



**Funcționalități
Sistem electronic
național de evidență
a ocupării în sectorul
public - SENEOSP**



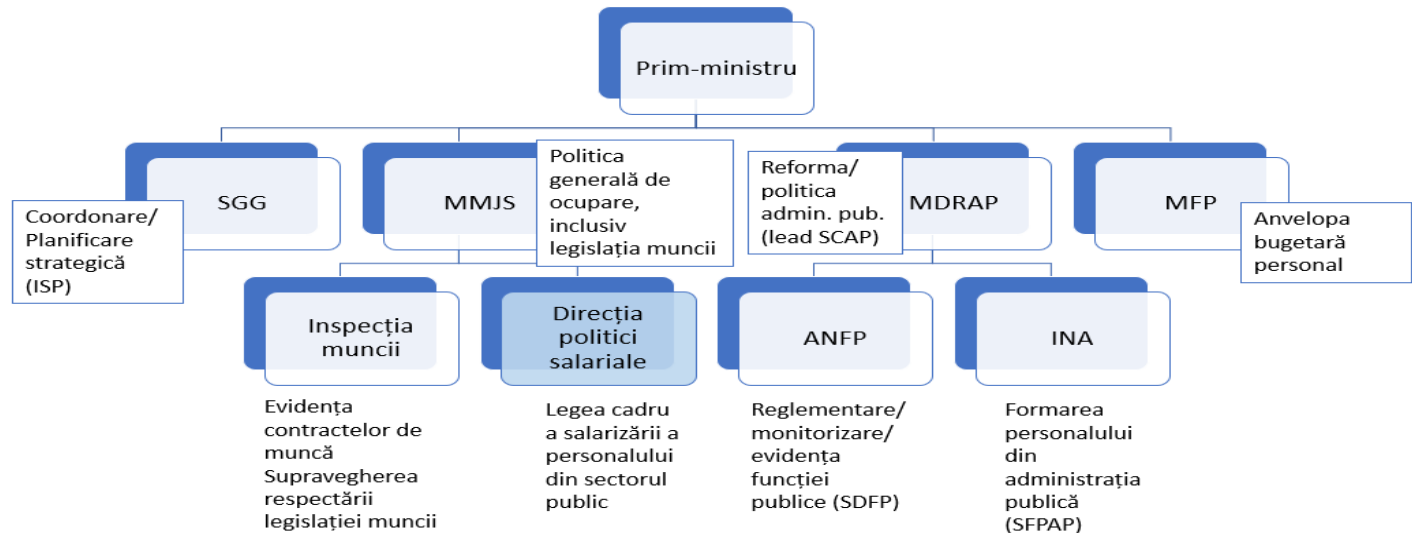
**Andreea GRIGORE, coordonator implementare SENEOSP
AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI -
16.09.2021**


*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020*



Situația actuală:

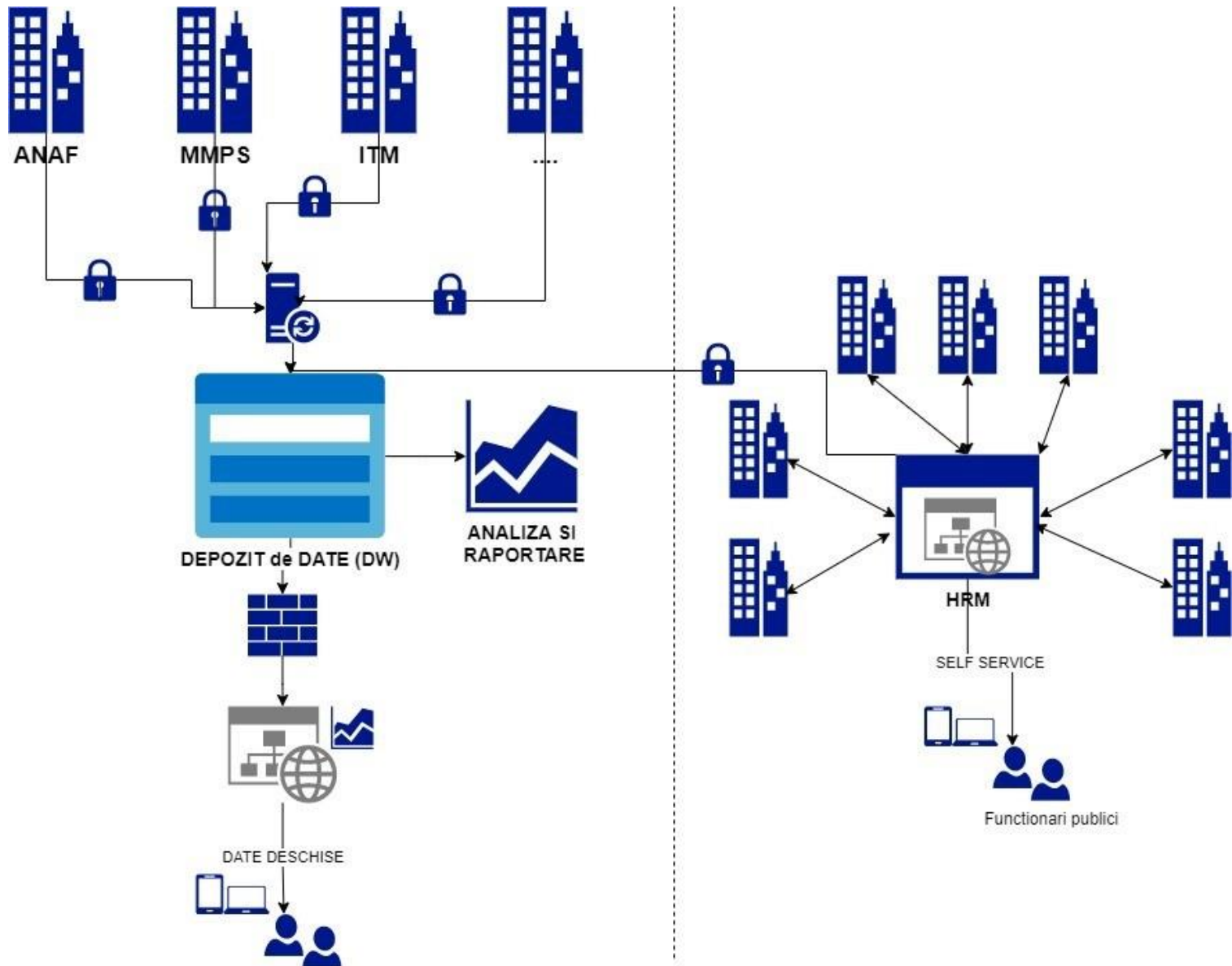
- Managementul strategic al resurselor umane în administrația publică și în domeniul funcției publice, inclusiv evidența personalului, sunt distribuite între sunt împărțite între mai mulți actori, (MF, MDLPA, ANFP, MAI, MAE, MMPS, SGG, inclusiv organisme/consilii de coordonare, fie aflate în funcțiune cum ar fi *Comitetului Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice - CNCISCAP*, fie planificate a fi puse în funcțiune - *Consiliul național pentru dezvoltarea resurselor umane din administrația publică*), fiind corelate cu responsabilitățile și mandatele instituționale privind resursele umane existente la nivel național;
- Mecanismul de colectare a datelor MRU la nivel central este fragmentat, neunitar



- 
- Datele referitoare la personal sunt administrate în sectorul public din România la niveluri de centralizare diferite, neexistând un sistem integrat de management al resurselor umane care să permită colectarea și gestionarea standardizată, cuprinzătoare și actualizată a acestora. Se delimitează trei categorii principale:
 - datele prelucrate la nivel de agenții,
 - date agregate la nivel de minister/organism central,
 - date agregate la nivelul întregului sector public.
 - În ceea ce privește sistemele informatice utilizate, complexitatea variază de la fișiere Excel în instituțiile mai mici, la software personalizate sau soluții comercializate pe piață (COTS),
 - Bazele de date privind personalul plătit din fonduri publice nu sunt interconectate între instituții;
 - La nivelul compartimentelor de resurse umane se constată lipsuri tehnologice, supraîncărcarea personalului, birocratizare excesivă, decalaje de competențe, cu provocări specifice la nivel central și local.

Reglementarea și operaționalizarea SENEOSP va contribui activ la eficientizarea proceselor de gestionare și management al resurselor umane prin:

- operaționalizarea unui sistem unitar, de evidență, integrat și interconectat cu bazele de date existente la nivel național (SENEOSP) prin care se vor colecta datele și informațiile necesare pentru realizarea evidenței personalului plătit din fonduri publice, pentru reflectarea situației ocupării în sectorul public și pentru facilitarea identificării nevoii de ocupare în sectorul public;
- îmbunătățirea sistemului de raportare periodică, din oficiu și în format reutilizabil a unor date utile în managementul resurselor umane din administrația publică
- asigurarea interoperabilității între sistemele informatice de evidență ale diferitelor categorii de resurse umane din administrația publică;
- Fundamentarea politicilor de resurse umane, a celor de ocupare a posturilor în sistemul public, a unei politici salariale cu privire la personalul plătit din fonduri publice prin raportarea la date și informații furnizate de acest sistem;
- Îmbunătățirea, dezvoltarea și eficientizarea calității serviciilor publice.



Funcționalități:

- **Depozit de date:**
 - Consolidarea datelor extrase
 - Stocarea securizată a datelor
- **Sistem de extragere, transformare și încărcare a datelor**
 - Extragere date din surse diverse prin conectori specializați, acces direct la date, schimb de fișiere, etc.
 - Transformarea și curățarea datelor, conform regulilor de consolidare a datelor, pentru fiecare sursă
 - Încărcarea datelor în depozit, conform structurii proiectate
- **Sistem de analiză și raportare**
 - Generarea de rapoarte statice
 - Generarea de rapoarte dinamice
 - Calculul automat de indicatori
 - Analize predictive
 - Analize pe baza de scenarii
 - Acces web la rapoarte în funcție de rolul utilizatorului
- **Sistem de Management Resurse Umane - pilot 6 instituții**
 - Fișa postului în corelare cu cadrul de competente dezvoltat
 - Selecția personalului prin concurs
 - Formarea profesională, evaluarea performanțelor profesionale individuale

Va multumim!

