulților (la nivel județean).

De asemenea, au avut loc întâlniri cu sportivi consacrați, care le-au vorbit copiilor despre experiențele lor, reprezentând modele de urmat pentru cei care își doresc consacrația în activitățile sportive.

Organizarea și desfășurarea competiției sportive "Campionii Clujului" a dovedit faptul că, printr-o



gestionare eficientă a resurselor și prin adaptarea autorităților locale la realitățile actuale, se pot pune la punct astfel de programe, chiar și în condițiile unui climat economic nefavorabil.

Competiția a avut ca și principiu egalitatea, luptând împotriva discriminării și promovând accesul gratuit la sănătate, sport și cultură pentru toate categoriile sociale. Rezultatele imediate au constat în a oferi copiilor din mediul rural șansa de a participa la o competiție organizată și de a-și verifica aptitudinile sportive, iar pe termen lung, prin îmbunătățirea sănătății copiilor prin intermediul practicării sportului. Opinia publică a primit extrem de favorabil inițiativa Consiliului Județean Cluj, dovedind încă o dată necesitatea autorităților locale de a rezolva probleme concrete, de a interveni în sprijinul celor care au nevoie, dând dovadă de spirit întreprinzător și inovativitate.

FLASH  
Lugoj



Ideea pe care am expus-o la seminar a fost un răspuns personal la întrebările "Ce anume m-ar

motiva pe mine acum?" și "Ce anume ar putea produce o schimbare în sistemul funcției publice?" (prin sistem înțeleg aici: instituții + persoane + legislație).

Cu ceva vreme în urmă, cineva îmi povestea că avusese ocazia să observe îndeaproape o instituție publică dintr-o țară occidentală și impresia pe care i-a produs-o această observație a avut un impact puternic: un grup retrâns de funcționari, o atmosferă calmă, plină de amabilitate, eficiență maximă, o foarte bună organizare etc. Întrebarea pe care și-a pus-o persoana respectivă atunci a fost: "Cum de este posibil ca lucrurile să stea cu totul altfel la noi?"

Desigur, o discuție comparativă pe tema cauzelor ar fi foarte lungă, complicată și nu în ultimul rând, extrem de interesantă ... însă e mult mai util să ne orientăm spre soluții.

Pentru schimbări în ceea ce privește imaginea și organizarea instituțiilor publice, **posibilitatea de a ne compara** cu alte persoane, structuri, sisteme, legi ar fi, după părerea mea, un instrument extrem de eficient. Această soluție ar putea fi:

- practică ca o cutumă de către instituții;
- acceptată ca o obligație legală (care se poate realiza prin delegare sau detașare).

Problema care se pune este diferența dintre nivelul de salarizare, diferență ce reiese în momentul comparației cu alte sisteme de funcție publică.

Întrucât principalul instrument al motivării personalului este salariul, o persoană aflată în situația de a putea compara practic două sisteme diferite – cel românesc cu unul occidental – s-ar regăsi într-o situație extrem de frustrantă, chiar și în condiții de criză economică...

Pentru a depăși această problemă, la nivel concret, imediat, conducătorii instituțiilor publice ar trebui să vadă în acest instrument al schimbului de experiență aflat la îndemâna lor o **metodă de motivare a angajaților bine pregătiți profesional și responsabili**, pentru a compensa astfel nivelul scăzut al salariilor. De asemenea, pot fi trimiși tineri funcționari publici deschiși la schimbare, inventivi, pentru care salariul nu este cel mai important element de motivare.

Sau, de ce nu, ne putem gândi la **crearea unui corp european al funcționarilor publici**, la care poate accede orice funcționar public din țările membre. Am avea astfel, nu doar obligații, ci și drepturi, ca orice alt funcționar din alt stat.

***De ce consider că schimbul de experiență ar putea genera schimbare? Pentru că cele mai eficiente schimbări pleacă de la indivizi...***

*Camelia Gulyas,  
consilier etic, Primăria Municipiului Lugoj*

**Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) a continuat organizarea de seminarii regionale, acțiune demarată în anul 2009 și destinată îndeosebi funcționarilor publici cu atribuții în structurile de Resurse Umane din administrația publică locală.**

**Structura seminariilor a fost gândită în funcție de rezultatele controalelor efectuate la nivelul instituțiilor și autorităților publice, temele abordate încadrându-se în domeniile de interes identificate în activitatea de control și monitorizare.**

**Pentru organizarea fiecărui seminar regional, ANFP a avut ca partener Instituția Prefectului din județele în care s-au desfășurat evenimentele.**

**Scopul organizării seminariilor regionale a constat în îmbunătățirea calității actului administrativ și în ridicarea standardelor de conduită a funcționarilor publici.**



## COACHING-ul

## REALITATE ȘI PROVOCARE

### pentru administrația publică

Lumea reală și lumea virtuală, comunicarea personală și organizațională, din cele mai diverse medii ale societății contemporane, sunt deja beneficiarii de performanțe ale unui nou instrumentar eficient de dezvoltare a resurselor umane, în contextul activ al vieții personale și organizaționale. Considerat ca fiind al doilea domeniu de dezvoltare și utilizare universală (după Internet), COACHING-ul s-a impus rapid printr-o tipologie de procese interactive, creative și personalizate, în domeniul consilierii și comunicării umane pentru reușite și performanțe în viața personală și organizațională.



Apariția și dezvoltarea rapidă a Coaching-ului, în condițiile supertehnologizării comunicării și a efectelor negative în planul relaționării și comunicării umane directe, a generat și oferă instrumente specifice eficiente de realizare a oamenilor în viața personală și organizațională, referitoare la diverse aspecte ale vieții: sens, valoare, misiune și scop; performanțe; dezvoltare continuă; standarde și excelență; rezultate; sincronizare cu ritmurile de evoluție impuse de diferite situații; evoluție, progres și încrederea în sine care rezultă în urma lor; control al direcției de evoluție, responsabilitate și implicare în propria dezvoltare conștientă - strategie în loc de haos, structură în loc de amorfism, armonie în loc de stres; comunicare și încredere în partenerii de viață și activitate etc.

Utilizat pe scară largă, începând cu primul deceniu al mileniului III, cu performanțe care i-au consolidat viabilitatea și eficiența, mai ales în mediile personale și organizaționale adulte (persoane cu educație generală/universitară realizată), Coaching-ul poate oferi instrumente și șanse de reușită și pentru resursele umane din administrația publică din România, pentru toate categoriile de entități publice și funcționari publici, care doresc să-și stabilească obiective realiste de atins, să-și descopere resursele și valorile individuale/organizaționale necesare, pentru dezvoltarea multiplelor planuri ale vieții personale și organizaționale publice.

Valoarea și performanțele Coaching-ului, realitatea actuală a acestora, prezintă însă și necunoscute pentru multe dintre mediile comunităților umane și organizaționale publice din România. Într-un asemenea context de provocări și oportunități, cunoașterea și promovarea Coaching-ului, mai ales în mediile administrației publice, poate și trebuie să devină o cerință prioritară pentru viitorul strategic al resurselor umane și organizaționale publice.

De aceea, prezentul articol poate genera provocări prezente și viitoare care să clarifice măcar o parte din problematica cunoscută/ necunoscută a Coaching-ului în mediile administrației publice românești, a performanțelor acestora.



Clarificarea acestei problematice va necesita nenumarate cercetări calitative, în astfel de medii, cu scopul de a răspunde la întrebări specifice de tipul:

- »Ce este Coaching-ul? Scop și obiective? Abordare și etape.
- »Cine sunt beneficiarii Coaching-ului? Ce rezultate și efecte generează utilizarea Coaching-ului?
- »Cine poate realiza un proces Coaching? Există profesii specializate în Coaching?
- »Ce este Coach-ul? Ce calități și abilități are un Coach? Cine poate fi Coach?
- »Există deosebiri Coaching față de Training, Mentoring, Consultanță, Tutoriat?
- »Tipologia domeniilor; provocări și oportunități Coaching? etc.

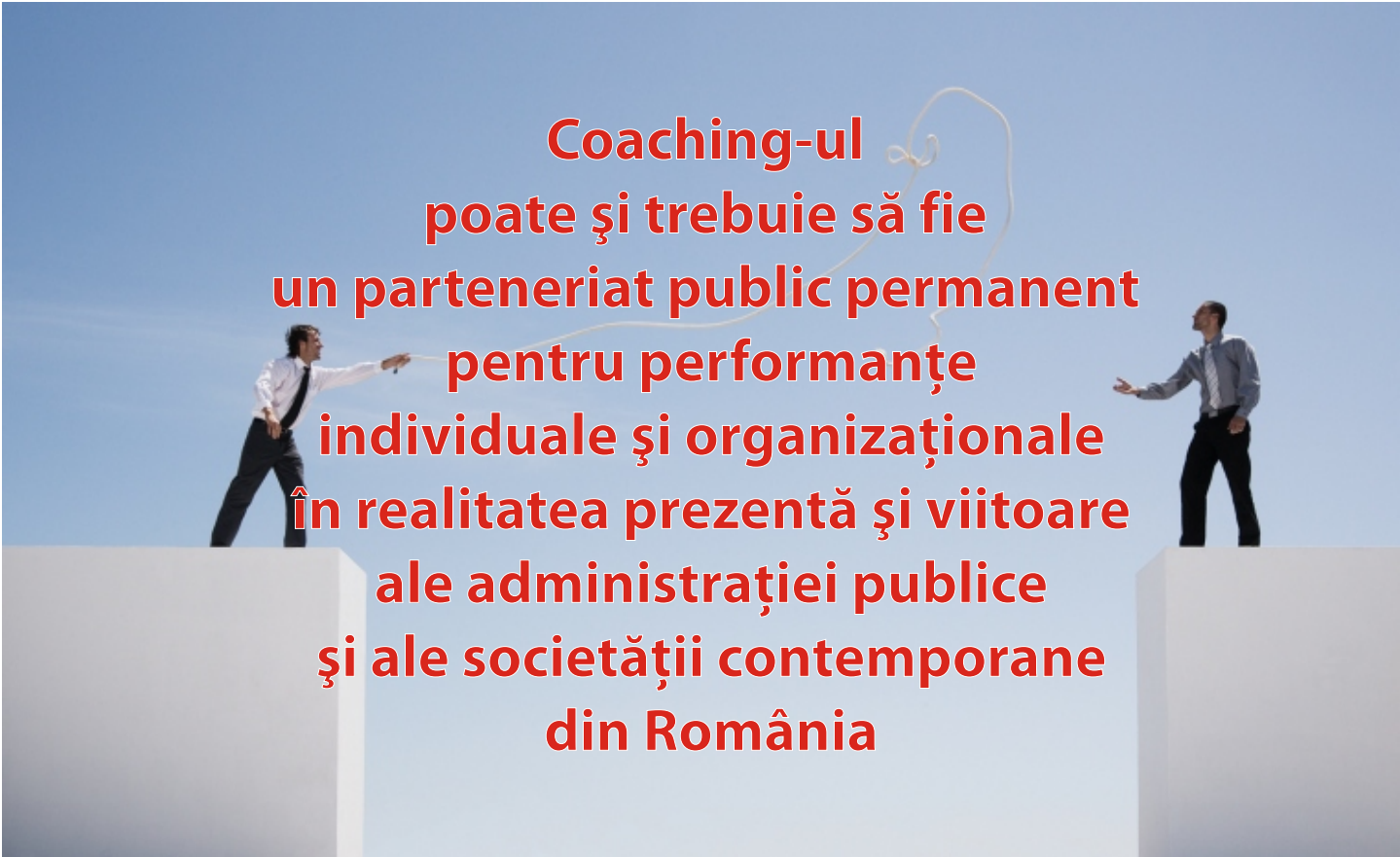
Analizele rezultatelor unor asemenea investigații ne vor convinge că instrumentarul Coaching trebuie să reprezinte un "antrenament" necesar și pentru funcționarii publici și entitățile publice, o alternativă suplimentară de dezvoltare personală și organizațională pentru administrația publică din România.

Poate fi un instrument practic îmbinat armonios cu training, consultanță, mentoring, tutoriat, consiliere psihologică sau alte forme de dezvoltare personală și organizațională.

Utilizarea instrumentarului eficient al Coaching-ului, în mediile administrației publice din România, se poate face sub asistența unor funcționari publici formați/ specializați/ atestați/ recunoscuți drept "coachi", precum și/ sau în cadrul unor programe de formare profesională cu tematică de coaching.

O astfel de abordare pentru cunoașterea și utilizarea Coaching-ului în mediile administrației publice din România, poate reprezenta suportul garant al unui "antrenament public continuu" pentru performanțe și succese garantate ale entităților publice și funcționarilor publici.

**Dumitru Maxim**  
**consilier ANFP**



**Coaching-ul  
poate și trebuie să fie  
un parteneriat public permanent  
pentru performanțe  
individuale și organizaționale  
în realitatea prezentă și viitoare  
ale administrației publice  
și ale societății contemporane  
din România**



## În administrația publică

*Cristina Constantinescu, expert ANFP*

Un studiu recent realizat de Președinția Irlandeză a Consiliului Uniunii Europene în cadrul Rețelei Europene de Administrație Publică – EUPAN arată o creștere importantă a utilizării instrumentelor social media în administrația publică.

Social media este un termen folosit pentru a desemna tehnologiile și practicile online care sunt folosite pentru a împărtăși opinii și informații, pentru a promova discuții, dar, mai ales, pentru a construi relații. Practicile și instrumentele social media implică îmbinarea tehnologiei, telecomunicațiilor și interacțiunii sociale.

⌘ Buna utilizare a rețelelor social media poate ajuta administrația publică să înțeleagă mai bine, să răspundă și să atragă atenția beneficiarilor. Aceste mijloace permit realizarea unei comunicări reale în ambele sensuri, însemnând nu doar utilizarea unor instrumente sau tehnici speciale, ci promovarea angajamentului digital prin care se realizează trecerea de la difuzarea informațiilor (website) la conversație, de la a observa la a asculta și a răspunde, de la conștientizarea publicului la pro-activitate. Mai mult decât atât, prin angajamentul digital pe care o instituție sau autoritate publică și-l asumă, aceasta vine în preîntâmpinarea nevoilor cetățenilor, nu așteaptă ca aceștia să abordeze administrația publică, astfel facilitând implicarea comunităților în luarea deciziilor la nivel guvernamental

### **Instrumentele social media au nenumărate beneficii pentru administrație:**

- ⌘ **îmbunătățesc accesul** autorităților și instituțiilor publice la publicul lor specific și accesibilitatea comunicării dintre acestea;
- ⌘ **permit administrației publice să fie mai activă** în relațiile sale cu cetățenii, partenerii și părțile interesate;
- ⌘ oferă mai multe posibilități pentru a **ajusta sau reorienta rapid modul de comunicare**, atunci când este necesar;
- ⌘ **îmbunătățesc eficiența costurilor pe termen lung pentru comunicare**, care, deși în administrația publică din România sunt reduse, pot dispărea în timp;
- ⌘ sunt **credibile** pentru că se distanțează de canalele media oficiale;
- ⌘ **reduc dependența** administrației de media tradiționale și contracarează informațiile inexacte oferite prin intermediul lor;
- ⌘ **cresc** viteza diseminării informației și feedback-ului publicului;
- ⌘ ajung la diverse **publicuri specifice privind aspecte specifice**

Utilizarea canalelor social media pot avea și dezavantaje, dar printr-o bună planificare strategică, acestea pot fi contracarate sau transformate în avantaje.

### **Printre dezavantajele folosirii rețelelor de socializare de către instituții și autorități publice, putem evidenția:**

- ⌘ implicarea de **resurse umane și de timp**. Luând în considerare contextul actual al crizei, resursele sunt reduse, mai ales în departamentele de comunicare, iar dedicarea unor persoane în dezvoltarea relației cu cetățenii și cu celelalte entități publice prin intermediul social media este aproape imposibilă. Lipsa de reacție sau reacția întârziată la comentarii și noutăți poate compromite demersul de relaționare prin social media, prin urmare, angajamentul digital trebuie asumat;
- ⌘ existența unei **critici importante și susținute**. Având în vedere specificul rețelelor de socializare, acela că permite comunicarea fără prea multe limite, că interpune între receptor și emițător o barieră confortabilă de spațiu, vor exista întotdeauna persoane nemulțumite, gata să-și exprime acea nemulțumire și chiar să atragă alți utilizatori de partea lor. Din nou, lipsa de reacție sau reacția întârziată la comentarii poate înrăutăți situația;
- ⌘ apariția **conflictelor între utilizatori**. Ca urmare a criticilor vehemente, pot apărea susținătorii vehemenți, apărați de același confort de a se afla la distanță. Atunci când există conflicte, moderatorul trebuie să intervină pentru a concilia părțile;
- ⌘ **nepuința de a îmbina “vocea personală” cu cea a instituției**. Această dublare poate crea confuzie și chiar conflicte, de aceea moderatorul/ moderatorii trebuie să fie obiectivi, echidistanți și să urmeze același mesaj;
- ⌘ **angajarea în folosirea canalelor sociale nepotrivite pentru instituție**. Alegerea instrumentului potrivit pentru fiecare entitate publică poate fi influențată de urgența informației care trebuie transmisă, nivelul de interactivitate cerut sau rata de utilizare a platformei respective de publicul-țintă.

Toate aceste puncte slabe pot fi diminuate prin existența unor reguli minime de interacțiune în mediul online. Studiul menționat în debutul acestui articol a sondat și existența la nivelul administrației publice a unor politici, regulamente sau chiar legi care să reglementeze folosirea social media. Mai multe state au confirmat existența unor strategii sau proceduri, fie formale, fie informale, în ceea ce privește utilizarea instrumentelor social media, dar concluzia a fost că este dificil, dacă nu imposibil, să se aplice o politică centrală și uniformă privind folosirea social media în administrația publică. Aceasta se poate datora specificului divers al entităților publice, ratei de utilizare, gradului de acoperire a Internetului etc.

Totuși, majoritatea covârșitoare a statelor a menționat că legile lor prevăd utilizarea social media pentru punerea în aplicare a legislației

privind liberul acces la informații de interes public.

Ținând cont de tendințele globale actuale, care cer integrarea social media în strategiile guvernamentale, Programul de Guvernare 2013-2016 prevede adoptarea și implementarea rapidă a măsurilor aferente domeniului tehnologiei informației și comunicațiilor din Agenda 2020 a Uniunii Europene, acțiune ce se va realiza prin elaborarea și punerea în practică a „Strategiei naționale privind Agenda Digitală pentru România”. Direcția de acțiune „e-Guvernare, Interoperabilitate, Cloud Computing, Media Sociale” cuprinde, inter alia, și activități de promovare și implementare a „sistemelor colaborative online, instrumentelor și serviciilor electronice participative la inițiative publice sau guvernamentale pentru persoane și mediul de afaceri”.



*material realizat de  
Direcția Comunicare și Relații Internaționale  
2013*

**Echipa redacțională:**

**Alina Sandu**

**Cătălina Burcea**

**Florina Dragoș**

**Anneroze Bădoiu**

**Adriana Cîrciumaru**

*Tehnoredactare: Cătălina Burcea*



*Mulțumim colaboratorilor acestui număr:*

- Carmen Hârtopeanu, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Cristina Constantinescu, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Dumitru Maxim, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
- Simion Lucian Eduard, Instituția Prefectului județul Tulcea
- Camelia Gulyas, Primăria municipiului Lugoj