



Nr. 45402/2022

ANUNȚ

Agenția Națională a Funcționarilor Publici organizează concurs în vederea încadrării pe perioadă determinată, în condițiile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pentru ocuparea unui post corespunzător funcției de natură contractuală de Business analyst security, post înființat în afara organigramei ANFP, în cadrul proiectului: "Transparență și competență în sectorul public", cod MySMIS2014+ 140086, SIPOCA 870, finanțat din POCA 2014-2020.

Principalele atribuții:

- Monitorizează și soluționează problemele legate de infrastructura TIC, aplicând măsuri proactive și reactive de prevenire și remediere, corespunzătoare SENEOSP și CONCURS NAȚIONAL,
- Participă activ în etapa de analiză, realizare a caietelor de sarcini/specificații tehnice/prezentări/ planuri de acțiune IT, etc., precum și în etapele de implementare, testare, corespunzătoare SENEOSP și CONCURS NAȚIONAL,
- Colaborează cu furnizorii și cu arhitecții TIC astfel încât conceptele planificate să fie transpuse în acțiune,
- Menține securitatea, confidențialitatea și integritatea sistemelor informatice, concepe și implementează proceduri în acest sens,
- Asigură configurarea și administrarea echipamentelor de rețea și de comunicații/securitate ce interacționează cu sistemele dezvoltate în cadrul proiectului,
- Monitorizează echipamentele de securitate și de comunicații în vederea asigurării securității soluțiilor implementate și a celor pre-existente,
- Asigură continuitatea sistemelor TIC și aplică proceduri de recuperare în caz de dezastru, precum și configurarea resurselor hardware și asigurarea securității acestora în caz de dezastru,
- Supervizează instalarea și configurarea sistemelor de operare și asigurarea redundanței prin soluțiile implementate,
- Supervizează furnizorii în realizarea testelor specifice de securitate informatică pentru a asigura conformitatea soluțiilor cu cerințele legale în vigoare,
- Colaborează cu coordonatorii Activităților 3 și 4 din proiect, cu membrii echipei de proiect nominalizați prin Ordin al Președintelui ANFP precum și cu reprezentanții serviciilor contractate prin procedură de licitație deschisă în vederea implementării Activităților 3 și 4 din proiect.

- I. Pot participa la concursul organizat în vederea ocupării postului mai-sus menționat persoanele care îndeplinesc cumulativ condițiile generale și condițiile specifice.

Condiții generale pentru ocuparea postului de mai sus sunt:

- a) să aibă cetățenia română și/sau cetățenie a altor state membre ale Uniunii Europene și/sau a statelor aparținând Spațiului Economic European și domiciliul în România;
- b) să cunoască limba română, scris și vorbit;

- c) are capacitate deplină de muncă în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- d) are o stare de sănătate corespunzătoare postului pentru care candidează, atestată pe baza adeverinței medicale eliberate de medicul de familie sau de unitățile sanitare abilitate;
- e) îndeplinește condițiile de studii și, după caz, de vechime sau alte condiții specifice potrivit cerințelor postului pentru care se organizează concurs;
- f) să nu fi fost condamnată definitiv pentru săvârșirea unei infracțiuni contra securității naționale, contra autorității, infracțiuni de corupție sau de serviciu, infracțiuni de fals ori contra îndeplinirii justiției ori care ar face-o incompatibilă cu exercitarea funcției, cu excepția situației în care a intervenit reabilitarea;
- g) să nu execute o pedeapsă complementară prin care i-a fost interzisă exercitarea dreptului de a ocupa funcția, de a exercita profesia sau meseria ori de a desfășura activitatea de care s-a folosit pentru săvârșirea infracțiunii sau față de aceasta nu s-a luat măsura de siguranță a interzicerii ocupării unei funcții sau a exercitării unei profesii.

Condiții specifice pentru ocuparea postului de mai sus sunt:

- a) Studii universitare de licență absolvite cu diplomă de licență sau echivalentă într-unul din următoarele ramuri de știință / domenii / specializări:
 - ramura de știință Informatică / Specializarea Matematică - Informatică;
 - ramura de știință Ingineria sistemelor, calculatoare și tehnologia informației;
 - ramura de știință Inginerie electrică, electronică și telecomunicații / domeniul Cibernetică, statistică și informatică economică / specializarea Contabilitate și informatică de gestiune / specializarea Informatică economică;
- b) Atestări/Certificări: în domeniul securității informațiilor, utilizării tehnologiilor și/sau a echipamentelor de comunicații dovedite de o certificare eliberată de o autoritate publică competentă cu recunoaștere generală sau o instituție/organizație/organism de drept public sau privat;
- c) Cunoștințe de operare / programare pe calculator: Administrare și configurare sisteme de operare Linux, configurare servicii de email, administrare și configurare echipamente de rețea (firewall, router, switch - de preferat Cisco), securitatea sistemelor informatice;
- d) Limbi străine: engleză (citit, scris, vorbit) - nivel mediu, dovedit cu documente sau testată în cadrul probei scrise;
- e) Experiență de cel puțin 3 ani în proiectarea și implementarea de soluții de securitate pentru soluții IT complexe, de preferat pentru sectorul public.

II. Dosarele de înscriere la concurs se depun la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, în perioada 18 octombrie 2022 - 24 octombrie 2022 (ora 16.30), inclusiv și trebuie să conțină în mod obligatoriu următoarele documente:

- a) cerere de înscriere, conform anexei nr. 1;
- b) curriculum vitae, modelul comun european;
- c) copia actului de identitate sau orice alt document care atestă identitatea, potrivit legii, după caz;
- d) copii ale documentelor care să ateste nivelul studiilor efectuate și ale altor acte care atestă efectuarea unor specializări, precum și copiile documentelor care atestă îndeplinirea condițiilor specifice prevăzute pentru ocuparea postului;
- e) copii ale documentelor care să ateste vechimea în muncă, în meserie și/sau în specialitatea studiilor, după caz;
- f) copii ale documentelor care să ateste experiența în domeniul de activitate specific postului;
- g) adeverință medicală care să ateste starea de sănătate corespunzătoare eliberată cu cel mult 6 luni anterior derulării concursului de către medicul de familie al candidatului sau de către unitățile sanitare abilitate;

h) cazierul judiciar sau o declarație pe propria răspundere că nu are antecedente penale care să-l facă incompatibil cu funcția pentru care candidează; în toate situațiile cazierul judiciar va fi depus cel mai târziu la data susținerii probei interviu;

i) alte documente relevante pentru desfășurarea concursului.

Adeverința care atestă starea de sănătate conține, în clar, numărul, data, numele emitentului și calitatea acestuia, în formatul standard stabilit de Ministerul Sănătății.

Actele prevăzute la lit. c), d) e), f) vor fi prezentate și în original în vederea verificării conformității copiilor cu acestea.

Postul corespunzător funcției de natură contractuală de Business analyst security va fi ocupat pe perioadă determinată, respectiv până la data de 31.09.2023.

Relații suplimentare se pot obține la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și la secretarul comisiei de concurs, Ana-Maria Ghineț, nr. de telefon: 0790.139.123, e-mail ana.ghinet@anfp.gov.ro.

Comunicarea rezultatelor se face prin specificarea punctajului fiecărui candidat și a mențiunii "admis/respins", la avizierul ANFP și pe pagina de Internet a instituției www.anfp.gov.ro, secțiunea "Anunțuri".

III. Concursul constă în trei probe succesive:

- a) selecția dosarelor de înscriere;
- b) proba scrisă;
- c) interviul.

Candidații declarați „admis” la selecția dosarelor de înscriere vor susține proba scrisă în data de 3 noiembrie 2022, ora 10.00, la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Proba scrisă constă în redactarea unei lucrări și/sau în rezolvarea unor teste-grilă.

Prin proba scrisă se testează cunoștințele teoretice necesare ocupării postului pentru care se organizează concursul.

Sunt declarați „admis” candidații care au obținut minimum 50 de puncte.

Candidații declarați „admis” la proba scrisă vor susține proba interviu în data de 9 noiembrie 2022, ora 10.00, la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

În cadrul interviului se testează abilitățile, aptitudinile și motivația candidaților.

Interviul se notează pe baza criteriilor prevăzute și a punctajelor maxime stabilite de comisia de concurs/examen pentru aceste criterii prin planul de interviu. Criteriile de evaluare ale interviului sunt:

- a) abilități și cunoștințe impuse de funcție;
- b) capacitatea de analiză și sinteză;
- c) motivația candidatului;
- d) comportamentul în situațiile de criză;
- e) inițiativă și creativitate.

Sunt declarați „admis” la interviu candidații care au obținut minimum 50 de puncte.

Punctajul final se calculează ca medie aritmetică a punctajelor obținute la proba scrisă și interviu.

Candidații nemulțumiți de rezultatul selecției dosarelor/ probei scrise/ probei interviu pot depune contestații, în termen de 24 de ore de la data afișării rezultatelor, la registratura Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

A. IV. TEMATICA

1. Metodologii de implementare a proiectelor IT (Rețele de calculatoare, Securitate informatică)

2. Management de proiect. Informații relevante cu privire la sistemul IT ANFP și la rezultatele/activitățile proiectului „Transparență și competență în sectorul public”, cod proiect MySMIS2014+140086, SIPOCA 870.
3. Atribuțiile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, Evidența personalului plătit din fonduri publice. Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, Concursul pentru ocuparea unei funcții publice, Competența de organizare și desfășurare a concursului național. concurs pilot.

B. BIBLIOGRAFIE SPECIFICĂ:

Rețele de calculatoare	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implementing Cisco IP Switched Networks (SWITCH) Foundation Learning Guide: (CCNP SWITCH 300-115), By Richard Froom, Erum Frahim, Published May 14, 2015 by Cisco Press. Part of the Foundation Learning Guidesseries; ○ CCNA - Ghid de studiu independent: CCNA Basics (CCNAB), editura BIC ALL, Bogdan Caranda, Răzvan Raica, 2005; ○ CCIE Routing and Switching v5.0, Official Cert Guide Library, Cisco Press, Narbik Kocharians, Peter Paluch, Terry Vinson, 2015;
Securitate informatică	CompTIA Advanced Security Practitioner - Study Guide - Michael Gregg - - SYBEX 2014
Extras din cererea de finanțare a proiectului „Transparență și competență în sectorul public”, cod proiect MySMIS2014+140086, SIPOCA 870	
O.U.G. nr. 57/2017 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare,	Titlul II, Capitolul IV: Atribuțiile Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, Evidența personalului plătit din fonduri publice. Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public, Capitolul VI: Concursul pentru ocuparea unei funcții publice, Competența de organizare și desfășurare a concursului național și a concursului pe post, PARTEA a IX-a Dispoziții tranzitorii și finale: art. 619.

V. Afișat în data de 18 octombrie 2022, la sediul și pe pagina de internet a ANFP.

CERERE
privind înscrierea la concurs

Subsemnatul(a) _____ fiul(fiica) lui
 _____ și al (a) _____ născut(a) la data
 de _____ în localitatea _____,
 județul _____ sectorul _____,
 având cetățenia _____, posesor/poseoare al/a cărții de identitate seria _____, nr.
 _____ eliberată de _____ la data de
 _____, CNP _____, cu domiciliul în
 localitatea _____, județul _____/
 sectorul _____, strada _____ nr. _____ bloc _____, etaj
 _____, apartament _____, vă rog să-mi aprobați înscrierea la concursul organizat în data de
, pentru ocuparea postului vacant de _____ (personal
 contractual) din cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

Sub sancțiunea prevăzută de art. 326 Cod penal privind falsul în declarații, declar, pe proprie răspundere, faptul că sunt de acord cu prelucrarea informațiilor cu caracter personal, în conformitate cu prevederile legale aplicabile domeniului de protecție a persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date.

Semnătura:

Data:

ANFP prelucrează datele cu caracter personal furnizate de dumneavoastră prin acest document în scopul desfășurării activităților de selecție pentru ocuparea posturilor vacante. Datele se prelucrează de către CRU. Conform legislației aplicabile domeniului de protecție a datelor cu caracter personal -Regulamentul (UE) nr. 679/2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor), beneficiați de dreptul de acces, de intervenție asupra datelor, dreptul de a nu fi supus unei decizii individuale. Aveți dreptul să vă opuneți prelucrării datelor personale care vă privesc și să solicitați ștergerea datelor. Pentru exercitarea acestor drepturi, vă puteți adresa cu o cerere scrisă, datată și semnată la CRU din cadrul ANFP. De asemenea, vă este recunoscut dreptul de a vă adresa justiției.

(În cazul opoziției la prelucrarea datelor, persoana nu se mai poate înscrie în procedura de selecție în vederea participării la concurs).

Extras din cererea de finanțare:

informații relevante cu privire la sistemul IT ANFP și la rezultatele/ activitățile proiectului „Transparență și competență în sectorul public”, cod MySMIS2014+140086, SIPOCA 870,

Obiectivul general al proiectului este dezvoltarea și implementarea de politici și instrumente unitare și moderne de management a resurselor umane, pentru asigurarea transparenței, coerenței și competenței în sectorul public.

Obiectivele specifice ale proiectului :

1. Contribuție la asigurarea unui management unitar și coerent al resurselor umane prin dezvoltarea sistemului electronic național de evidență a ocupării în sectorul public - SENEOSP.

2. Proceduri transparente și incluzive de planificare, recrutare și selecție prin dezvoltarea și operaționalizarea noului concept administrativ de concurs național pilotat pentru categoria de funcție publică grad profesional debutant și o alta categorie de funcție publică identificata conform nevoilor în etapa de analiză.

3. Cunoștințe și abilități ale personalului din departamentele de resurse umane și ale personalului de conducere din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale îmbunătățite în domeniul digitalizării, managementului resurselor umane și formării de formatori prin asigurarea instruirii specifice.

Activitățile majore ale proiectului „Transparență și competență în sectorul public” cod MySMIS2014+ 140086, SIPOCA 870, așa cum reies din cererea de finanțare sunt:

I. ACTIVITĂȚILE PROIECTULUI

Rezultat program 1: Un management unitar și coerent al resurselor umane implementat în autoritățile și instituțiile publice atins prin Rezultat proiect 1. - Sistemul electronic național de evidență a ocupării în sectorul public - SENEOSP dezvoltat.

În conformitate cu prevederile art. 401 alin. (1) lit. i) și prevederile art. 411 din O.U.G. nr.57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, ANFP „administrează Sistemul electronic național de evidența a ocupării în sectorul public și realizează evidența personalului plătit din fonduri publice”.

Propunerile de categorii de personal pentru care pot fi colectate datele sunt, fără a se limita la :

A. funcționarii publici cu statut general, precum și cei cu funcții publice specifice - SENEOSP va asigura reconfigurarea evidenței acestei categorii de personal și module de HRM;

B. personalul contractual din familia ocupațională ”administrație publică”, funcții de demnitate publică precum și din autoritățile și instituțiile publice finanțate din venituri proprii - SENEOSP va realiza evidența acestei categorii de personal, precum și a modulelor de HRM selectate;

C. personalul bugetar din familiile ocupaționale ”învățământ”, ”sănătate și asistență socială”, ”cultură” ”diplomație”, ”justiție și curtea constituțională”, ”apărare, ordine publică și securitate națională” - Sistemul SENEOSP asigura evidența acestei categorii de personal,

D. personalul care beneficiază de statut special din cadrul oricăroră dintre familiile ocupaționale prevăzute de legislația cadru în domeniul salarizării - SENEOSP asigură evidența statistică a acestei categorii de personal.

Etapele realizării și operaționalizării SENEOSP :

I. Crearea depozitului de date (inter-operabilitate baze de date/sisteme multi - instituționale pre-existente)

II. PILOTARE sistem integrat

Crearea depozitului de date

Pentru realizarea acestei etape, vor fi întreprinse:

1) extragere, transformare și preluare date, dezvoltarea componentei software de extragere, transmiterea datelor către depozitul de date și crearea infrastructurii necesare, asociate celor 4 categorii de personal (A, B, C, D). Această soluție va facilita implementarea, fără a presupune modificări în structura bazei de date a deținătorului datelor/baze de date multi-instituționale. Dezvoltarea componentei software de extragere și transmitere a datelor către depozitul de date implică etape de dezvoltare, precum: analiză de business, dezvoltare și testare, punere în funcțiune.

2) Colectare date de la instituții publice din domeniul administrației publice - extindere sisteme ANFP pre-existente /reconfigurare, după caz (Migbook și portal). Acest proces presupune realizarea unei aplicații web pentru instituțiile din administrația publică și/sau instituții cu statut special. Pentru personalul din administrația publică datele vor fi colectate prin intermediul portalului de management al funcțiilor publice (Migbook și Portal), care trebuie extins. Se vor colecta date suplimentare, altele decât cele preluate din depozitul de date. Funcționalitatea presupune extinderea sistemului de management a funcțiilor publice existent cu interfețe pentru colectare de date specifice fiecărei categorii de personal. Analiza modalității de implementare și pilotarea unui modul standardizat de transmitere automată a datelor direct din cadrul sistemelor HRM de la nivelul unor autorități / instituții publice către depozit și a operaționalizării acestuia (corelat cu etapa de pilotare). Dezvoltarea de aplicații presupune: analiza de business, dezvoltare în tehnologii similare a aplicațiilor deja dezvoltate și utilizate în Agenție, testare, punere în funcțiune.

3) Managementul funcției publice - adăugare de noi funcționalități/reconfigurare, după caz. Dezvoltarea portalului de management al funcțiilor publice și a aplicației Migbook cu noi funcționalități precum și solicitarea de informații suplimentare specifice funcției publice. Dezvoltarea acestora presupune: analiza de business, dezvoltare în tehnologii similare a aplicațiilor deja dezvoltate și utilizate în Agenție, testare, punere în funcțiune.

4) Raportări și tablouri de bord. Realizarea unei soluții software care să permită:

- Generarea de rapoarte analitice, dashboard-uri și statistici.
- Generarea unor serii de date statistice accesibile publicului precum și categorii de date destinate unor instituții publice.

La finalul acestor acțiuni, va fi realizat de către dezvoltatorul/furnizorul soluției IT, un modul de instruire a personalului tehnic (50 de persoane din cadrul ANFP cu rol de utilizator intern) în ceea ce privește administrarea și operarea SENEOSP.

Pilotare SENEOSP- acces direct al angajatorilor publici/prin colectare directă.

Pentru realizarea acestei etape, vor fi întreprinse:

1) Pilotare sistem integrat, cu acces direct a angajatorilor publici, pe baza analizei de la pct.1,2,3 (minim 6 instituții centrale, 6 instituții publice teritoriale și locale) și cu acces partajat a angajatului public la datele esențiale (acces la dosarul profesional - componenta ANFP, pentru funcționarii publici din minim 6 instituții publice centrale și 6 instituții publice teritoriale și locale), prin dezvoltarea unei soluții de Web-service ce va fi pusă la dispoziția tuturor celor 13.700 de instituții publice - conform. Art.1 din Lg. 153/2017.

2) Analiza cadrului legislativ în vederea propunerii modelului SENEOSP extins la toate instituțiile publice.

După etapa de pilotare, va fi dezvoltată o analiză aprofundată, atât la nivel tehnic cât și legislativ, de către furnizorul soluției IT, cu suportul experților cooptați și cei ai ANFP, în vederea propunerii modelului SENEOSP extins la toate instituțiile publice, prin acces direct, la Registrul Național/de evidență electronică. Astfel, vor fi realizate/elaborate specificațiile tehnice, propunerea de caiet de sarcini și propunerea de modificare a actelor normative în vederea implementării etapei finale de dezvoltare și asigurare a funcționalității acestui sistem. Pentru categoriile de la punctele A și B, extinderea sau reconfigurarea sistemului pre-existent va presupune atât evidența, cât și HRM. Instrumentele de HRM se vor constitui în sub-module, componente ale soluției de Web-service/web-based, care vor viza domeniul HR, precum: fișa postului în corelare cu cadrul de competențe dezvoltat, selecția personalului prin concurs, formarea profesională, evaluarea performanțelor profesionale individuale etc. Aceste instrumente odată dezvoltate și pilotate, vor putea fi utilizate de toate instituțiile publice care au personal din categoriile A și B, în condiții stabilite ulterior. Această acțiune va fi pilotată în cadrul acestui proiect pentru instituțiile stabilite ca urmare a etapei de analiză, respectiv: 6 instituții centrale și 6 instituții locale. Reconfigurarea sistemului ANFP pre-existent va presupune extinderea funcționalităților acestuia de la categoriile de personal menționate la punctele A și B la categoriile de personal menționate la punctele C și D. Concret, sistemul va putea gestiona, prin intermediul noilor funcționalități extinse, aprox. 1.220.000 posturi bugetare din care 302.000 posturi finanțate din fonduri publice din categoria „Administrație”, față de 175.300 funcții publice gestionate în prezent de ANFP.

Rezultat program 3: Aplicarea sistemului de politici de resurse umane bazate pe dovezi în autoritățile și instituțiile publice centrale și Rezultat program 4: Proceduri revizuite privind planificarea, recrutarea, selecția, evaluarea, cariera și formarea personalului introduse în autoritățile și instituțiile publice atinse prin Rezultat proiect 2 - Noul concept administrativ de concurs național dezvoltat și pilotat pentru categoria de funcție publică de debutant și o altă categorie de funcție publică identificată conform nevoilor în etapa de analiză.

Conf. art. 467 alin. (5), art. 469 alin. (1), art. 618 alin. (24) și art. 619 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, este reglementată recrutarea în vederea ocupării unei funcții publice prin organizarea concursului național de către ANFP. Pilotarea concursului național pentru funcțiile publice generale de grad profesional debutant poate fi realizată în 2021, iar pentru funcțiile publice generale identificate conform nevoilor în etapa de analiză, aceasta poate fi realizată începând cu anul 2022.

Descrierea conceptului de concurs național

Această componentă presupune furnizarea unei soluții integrate ce cuprinde servicii, aplicații IT ANFP, dezvoltare, analiză de business, dezvoltare concept și metodologii de recrutare, formare utilizare aplicații, formare asociată etapei de planificare recrutare/derulare proceduri și evaluare inițială/avansată a candidaților.

Furnizorul va dezvolta soluțiile software pe platforma .NET și MS SQL Server, în conformitate cu tehnologiile utilizate de beneficiar. Sistemul dezvoltat trebuie să fie portabil în sistem Cloud (Cloud Ready). Toate codurile sursă rezultate din dezvoltarea acestui sistem vor rămâne în proprietatea ANFP. Toate integrările cu alte aplicații/baze de date ce rezultă din proiect vor fi realizate de către furnizor.

Se identifică următoarele procese:

- I. Organizare (consultanță) și dezvoltarea soluției IT integrate pentru concurs național
- II. Testarea/pilotarea concursului național la nivelul ANFP pentru funcția publică grad prof. debutant și o altă categorie de funcție publică identificată conform nevoilor în etapa de analiză

Organizare (consultanță) și dezvoltarea soluției IT integrate pentru concurs național

Acțiuni: analiză, dezvoltare/testare/Punere în producție, instruire /utilizare platformă

Serviciile de furnizare soluții IT vor presupune dezvoltarea unei soluții integrate, ce cuprind servicii de dezvoltare, analiză de business, dezvoltare IT a conceptului și metodologiilor de recrutare, formare, utilizare aplicații, formare asociată etapei de planificare recrutare/derulare proceduri și evaluare inițială/avansată a candidaților și integrarea aplicațiilor IT existente la nivelul ANFP, fără a se limita doar la acestea.

Furnizorul va evalua posibilitatea livrării soluției software în sistem cloud sau instalarea acestuia pe o infrastructură hardware redundantă la sediul beneficiarului.

De asemenea, serviciile de consultanță vor asista ANFP în următoarele, fără a se limita la:

1. Analiza de business - studiu baza legală, studiu și prezentări livrabile proiect SIPOCA 136, studiu și organizare de întâlniri cu firme/companii/instituții publice care organizează deja testări asemănătoare. Analiza de business va include adaptarea și transpunerea elementelor conceptuale din proiectul SIPOCA 136 pentru noile servicii și aplicații IT dezvoltate prin acest proiect.
2. Planificarea etapelor de organizare și desfășurare a concursului național;
3. Identificarea persoanelor resursă din cadrul departamentelor de RU din cadrul autorităților centrale/crearea unei baze de date cu acești responsabili;
4. Stabilirea informațiilor necesare elaborării planului de recrutare (OP ANFP);
5. Identificarea nevoilor (sondaj adresat instituțiilor publice centrale și teritoriale) și identificarea gradului de atractivitate a posturilor (sondaj privind intenția de a candida);
6. Stabilirea comisiei de evaluare a posturilor supuse procedurii concursului național și de înscriere a fișei de post în matricea de competențe;
7. Elaborarea Planului de recrutare a funcționarilor publici și aprobarea sa de către Guvern, însoțit de elaborare design fișe de post standardizate și cadrele de competențe asociate, încărcate în sistem;
8. Instruirea personalului tehnic implicat în organizarea și desfășurarea concursului național;
9. Elaborarea Ghidului pentru candidați;
10. Recrutarea experților care vor realiza subiectele pentru testele de administrație publică, elaborarea unui Manual de administrație publică- baza pentru bateriile de teste dezvoltate;
11. Elaborarea bateriilor de teste din domeniul administrației publice, pe baza Manualului mai sus menționat;
12. Selecția și numirea comisiilor de recrutare și de soluționare a contestațiilor (constituite din experții de mai sus, reprezentanți ANFP/Centrul de evaluare, MDLPA, SGG);
13. Comunicarea concursului (campanie în mass-media a noului concept administrativ transparent și incluziv-concursul național bazat pe competențe, componenta specifică externă - pentru candidați prin utilizarea rețelelor sociale, site-uri de recrutare, MO/site ANFP dedicat concursului național, publicitate internă - pentru instituțiile publice centrale și teritoriale).

Pentru etapele 2-13, inclusiv, presatorul va furniza consultanță și va asista activ ANFP (consultanță plus asistență tehnică), în vederea derulării tuturor acestor activități, atât la nivel metodologic cât și la nivel tehnic/IT. Arhitectura propusă este un mix de module integrate în sistemul existent împreună cu soluții externe care trebuie să interopereze cu

sistemul de bază. Pornind de la funcțiile publice și caracteristicile detaliate în baza de date ANFP pentru funcționarii publici, opțiunea de arhitectură propusă urmărește să combine o soluție personalizată cu soluții standardizate în funcție de punctele lor forte.

Sistemul nou dezvoltat, care va permite interconectarea/integrarea cu soluțiile pre-existente la nivelul ANFP și la nivelul operatorilor/deținătorilor de soluții, va crea noi funcționalități prin care:

- se operează toate informațiile referitoare la concurs (integrarea cu pagina web a Agenției),
- se realizează planul de recrutare cu accent pe analiza postului și înscrierea fișei de post în matricea de competențe,
- se gestionează comisiile de concurs (de experți pentru comisia de evaluare a posturilor și elaborarea planului de recrutare, de experți pentru elaborarea subiectelor de administrație publică, de concurs, de soluționare contestații).

Testarea/pilotarea concursului național la nivelul ANFP

Organizarea concursului național pilot va presupune următoarele etape, fără a se limita la acestea:

- 1) depunerea candidaturilor,
- 2) verificarea dosarelor de concurs,
- 3) contestații la selecția dosarelor,
- 4) testarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor (psihometrice, IT, limbi străine, cunoștințe generale, etc.),
- 5) testarea avansată (tranziție până la Centrul de Evaluare),
- 6) stabilirea listelor de candidați ADMISI/RESPINSI,
- 7) publicitatea listei candidaților ADMISI și comunicarea datelor (profile, rezultate teste) către instituțiile publice pentru realizarea concursului pe post,
- 8) monitorizarea candidaților în procesul de recrutare - baza concursului pe post

În baza unei analize ulterioare realizată prin acest proiect, se va lua în considerare posibilitatea scalării pilotării concursului național pentru alte categorii de funcționari publici, în conformitate cu prevederile Codului Administrativ.

Complementaritatea acestei activități este asigurată prin rezultatele din proiectul SIPOCA 136, asigurând astfel succesiunea logică de la concept la operaționalizare, având la bază modelele/conceptele propuse.

Funcționalități

Sistemul nou dezvoltat, care va permite interconectarea/integrarea cu soluțiile pre-existente la nivelul ANFP și la nivelul operatorilor/deținătorilor de soluții, va crea noi funcționalități prin care:

- se operează toate informațiile referitoare la concurs (integrarea cu pagina web a Agenției),
- se realizează planul de recrutare cu accent pe analiza postului și înscrierea fișei de post în matricea de competențe,
- se gestionează comisiile de concurs (de experți pentru comisia de evaluare a posturilor și elaborarea planului de recrutare, de experți pentru elaborarea subiectelor de administrație publică, de concurs, de soluționare contestații).
- se realizează managementul candidaților la concursul național (integrat cu Sistemul informatic existent de management al funcțiilor și funcționarilor publici pentru gestionarea candidaților declarați ADMIȘI). Aceasta presupune:
 - proceduri și metodologie de recrutare, selecție și evaluare (1);

- demo seturi întrebări (2);
 - depunerea candidaturii, înscriere, modificări survenite în situația candidaților (Inclusiv încărcarea de documente justificative, formulare predefinite în vederea transmiterii candidaturii) (3);
 - stocarea și evaluarea dosarului electronic al candidatului (4);
 - anunțuri privind parcurgerea etapelor concursului, modul pentru gestionarea grupului de candidați preselecțai (5);
- se realizează evaluarea cunoștințelor, abilităților și competențelor candidaților (evaluare inițială prin teste și evaluare complexă prin centrul de evaluare) - această componentă va fi de tip serviciu închiriat care să cuprindă atât platforma de testare cât și testele de evaluare. Acest serviciu trebuie să se integreze cu platforma dezvoltată în sensul preluării candidaților și a transmiterii automate a rezultatelor.
 - vor fi puse la dispoziție instrumente de evaluare și testare în cadrul sistemului dezvoltat în vederea desfășurării Concursului pe post, Conform HG pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici (una, două sau toate cele 3 etape):
 - Etapa 1. Selecția dosarelor;
 - Etapa 2. Proba scrisă;
 - Etapa 3. Interviu.

Soluția trebuie dezvoltată astfel încât platforma să poată fi pusă la dispoziția autorităților centrale, prin intermediul membrului ANFP în comisia de selecție, dar și pentru realizarea funcției de monitorizare și control a ANFP în legătură cu derularea selecției și transmiterea/prelucrarea datelor finale în sistem.

- se realizează evaluarea gradului de absorbție a candidaților ADMIȘI la concursul național în sistem prin intermediul concursului pe post. Repartizare candidați admiși:
 - Pe instituții;
 - Pe structuri funcționale;
 - Pe domenii de activitate;
 - Pe cadre de competență și/ sau seturi de competențe.

Procesul de numire pe post presupune interconectarea cu Sistemul informatic existent de management al funcțiilor și funcționarilor publici.

Raportări

Realizarea unei soluții software care să permită:

- Generarea de rapoarte analitice, dashboard-uri și statistici.
- Generarea unor serii de date statistice accesibile publicului precum și categorii de date destinate unor instituții publice.
- Posibilități de analiză comparativă (intrări-ieșiri, grad de absorbție, rată de succes).

Dezvoltarea soluției software se va realiza în tehnologii similare aplicațiilor deja dezvoltate și utilizate în Agenție, care presupune:

- Analiza de business;
- Dezvoltare în tehnologii similare a aplicațiilor deja dezvoltate și utilizate în Agenție. Testare;
- Punere în funcțiune și instruire utilizatori.

La finalul acestei etape se recomandă instruirea personalului tehnic.

Sistemul informatic ce urmează a fi dezvoltat (CONCURSUL NAȚIONAL PILOT) va acoperi toate etapele de desfășurare ale CONCURSULUI NAȚIONAL PILOT, și anume:

1. depunerea candidaturilor,
2. verificarea dosarelor de concurs,

3. contestații la selecția dosarelor,
4. testarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor (psihometrice, IT, limbi străine, cunoștințe generale din administrația publică) ,
5. testarea în cadrul Centrului de evaluare pe 2 opțiuni,
6. stabilirea listelor de candidați ADMIȘI/RESPINȘI,
7. publicitatea listei candidaților ADMIȘI și comunicarea datelor (profile, rezultate teste) către instituțiile publice pentru realizarea concursului pe post,
8. monitorizarea candidaților în procesul de selecție în baza concursului pe post.
9. Sistemul dezvoltat va acoperi în faza de pilotare un număr cuprins între 1000 și 3000 de candidați pe an. Sistemul dezvoltat trebuie să fie unul scalabil și să permită ulterior înrolarea, într-o singură sesiune de concurs, până la 10000 de candidați.

Rezultat program 5: Cunoștințe și abilități ale personalului din departamentele de resurse umane și ale personalului de conducere din cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale și locale îmbunătățite în domeniul resurselor umane atins prin Rezultat proiect 3. Personal din instituțiile publice instruite în domeniul managementului resurselor umane (management de personal, dezvoltarea carierei în administrația publică, implementarea instrumentelor dezvoltate de ANFP prin proiectul SIPOCA 136), al digitalizării, precum și dobândirea competențelor de formator - cod COR 242401.

Liderul de proiect ANFP are ca principale atribuții:

- elaborarea metodologiei de selecție a grupului țintă și derularea procedurii de selecție;
- colaborarea cu partenerul în vederea derulării în bune condiții a activității;
- coordonarea și verificarea realizării activității 5 din proiect, a indicatorilor de program.

Universitatea Babeș - Bolyai Cluj Napoca este responsabilă pentru formarea a 7.300 cursanți, din care 7.200 cursanți în sistem e-learning și 100 cursanți în sistem clasic, prezența față în față, pentru personalul din instituțiile publice în domeniul managementului resurselor umane, al digitalizării și dobândirii competențelor de formator (cod COR 242401).

Modul 1: formare în domeniul digitalizării/utilizării sistemelor informatice ANFP - 4.200 participanți, organizată prin sesiuni lunare în sistem online - asociată cu Activitatea nr. 3 din proiect;

Pentru acest modul, se vor utiliza (în urma procesului de up-datare/up-gradare) livrabilele realizate prin SIPOCA 136, respectiv:

- Manual sistem informatic privind proceduri, procese și instrumente de lucru pentru funcționarea și utilizarea sistemului informatic integrat de management al funcțiilor publice și al funcționarilor publici existent la nivelul ANFP,
- Manual concurs național - proceduri și instrumente de lucru pentru modelul (designul) de organizare și derulare a concursului național,
- Modul 2: formare în domeniul managementului resurselor umane/managementul carierei (inclusiv referințe la etapa de concurs național) - aproximativ 3.000 participanți organizată prin sesiuni lunare în sistem online - asociat cu Activitatea nr. 4 din proiect,
- Pentru acest modul, se vor utiliza (în urma procesului de up-datare/up-gradare) livrabilele
- realizate prin SIPOCA 136, respectiv:
- Manual concurs național - proceduri și instrumente de lucru pentru modelul (designul) de organizare și derulare a concursului național,
- Ghid privind managementul de personal și dezvoltarea carierei în administrația publică pentru asigurarea corelării sistemului de recrutare și evaluare a performanțelor,
- profesionale cu cadrele de competență/standardele ocupaționale, după caz,
- Ghid privind modalități și instrumente pentru motivarea personalului din administrația publică

Modulul 3: dobândirea competențelor de formator COR 242401, derulat în sistem clasic față în față, cu respectarea regulilor de distanțare socială aflate în vigoare. O sesiune specială în ceea ce privește administrarea și operarea evidenței personalului bugetar plătit din fonduri publice - asociat cu Activitatea nr. 3 din proiect va fi organizată în cadrul modulului.

Pentru acest modul, se vor utiliza (în urma procesului de up-date/up-gradare) livrabilele realizate prin SIPOCA 136, respectiv manuale care detaliază, la nivel intern (pentru ANFP) și extern (pentru utilizatorii externi), procedurile și procesele pentru implementarea/aplicarea propunerilor prezentate/sistemelor propuse. Aceste manuale conțin proceduri și instrumente de lucru pentru funcționarea și utilizarea sistemului informatic de evidență și a concursului național.

Manualele menționate mai sus, actualizate în urma operaționalizării activităților nr. 3 și nr. 4 din fișa de proiect, vor constitui baza formării și suportul final de curs utilizate în activitatea nr. 5 a proiectului.

Formatorii responsabili cu derularea modulelor de formare menționate în cadrul acestei activități din cadrul UBB, vor beneficia, în prealabil, de îndrumare specifică/aplicată în vederea transferului de know-how specific livrabilelor A3 și A4.

II. PREZENTAREA SISTEMULUI IT ANFP

Componentele sistemului ANFP pentru gestionarea resurselor umane sunt strâns interconectate și particularizate conform fluxurilor de lucru reglementate de legislația curentă. Figura de mai jos prezintă o schematizare a fluxurilor de comunicare între aplicațiile și modulele sistemelor ANFP legate de gestiunea funcției publice.

Fluxurile de comunicare între modulele aplicațiilor de management funcție publică ANFP
Sursa: WB (2019), Diagnostic inițial al cadrului național de management al resurselor umane (MRU) și instituționalizarea sa.

Aplicațiile descrise mai sus (excluzând SIM, care are o infrastructură distinctă), precum și alte componente necesare funcționării lor (Active Directory, protecție scurgeri de date etc.) sunt găzduite pe o infrastructură virtualizată susținută de două servere fizice.

Aplicațiile și instrumentele ANFP (portal, website ANFP, Sistemul Informatic Integrat pentru Managementul Funcției Publice, gestiune cereri IT, chat intern, emitere ordine președinte, transmitere newsletters, gestiune cursuri etc.) sunt construite intern pe platforma Microsoft (.NET și SQL Server).

Sistemul IT ANFP dispune parțial de soluții informatice redundante (High-Availability) pentru aplicații și nici pentru toate componentele de rețea. În infrastructura ANFP este implementată o soluție de backup la distanță, într-un Data Center localizat la Sibiu. Soluția utilizată este IBM Tivoli Storage Manager, cu planuri de back-up și retenție diferite, în funcție de importanța sistemelor.

Tehnologia curentă folosită de ANFP este asociată cu o serie de riscuri și deficiențe precum: versiunile sistemelor de operare și de gestiune a bazelor de date, lipsa mediilor de test, uzura tehnologică și lipsa unui mecanism de redundanță.

În prezent, sistemele ANFP nu sunt conectate direct cu cele ale altor instituții, însă Agenția are în vedere interoperabilitatea cu alte instituții publice în cadrul acestui proiect. De exemplu Agenția, în vederea asigurării evidenței personalului bugetar, are în vedere colaborarea cu instituții cheie (Ministerul Finanțelor Publice, Inspekția Muncii, etc.) în vederea interconectării bazelor de date ce cuprind atât informații privind angajații contractuali cât și funcționarii publici.