



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

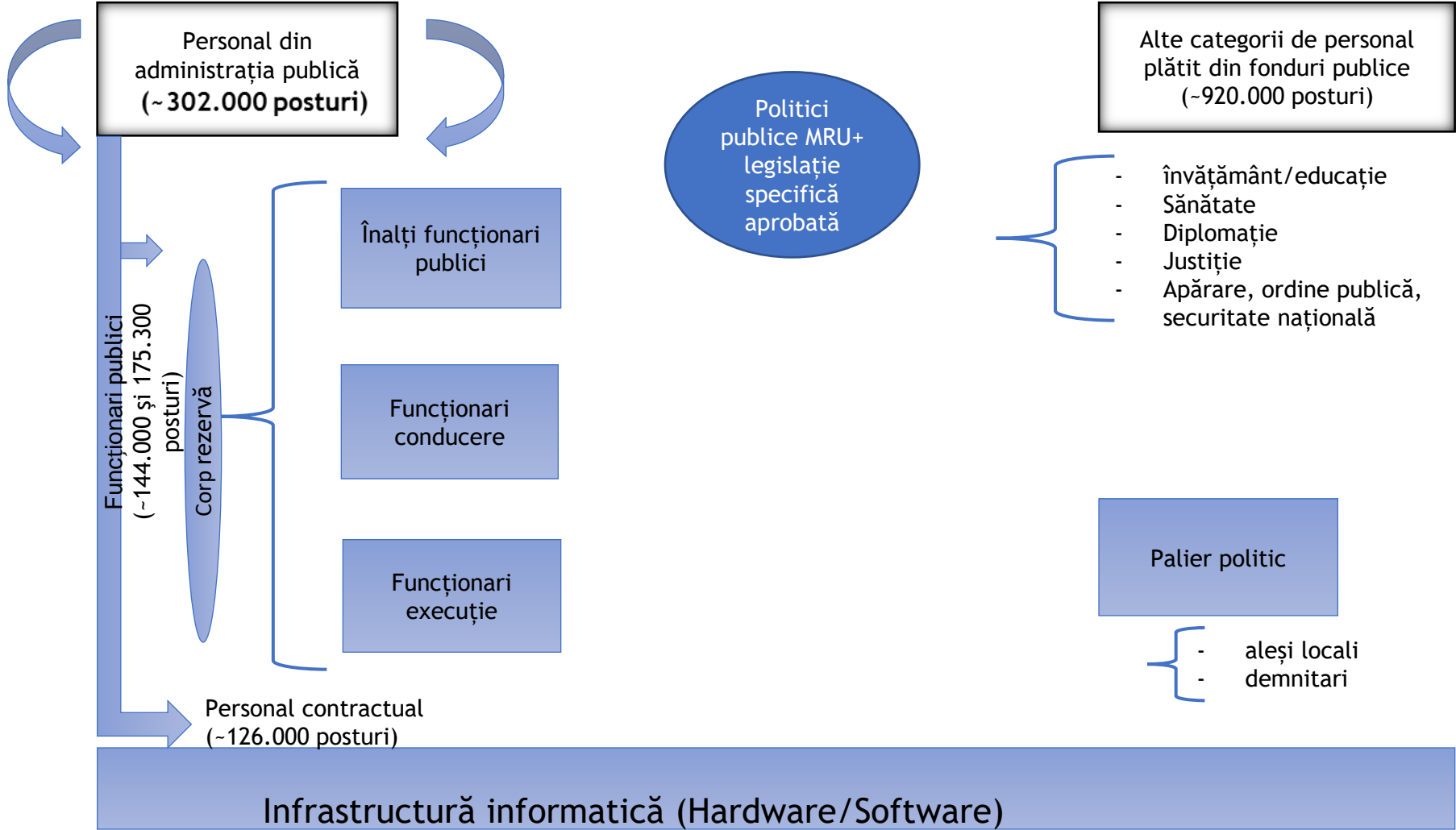
## **Management performant al resurselor umane – propunere de REFORMĂ**



*AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI*

- Sisteme de monitorizare al performanței
- Cadre competențe
- Instruire

Concurs național funcționari publici EPSO (centre testare)



Funcționari publici  
(~144.000 și 175.300 posturi)

Personal din administrația publică  
(~ 302.000 posturi)

Corp rezervă

Înalți funcționari publici

Funcționari conducere

Funcționari execuție

Personal contractual  
(~126.000 posturi)

Infrastructură informatică (Hardware/Software)

Politici publice MRU+ legislație specifică aprobată

Alte categorii de personal plătit din fonduri publice (~920.000 posturi)

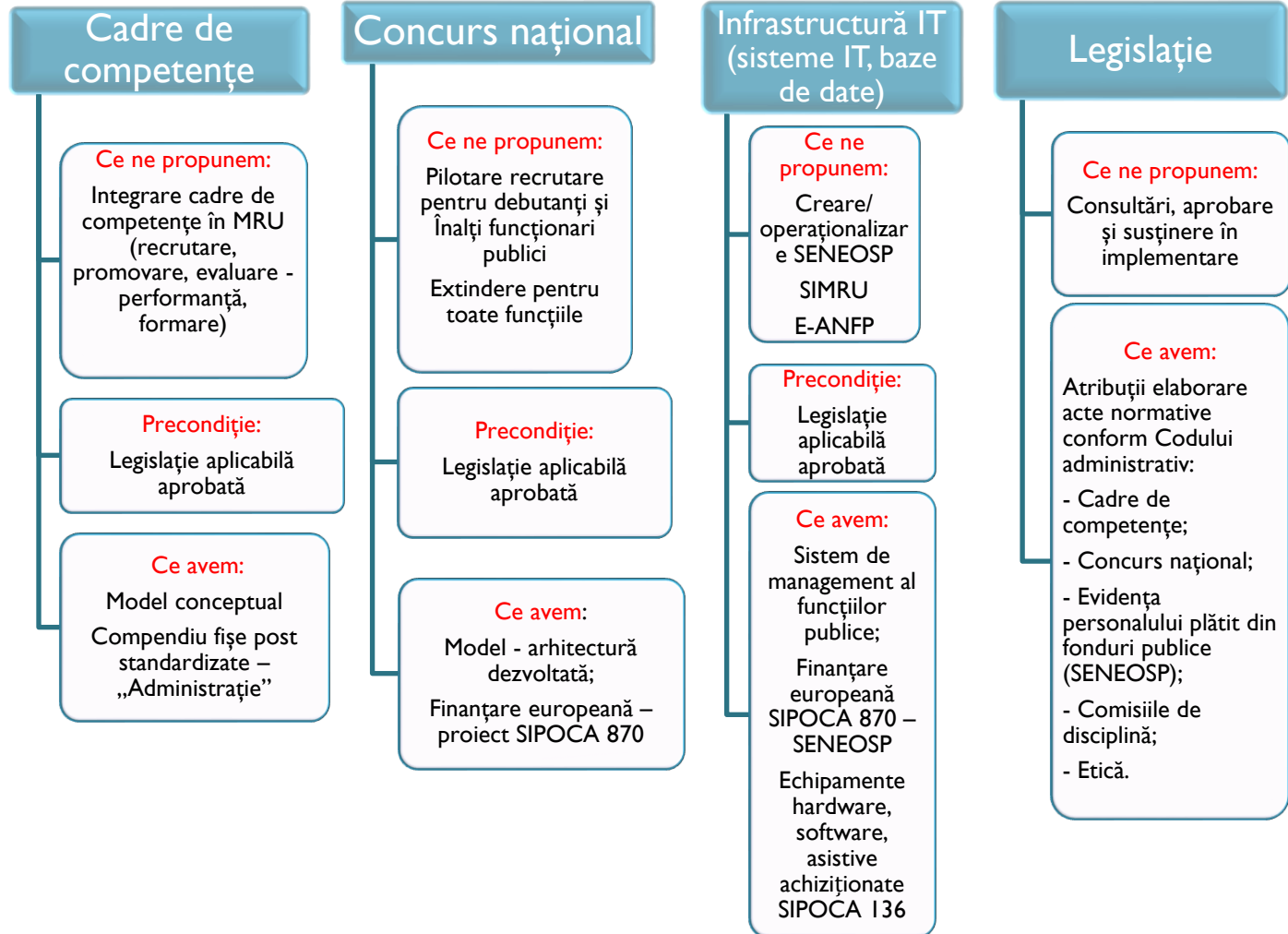
- învățământ/educație
- Sănătate
- Diplomație
- Justiție
- Apărare, ordine publică, securitate națională

Palier politic

- aleși locali
- demnitari

( Digitalizare )

# AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



# Cadre de competențe (I)

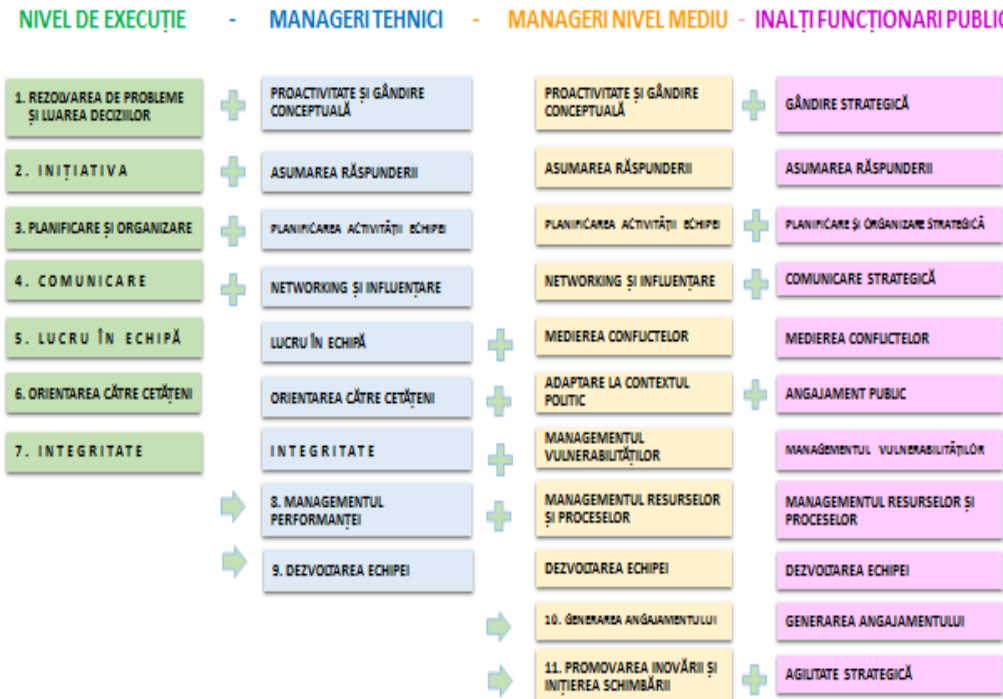
- **COMPETENȚE = CUNOȘTINȚE, ABILITĂȚI ȘI ATITUDINI;**

## Cadrul de competențe aduce:

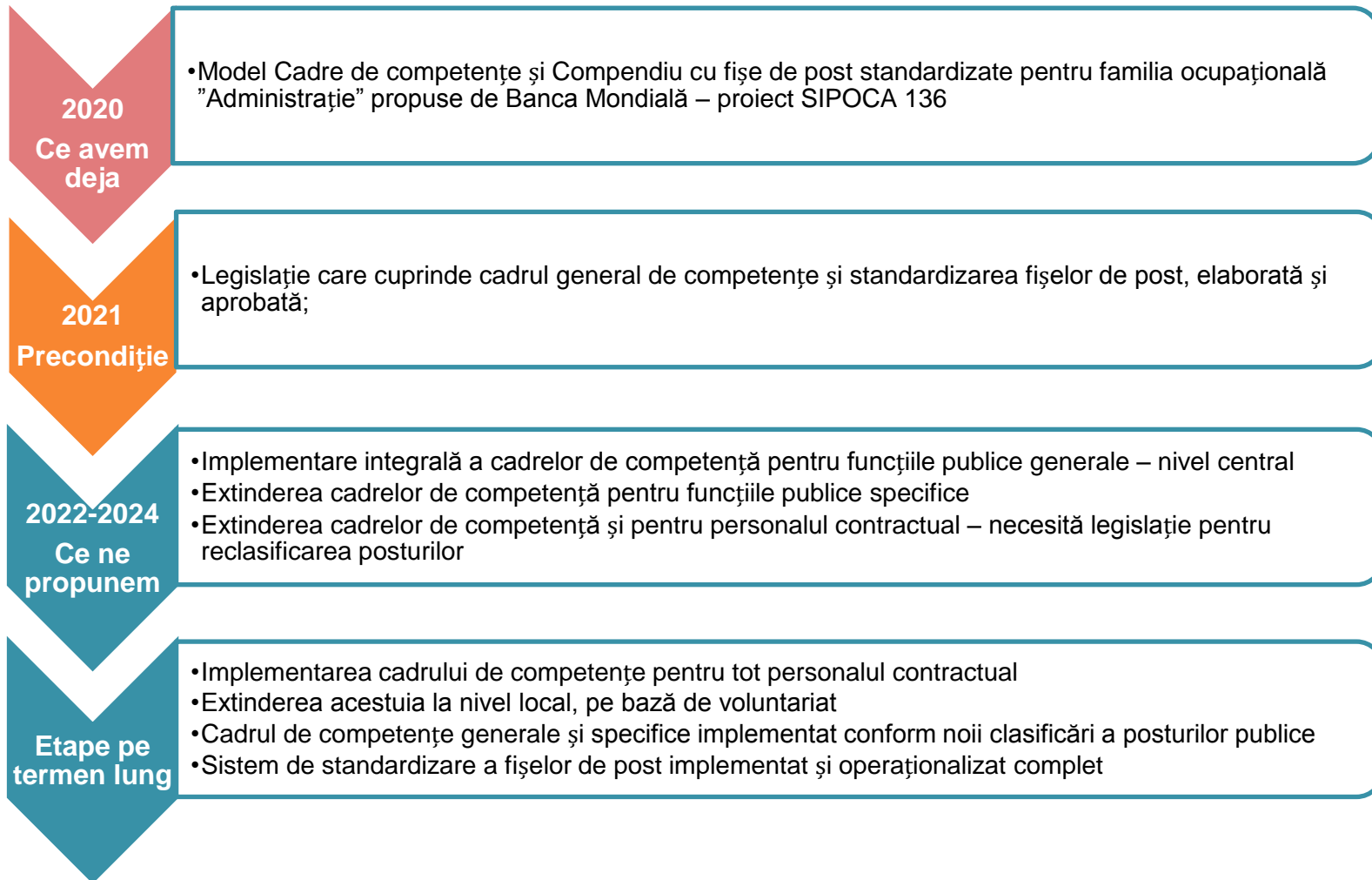
- ✓ Clarificarea cerințelor diferitelor tipuri de posturi
- ✓ Transparență în ceea ce privește posturile din sectorul public
- ✓ Obiectivitate sporită în procesele de recrutare și evaluare a performanței
- ✓ Predictibilitate în dezvoltarea carierei

## Instrument de management pentru MRU:

- recrutare și selecție
- managementul performanței - evaluare
- formare și dezvoltare
- evoluție în carieră
- 3 grupe de competențe generale pentru **funcțiile de execuție** (eficiență personală, eficiență interpersonală, responsabilitate socială),
- 5 grupe de competențe generale pentru **funcțiile de conducere** (cele 3 pentru execuție +abilități manageriale și leadership)



# Cadre de competențe (II)



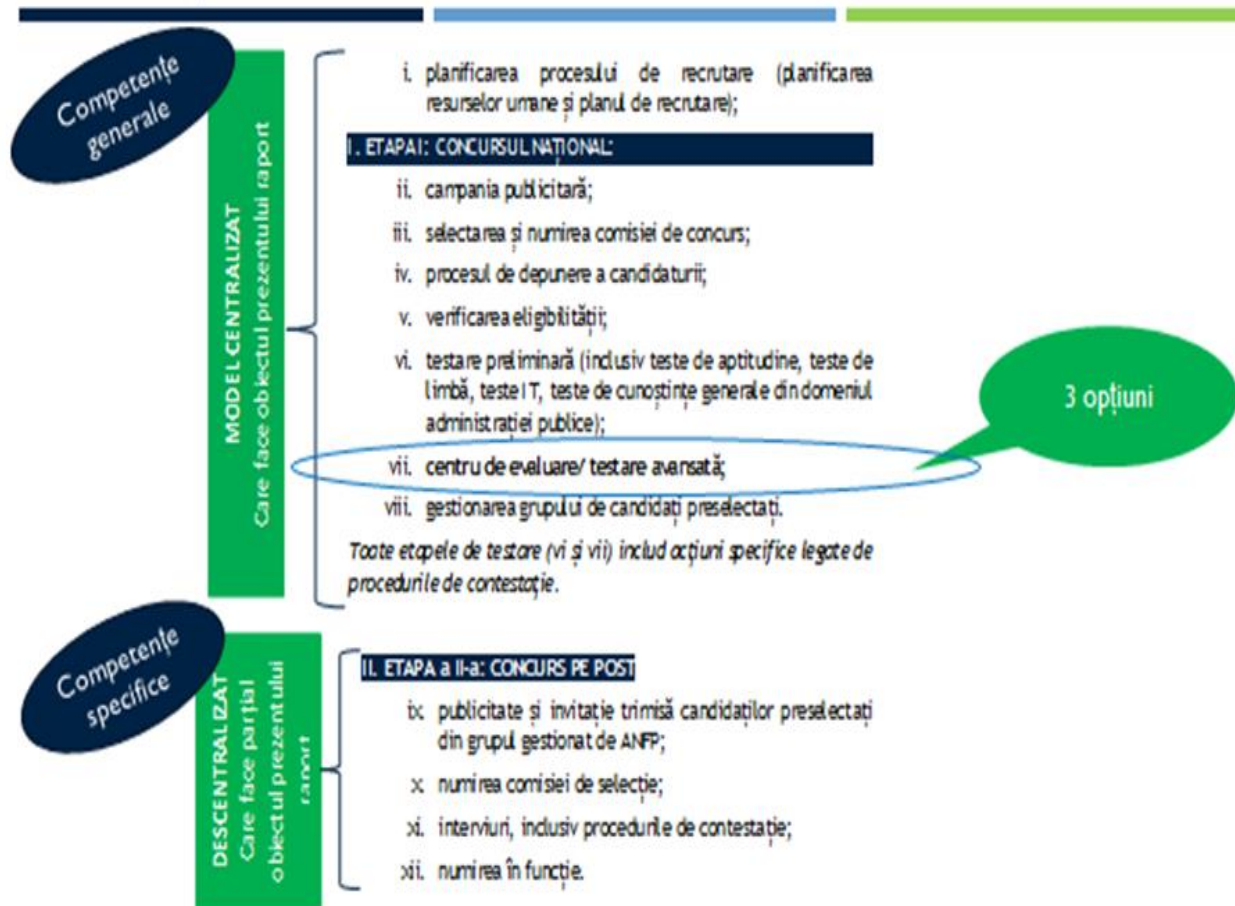
# Concursul național(I)

## Noul model de RECRUTARE:

- Se bazează pe cadrele de competențe
- Asigură recrutare bazată pe merit
- Corelează nevoile instituționale cu competențele necesare

## Etapile modelului propus:

- Planificarea forței de muncă – plan de recrutare instituțional pe 3 ani
- Concurs național – organizat de ANFP pentru administrația centrală și teritorială
- Concursul pe post – organizat de fiecare instituție angajatoare



# Concursul național (II)

2020 - 2021

Ce avem  
deja

- Model cadre de competențe și concept al noului sistem de recrutare (concurs național) propuse de Banca Mondială – proiect SIPOCA 136
- Finanțare europeană – implementare proiect SIPOCA 870 (pilot)

2021-2022

Precondiție

- Legislație privind organizarea concursului național – etapa de pilotare elaborată și aprobată;
- Realizarea de către instituțiile publice a Planului de recrutare în vederea pilotării concursului național pentru debutanți și înalții funcționari publici

2022-2023

Ce ne  
propunem

- Prin proiectul SIPOCA 870:
- Dezvoltarea sistemului IT – arhitectură - pentru operaționalizarea conceptului de concurs național propus
- Pilotarea concursului național pentru debutanți și înalții funcționari publici

Etape pe  
termen  
lung

- Introducerea modelului tranzitoriu de concurs pe post - un model de recrutare tranzitoriu, bazat pe competențe, care să fie adoptat de instituțiile publice până când concursul național este complet operaționalizat.
- Organizarea etapizată a concursului național pentru celelalte categorii de funcții publice
- Implementarea integrală a concursului național

# Infrastructură IT (I)

**Infrastructură IT pentru concursul național și ulterior întreg ciclul managementului resurselor umane:**

- Extinderea sistemului informatic ANFP cu noi funcționalități
- SENEOSP (Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public)
- E-ANFP (platformă de gestiune a funcționarilor publici de la nivel central, teritorial, local pentru toate procesele aferente parcursului de carieră și pentru interconectarea cu instituțiile partenere)
- SIMRU (sistem integrat și unitar de management a serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală)
- Portal web concurs național, modul fișe de post standardizate
- Self-service candidat/funcționari

**Etape de dezvoltare:**

**SENEOSP:**

- Etapa 1 - interconectarea sistemelor de informații multi-instituționale
- Etapa 2 - colectarea directă de date/ informații de la autoritățile și instituțiile publice de către ANFP

**E-ANFP**

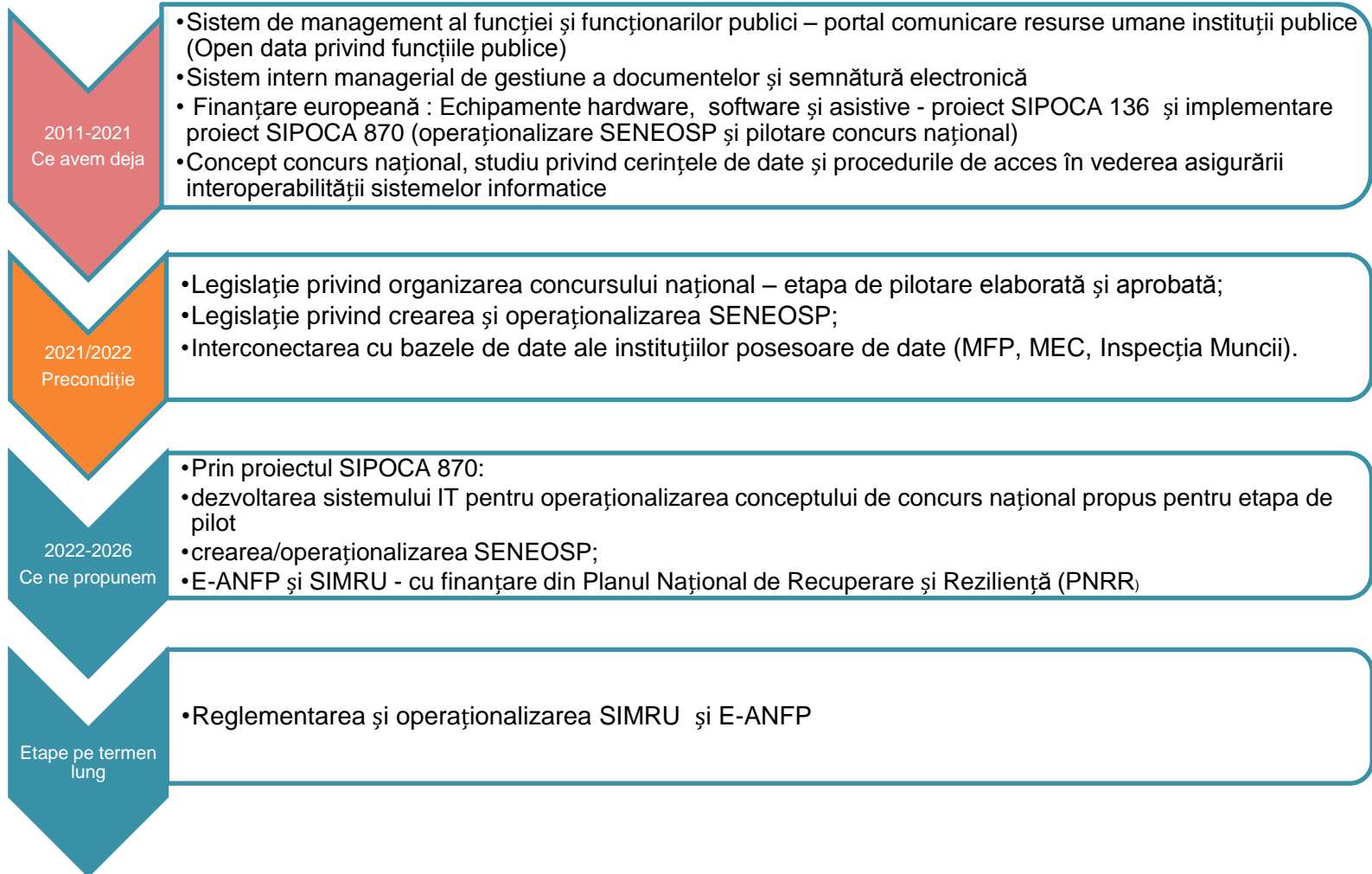
- monitorizarea, colectarea de date, gestiune a informațiilor din dosarul profesional la nivel complex
- instrument de evidență și management integrat care va fi gestionat de către ANFP
- platformă interactivă și colaborativă de gestiune standardizată și unificată a funcționarilor publici

**SIMRU:**

- crearea de module tip self service și self management pentru angajați
- crearea de module pentru toate etapele carierei resurselor umane
- servicii financiare integrate asociate resurselor umane pentru administrația publică centrală, cu aderarea în mod voluntar a administrației locale.



# Infrastructură IT (II)



# Legislație (I)

Codul administrativ conferă ANFP atribuții pentru **reglementarea:**

- procedurii de elaborare a **cadrelor de competențe;**
- organizării și desfășurării:
  - **proiectului pilot** de organizare a concursului de ocupare a funcțiilor publice vacante pentru **debutanți și ÎFP;**
  - **concursului național** pentru ocuparea posturilor vacante de la nivel central și teritorial;
- întocmirea, actualizarea și administrarea **SENEOSP;**
- constituirii, organizării și funcționării **comisiilor de disciplină;**
- activitatea **consilierului de etică** și modalitatea de raportare;
- elaborării Strategiei în domeniul funcției publice.

# Legislație(II)

2021-2023

- Aprobarea Hotărârii Guvernului privind constituirea, organizarea și funcționarea **comisiilor de disciplină**;
- Aprobarea Hotărârii Guvernului pentru desemnarea, atribuțiile, modalitatea de organizare a activității și procedura de evaluare a performanțelor ale **consilierului de etică**,
- Aprobarea Hotărârii Guvernului privind întocmirea, actualizarea și administrarea Sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public (**SENEOSP**);
- Aprobarea Hotărârii Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a **cadrelor de competențe**;
- Aprobarea Hotărârii Guvernului privind organizarea și desfășurarea **proiectului pilot** de organizare a concursului de ocupare a unor funcții publice vacante (**debutant și ÎFP**)

Precondiție

- **SUSȚINEREA** decidenților politici, a instituțiilor europene și naționale, a societății civile și a mediului academic.

Etape pe termen lung

- Aprobarea Hotărârilor Guvernului pentru ocuparea **tuturor posturilor vacante** (central și teritorial: concurs național+concurs pe post; local: concurs pe post)

DECISION MAKER



MULȚUMESC