



CONȚINUTUL, COMPETENȚA ȘI PROCEDURA DE ELABORARE ȘI AVIZARE A CADRELOR DE COMPETENȚĂ

DE CE ESTE NECESAR UN CADRU DE COMPETENȚE?

1. PENTRU SOLUȚIONAREA UNOR PROBLEME STRUCTURALE ALE MRU (PRACTICI NE-UNITARE, LIPSA PLANIFICĂRII STRATEGICE A RU, ÎNCREDERE SCĂZUTĂ ÎN PROCESELE DE EVALUARE ȘI DEZVOLTARE A COMPETENȚELOR, LIPSA DE PREDICTIBILITATE A EVOLUȚIEI ÎN CARIERĂ, PROBLEME DE IMAGINE ȘI REPUTAȚIE ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ, ETC.)
2. CUPLUL FUNDAMENTAL COMPETENȚE – PERFORMANȚĂ ESTE INTERPRETAT FOARTE GENERIC, FĂCÂND APROAPE IMPOSIBIL RĂSPUNSUL LA ÎNTREBAREA „CE COMPETENȚE TREBUIE DEZVOLTATE PENTRU A CREȘTE?” - PERFORMANȚA INSTITUȚIONALĂ, PERFORMANȚA STRUCTURII SAU ECHIPEI, PERFORMANȚA INDIVIDUALĂ.
3. SCHIMBĂRILE - ÎN SPECIAL CELE TEHNOLOGICE, POLITICE, LEGISLATIVE ȘI ECONOMICE CONDUC LA REORGANIZĂRI FRECVENTE DE ACTIVITĂȚI, DIFICULTATEA DEFINIRII UNUI PLAN DE CARIERĂ SAU AL UNUI TRASEU PROFESIONAL VALID PENTRU FUNCȚIONARII PUBLICI.
4. NEVOIA UNUI LIMBAJ COMUN FOLOSIT DE TOATE CATEGORIILE DE FUNCTIONARI PUBLICI, MANAGERI, FORMATORI, SPECIALISTI ÎN RESURSE

CONCEPTE SIPOCA 136 UTILIZATE ÎN ELABORAREA PROIECTULUI DE ACT NORMATIV

PROIECTUL SIPOCA 136 A AVUT UN ROL ESENȚIAL ÎN FUNDAMENTAREA ȘI ELABORAREA PROIECTULUI INIȚIAL DE CĂTRE ANFP, A *HG PENTRU APROBAREA NORMELOR PRIVIND CONȚINUTUL, COMPETENȚA ȘI PROCEDURA DE ELABORARE ȘI AVIZARE A CADRELOR DE COMPETENȚĂ* - PRIN UTILIZAREA ȘI PROMOVAREA LIVRABILELOR ELABORATE DE BANCA MONDIALĂ.

VARIANTELE ELECTRONICE ALE LIVRABILELOR SUNT DISPONIBILE PE PAGINA WEB A ANFP:

[HTTP://WWW.ANFP.GOV.RO/CONTINUT/OUTPUT_3_SIPOCA_136](http://www.anfp.gov.ro/continut/output_3_sioca_136)

MANUAL DE UTILIZARE A COMPETENȚELOR ÎN PROCESELE DE MRU:

- PROCEDURĂ PENTRU INTRODUCEREA CADRELOR DE COMPETENȚĂ ÎN INSTITUȚIILE PUBLICE
- METODOLOGII ȘI GHIDURI DE ANALIZĂ A POSTURILOR ȘI IDENTIFICARE A COMPETENȚELOR
- UTILIZAREA COMPETENȚELOR ÎN PROCESELE DE MANAGEMENT AL RESURSELOR UMANE CÂND, CUM ȘI DE CE
- INSTRUMENTE UTILE ÎN IMPLEMENTAREA CADRULUI DE COMPETENȚE

LIVRABILUL 3.1 - ELABORAREA FIȘELOR DE POST STANDARDIZATE

LIVRABILUL 3.2 - PROPUNERE PENTRU CADRUL DE COMPETENȚE


LIVRABILUL 3.3 - RAPORT PRIVIND COMPETENȚELE ȘI TIPURILE DE POSTURI DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA

LIVRABILUL 3.4 - ANALIZA EXPERIENȚEI INTERNAȚIONALE

COMPENDIUM CU LISTE DE POST STANDARDIZATE PENTRU FUNCȚIILE PUBLICE

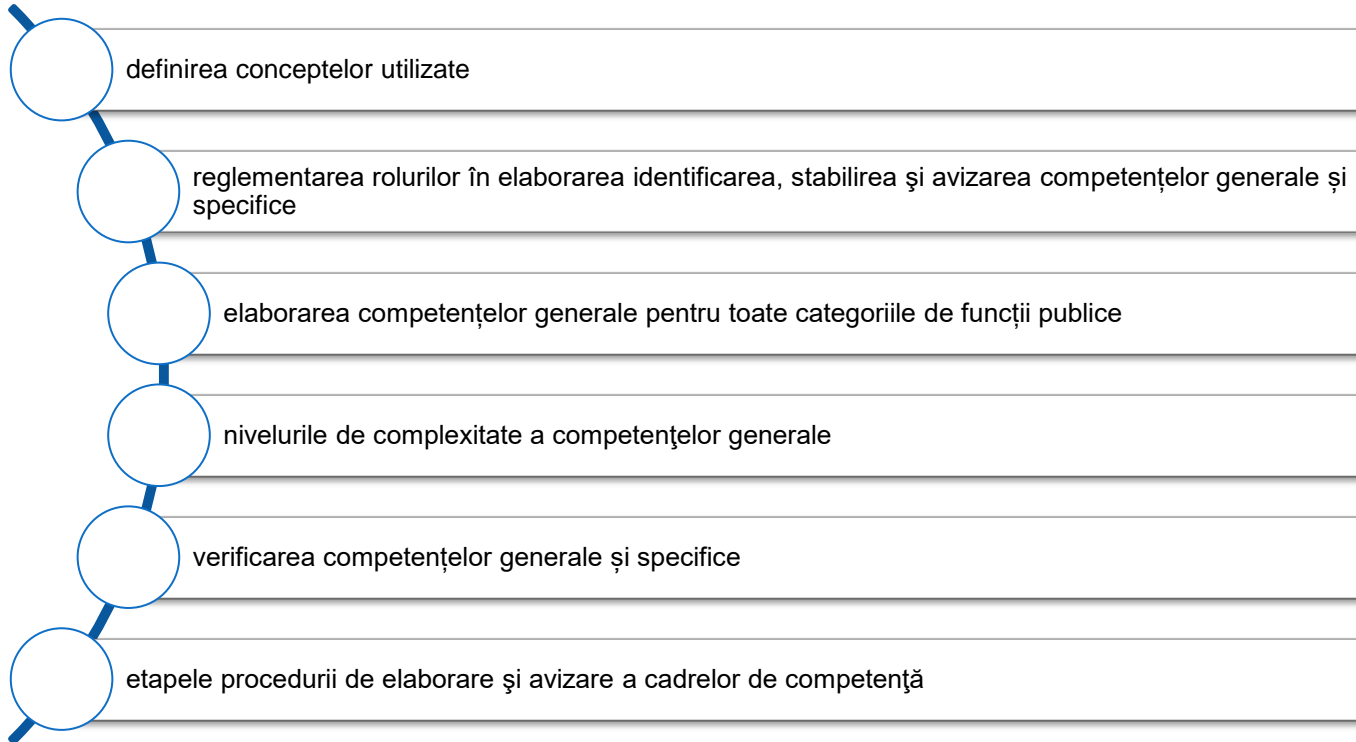
CADRUL LEGAL

 ANFP ELABOREAZĂ CADRE DE COMPETENȚĂ, ÎN CONDIȚIILE LEGII - ART. 401 ALIN. (1) LIT. M) DIN OUG NR.57/2019 PRIVIND CODUL ADMINISTRATIV, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE;

 CADRELE DE COMPETENȚĂ SUNT DEFINITE LA ART. 401 ALIN. (3) DIN OUG NR. 57/2019, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE, ACESTEA *CONSTITUIND CADRUL DE REFERINȚĂ PENTRU ORGANIZAREA ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI FUNCȚIONARILOR PUBLICI, EXPRIMAT PRIN TOTALITATEA STANDARDDELOR, INDICATORILOR ȘI DESCRIPTORILOR UTILIZAȚI CU REFERIRE LA CAPACITATEA UNEI PERSOANE DE A SELECTA, COMBINA ȘI UTILIZA CUNOȘTINȚE, ABILITĂȚI ȘI ALTE ACHIZIȚII CONSTÂND ÎN VALORI ȘI ATITUDINI, PENTRU REZOLVAREA CU SUCCES A SARCINILOR STABILITE ÎN EXERCITAREA UNEI FUNCȚII PUBLICE, PRECUM ȘI PENTRU DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ ORI PERSONALĂ ÎN CONDIȚII DE EFICACITATE ȘI EFICIENȚĂ. NORMELE PRIVIND CONȚINUTUL, COMPETENȚA ȘI PROCEDURA DE ELABORARE ȘI AVIZARE A CADRELOR DE COMPETENȚĂ SE APROBĂ PRIN HG, LA PROPUNEREA ANFP*

ÎN APLICAREA ART. 401, ANFP A ELABORAT ÎNINIȚIAL *PROIECTUL DE HG PENTRU APROBAREA NORMELOR PRIVIND CONȚINUTUL, COMPETENȚA ȘI PROCEDURA DE ELABORARE ȘI AVIZARE A CADRELOR DE COMPETENȚĂ*

CE REGLEMENTEAZĂ PROIECTUL DE ACT NORMATIV?



COMPETENȚE GENERALE - TOTALITATEA
COMPETENȚELOR NECESARE TUTUROR
FUNȚIONARILOR PUBLICI PENTRU A LUCRA ÎN
MOD EFICIENT LA ORICE NIVEL IERARHIC ȘI
INDIFERENT DE SPECIALIZARE.

CADRUL DE COMPETENȚE GENERALE PROPUȘ,
CUPRINDE 5 CATEGORII DE COMPETENȚE
GENERALE, GRUPATE ÎN FUNCȚIE DE ANUMITE
CARACTERISTICI COMUNE ÎN STRÂNSĂ
LEGĂTURĂ UNA CU ALTA RESPECTIV:

1. EFICIENȚĂ PERSONALĂ;
2. EFICIENȚĂ INTERPERSONALĂ;
3. RESPONSABILITATE SOCIALĂ;
4. ABILITĂȚI MANAGERIALE;
5. LEADERSHIP.



CATEGORIILE DE COMPETENȚE GENERALE CUPRIND LA RÂNDUL LOR DOUĂ SAU TREI COMPETENȚE GENERALE, DUPĂ CUM URMEAZĂ:

1. CATEGORIA DE COMPETENȚE GENERALE EFICIENȚĂ PERSONALĂ ESTE FORMATĂ DIN URMĂTOARELE COMPETENȚE:

- A) REZOLVAREA DE PROBLEME ȘI LUAREA DECIZIILOR;
- B) INIȚIATIVĂ;
- C) PLANIFICARE ȘI ORGANIZARE.

2. CATEGORIA DE COMPETENȚE GENERALE EFICIENȚĂ

INTERPERSONALĂ ESTE FORMATĂ DIN URMĂTOARELE COMPETENȚE:

- A) COMUNICARE;
- B) LUCRU ÎN ECHIPĂ.

3. CATEGORIA DE COMPETENȚE GENERALE RESPONSABILITATE SOCIALĂ ESTE FORMATĂ DIN URMĂTOARELE COMPETENȚE:

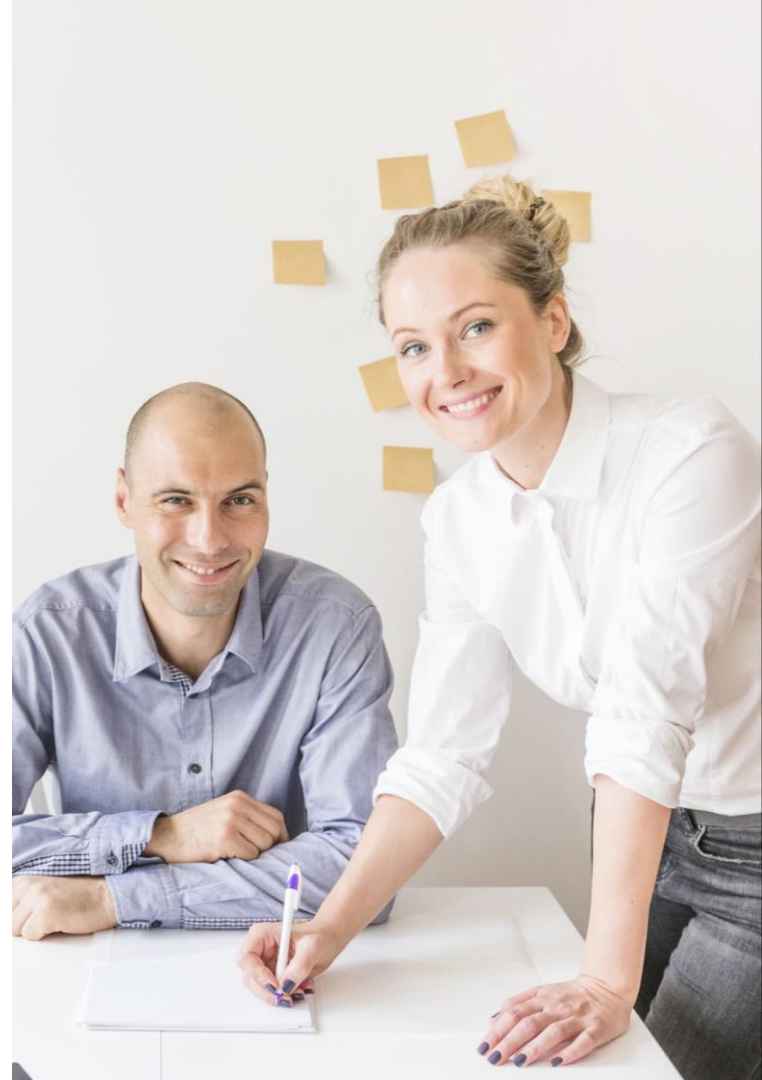
- A) ORIENTARE CĂTRE CETĂȚEAN;
- B) INTEGRITATE.

4. CATEGORIA DE COMPETENȚE GENERALE ABILITĂȚI MANAGERIALE ESTE FORMATĂ DIN URMĂTOARELE COMPETENȚE:

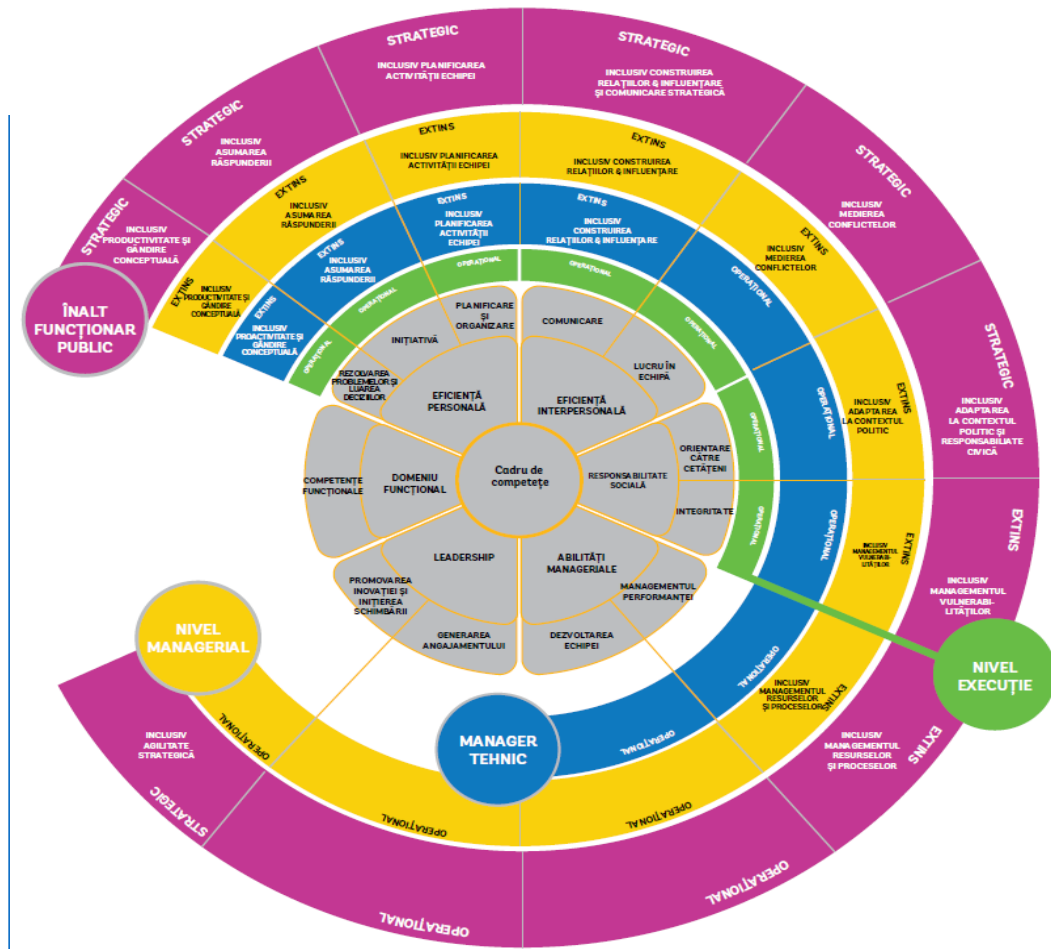
- A) MANAGEMENTUL PERFORMANȚEI;
- B) DEZVOALTAREA ECHIPELOR.

5. CATEGORIA DE COMPETENȚE GENERALE LEADERSHIP ESTE FORMATĂ DIN URMĂTOARELE COMPETENȚE:

- A) GENERAREA ANGAJAMENTULUI;
- B) PROMOVAREA INOVAȚIEI ȘI INIȚIEREA SCHIMBĂRII.



CUM ARATĂ CADRUL DE COMPETENȚE?





ELEMENTAR,
OPERAȚIONAL,
EXTINS
STRATEGIC

*NIVELURILE DE COMPLEXITATE
ALE COMPETENȚELOR
GENERALE:*

MODELUL DE CADRU DE COMPETENȚE
GENERALE PROPUȘ UTILIZEAZĂ PATRU
NIVELURI DE COMPLEXITATE A
COMPETENȚELOR GENERALE, RESPECTIV:



ETAPE PRIVIND PROCEDURA DE ELABORARE ȘI AVIZARE A CADRELOR DE COMPETENȚĂ

- ❑ CONSTITUIREA UNUI GRUP DE LUCRU LA NIVELUL FIECĂREI AUTORITĂȚI ȘI INSTITUȚII PUBLICE ÎN VEDEREA ANALIZEI POSTURILOR AFERENTE FUNCȚIILOR PUBLICE;
- ❑ ANALIZA POSTURILOR AFERENTE FUNCȚIILOR PUBLICE ȘI IDENTIFICAREA NECESARULUI DE COMPETENȚE;
- ❑ STABILIREA PENTRU FIECARE POST AFERENT UNEI FUNCȚII PUBLICE A COMPETENȚELOR GENERALE ȘI A COMPETENȚELOR SPECIFICE IDENTIFICATE;
- ❑ AVIZAREA COMPETENȚELOR SPECIFICE DE CĂTRE AGENȚIE;
- ❑ ÎNTOCMIREA ȘI APROBAREA FIȘEI POSTULUI STANDARDIZATE.

COMPETENȚE SPECIFICE:

COMPETENȚE OBLIGATORII CARE AU ÎN COMPONENTĂ CUNOȘTINȚE, ATITUDINI, APTITUDINI ȘI ABILITĂȚI, STABILITE LA NIVELUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE PENTRU FIECARE POST ÎN PARTE, NECESARE OCUPĂRII UNEI FUNCȚII PUBLICE.

COMPETENȚELE SPECIFICE NECESARE OCUPĂRII UNEI FUNCȚII PUBLICE VACANTE POT FI:

- A) COMPETENȚE LINGVISTICE DE COMUNICARE ÎN LIMBI STRĂINE, NECESARE PENTRU EXERCITAREA ATRIBUȚIILOR DIN FIȘA POSTULUI;
- B) COMPETENȚE LINGVISTICE DE COMUNICARE ÎN LIMBA MINORITĂȚII NAȚIONALE, DACĂ ESTE CAZUL, ÎN CONDIȚIILE LEGII;
- C) COMPETENȚE ÎN DOMENIUL TEHNOLOGIEI INFORMAȚIEI;
- D) ALTE COMPETENȚE SPECIFICE NECESARE OCUPĂRII FUNCȚIEI PUBLICE CARE NECESITĂ O SPECIALIZARE ȘI/SAU EXERCITAREA UNEI PROFESII/MESERII.



IN MODUL DE ÎNȘIȘIRE ÎN CANDIDATUL CLEO
FIECARE INDICATOR COMPORTAMENTAL
PREVĂZUT ÎN ANEXA NR. 2, SE NOTEAZĂ ASTFEL:

- A) 1 – NU AM OBSERVAT
COMPORTAMENTUL;
- B) 3 – AM OBSERVAT PARȚIAL
COMPORTAMENTUL;
- C) 5 – AM OBSERVAT COMPORTAMENTUL.

FIECĂRUI INDICATOR COMPORTAMENTAL DIN
CADRUL UNEI COMPETENȚE I SE ATRIBUIE O
PONDERE ASTFEL ÎNCÂT TOTALUL ACESTORA SĂ
ÎNSUMEZE 100%.





IMPLEMENTAREA CADRELOR DE COMPETENȚĂ:

- RAPORTAT LA PREVEDERILE ART. 619 DIN OUG NR.57/2019, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE, SE PROPUNE **IMPLEMENTAREA ETAPIZATĂ A CADRELOR DE COMPETENȚE**, ÎN SENSUL CĂ ACESTEA VOR FI UTILIZATE, ÎNTR-O PRIMĂ ETAPĂ DOAR ÎN PROCESUL DE RECRUTARE PENTRU FUNCȚIILE PUBLICE VACANTE DIN CATEGORIA ÎNALȚILOR FUNCȚIONARI PUBLICI ȘI PENTRU FUNCȚIILE PUBLICE DE EXECUȚIE, GRAD PROFESIONAL DEBUTANT, PENTRU CARE SE ORGANIZEAZĂ PROIECTUL-PILOT PE OCUPARE A UNOR FUNCȚII PUBLICE VACANTE;

- PENTRU IMPLEMENTAREA CADRELOR DE COMPETENȚĂ, ANFP ACORDĂ ASISTENȚĂ DE SPECIALITATE COMPARTIMENTELOR DE RESURSE UMANE, CONSTITUITE LA NIVELUL AUTORITĂȚILOR ȘI INSTITUȚIILOR PUBLICE PREVĂZUTE LA ART. 385 DIN ORDONANȚA DE URGENȚĂ A GUVERNULUI NR. 57/2019, CU MODIFICĂRILE ȘI COMPLETĂRILE ULTERIOARE.



1) Elaborarea și aprobarea unui act normativ privind metodologia de implementare a cadrelor de competențe în administrația publică centrală;

2) Implementarea cadrelor de competențe în administrația publică centrală.

PLANUL NAȚIONAL DE REDRESARE ȘI REZILIENȚĂ

COMPONENTA 14 – BUNA GUVERNANȚĂ REFORMA 3. MANAGEMENT PERFORMANT AL RESURSELOR UMANE ÎN SECTORUL PUBLIC



A smiling man in a dark suit and white shirt is pointing with his right hand at a whiteboard. On the whiteboard, there is a line graph with a yellow arrow pointing upwards and to the right. The graph has three yellow circular markers connected by a thin yellow line. The background is a bright, slightly blurred office setting.

VĂ
MULTUMIM!

AGENȚIA NAȚIONALĂ A
FUNȚIONARILOR PUBLICI

