



# Funcția publică – noi tendințe și direcții de dezvoltare

*“Activele, valoarea companiei tale, sunt ceea ce iese pe ușa în  
fiecare seară” -Bill Gates*

# Repere contextuale



## STRATEGIA PRIVIND DEZVOLTAREA FUNCȚIEI PUBLICE (SDFP)

2016-2020

Scopul strategiei este de a pune bazele unei **politici de resurse umane coerente** a Guvernului, astfel încât în viitor administrația românească să aibă angajați profesioniști, care activează într-un cadru stabil, transparent și predictibil, fiind responsabili pentru rezultatele obținute și capabili să elaboreze și implementeze politici publice eficiente, ce vor susține dezvoltarea durabilă a României.

Strategia a pornit de la problemele pe care le presupune gestionarea tuturor categoriilor de angajați în sistemul public și a identificat un set de **20 de măsuri** pentru o îmbunătățire vizibilă a situației până în 2020.

Pentru a ajunge la problemele identificate și soluțiile propuse, s-a pornit de la 4 întrebări:

01

**CINE gestionează politica de resurse umane în administrația publică și CUM?**

02

**CARE este relația dintre nivelul politic și cel administrativ?**

03

**CUM se asigură performanța în funcția publică?**

04

**CUM sunt susținute etica, integritatea și conduita profesională în administrație?**

# Repere contextuale

03

## CUM se asigură performanța în funcția publică?

### UNDE SUNTEM

Nu există o politică de ocupare unitară în sistemul public, corelată cu nevoile sistemului (îmbătrânire, necesar de competențe noi, corelare cu piața muncii națională, europeană și internațională, etc.)

Mecanismele de recrutare și selecție în administrația publică nu sunt suficient de transparente și sunt axate pe abilități de memorare și proceduri birocratice, fără a viza competențele necesare pentru îndeplinirea mandatului instituției / autorității publice

Formarea angajaților publici este axată mai degrabă pe formă (participatul la un curs, o conferință, o vizită de studiu, etc.) decât pe fond (dezvoltarea unei/unor anume competențe, în scop determinat, într-un context și prin metode adaptate preferințelor și capacităților individuale)

Mecanisme de evaluare și promovare puțin orientate spre motivare, performanță și valorificarea potențialului individual

Remunerarea muncii prestate la un nivel inferior așteptărilor angajaților concomitent cu existența unor discrepanțe majore între instituții

### UNDE VREM SĂ AJUNGEM

O politică de resurse umane coerentă în administrație

Combaterea prejudecăților și creșterea atractivității cu privire la angajarea în administrația românească, în primul rând prin integrarea perspectivei europene privind competitivitatea, profesionalismul, eficiența și echitatea

Mai multe informații despre funcții, mai mulți candidați potriviți pentru ocuparea acestora și mai puține eșecuri de recrutare

Funcționari publici profesioniști, neutri din punct de vedere politic, care acționează în condiții de stabilitate, transparentă și predictibilitate, responsabili pentru rezultatele obținute și capabili să contribuie activ la generarea bunăstării colective

Cariera în administrația/in funcția publică, o oportunitate reală și o opțiune rezonabilă

Principala provocare

**Modul în care se face recrutarea, evaluarea, formarea și salarizarea în administrație nu generează PERFORMANȚĂ**



# Managementul competențelor ca sursă de performanță

cunoaștere

înțelegere

redare

explicare

interpretare

**COMPETENȚE** = (CUNOȘTINȚE + ABILITĂȚI) \* CAPACITATE

aplicare

transfer și  
rezolvare de  
probleme

creativitate

reflecție  
critică și  
constructivă

inovare

*Competența = capacitatea (dovedită) de a utiliza cunoștințe, abilități și capacități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală*

# Managementul competențelor ca sursă de performanță



# Managementul competențelor ca sursă de performanță

<i>Competențe generale (aplicabile tuturor funcțiilor)</i>	<i>Competențe specifice (cu detalieri pe conținut pe familii de funcții și nivelul acestora)</i>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competențe lingvistice:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicarea în limba maternă</li> <li>• Comunicarea în limbi străine</li> </ul> </li> <li>• Gândire logică și numerică:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competența matematică</li> <li>• Competențe de bază în știință și tehnologie</li> </ul> </li> <li>• Competența digitală</li> <li>• Abilitatea de a învăța</li> <li>• Competențe sociale și civice</li> <li>• Abilitatea de a transforma ideile în inițiative</li> <li>• Capacitatea de exprimare și conștientizare a valorilor culturale</li> </ul>	<i>În legătură cu obținerea de rezultate</i>	<i>În legătură cu construirea de relații</i>	<i>În legătură cu dezvoltarea</i>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gândire analitică</li> <li>• Capacitatea de orientare către rezultate care aduc valoare adăugată</li> <li>• Competențe de redactare a documentelor administrative</li> <li>• Gândire flexibilă</li> <li>• Capacitate de utilizare eficientă, eficace și economicoasă a resurselor</li> <li>• Abilități de coordonare și/ sau lucru în echipă</li> <li>• Conformarea la standarde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientarea către beneficiar</li> <li>• Abilitatea de a „comunica pozitiv”</li> <li>• Capacitatea de colaborare/ lucru în parteneriat</li> <li>• Abilități de negociere</li> <li>• Abilități de utilizare/ reutilizare eficientă a informației</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interes pentru dezvoltarea proprie și/ sau a celorlalți</li> <li>• Viziune de ansamblu</li> <li>• Capacitate de integrare a schimbării</li> <li>• Capacitatea de estimare a impactului deciziilor</li> </ul>



*Competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții (Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului nr. 2006/962/EC); Cadrul european comun de referință pentru limbi; Cadrul european pentru autoevaluarea competențelor digitale; Cadrul European al Calificărilor (Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului nr. 2008/C 111/01) și Cadrul Național al Calificărilor (HG nr. 918/2013); Legea educației naționale nr. 1/2011; etc.*

# Tehnologiile IT&C ca sursă de performanță

ACTUALIZARE ÎN TIMP REAL, SISTEME INTEROPERABILE, SEMNĂTURĂ ELECTRONICĂ,  
DATE DESCHISE, RAPORTĂRI RELEVANTE, COMUNICARE SECURIZATĂ



# Tehnologiile IT&C ca sursă de performanță

## Câteva exemple:

- **SCAP:** Introducerea graduală a **informatizării concursurilor** în domeniul administrației publice;
- **SCAP:** Prezentarea în format de **date deschise** a tuturor **informațiilor statistice agregate la nivel național** despre resursele umane din administrația publică;
- **SCAP, SDFP:** Sistemul electronic național de **evidență a ocupării** în administrația publică (funcțional și populat cu înregistrări);
- **SDFP:** O componentă a sistemului informatic integrat pentru managementul funcției publice, destinată monitorizării în timp real a **reorganizărilor instituționale**, la nivel de sistem și pe instituții (creată și implementată);
- **SFP:** Sistemul informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre **educația și formarea pentru administrație**, conectat/ conectabil la mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, la cererea persoanelor interesate, a unui "*portofoliu de formare și dezvoltare profesională*" al persoanei care-și desfășoară activitatea profesională în sectorul public (funcțional și populat cu înregistrări).





**Mulțumesc!**

**[diana.lupescu@anfp.gov.ro](mailto:diana.lupescu@anfp.gov.ro)**