

**Servicii de asistență pentru elaborarea unui sistem unitar pentru managementul resurselor umane în cadrul administrației publice (SIPOCA 136)**

# **Reforma Managementului Resurselor Umane în Administrația Publică din România**

Sâmbata de Sus, octombrie 2019

# Servicii de asistență pentru elaborarea unui sistem unitar de MRU în cadrul administrației publice

Obiectiv: Susținerea implementării Strategiei de Consolidare a Administrației Publice (SCAP) pentru a consolida managementul resurselor umane din administrația publică

Diagnoza sistemului actual de MRU și recomandări de politici publice

Ghiduri și proceduri MRU

- Consiliul de dezvoltare a RU
- Consolidarea datelor RU
- Monitorizarea legii salarizării

Cadrul de competențe pentru funcționari publici

Recrutare în funcția publică (concurs național)

Managementul Performanței

## Cum am abordat proiectul: proces analitic, consultativ, si iterativ



# Conținut

De ce avem nevoie de un MRU performant?

Unde suntem acum?

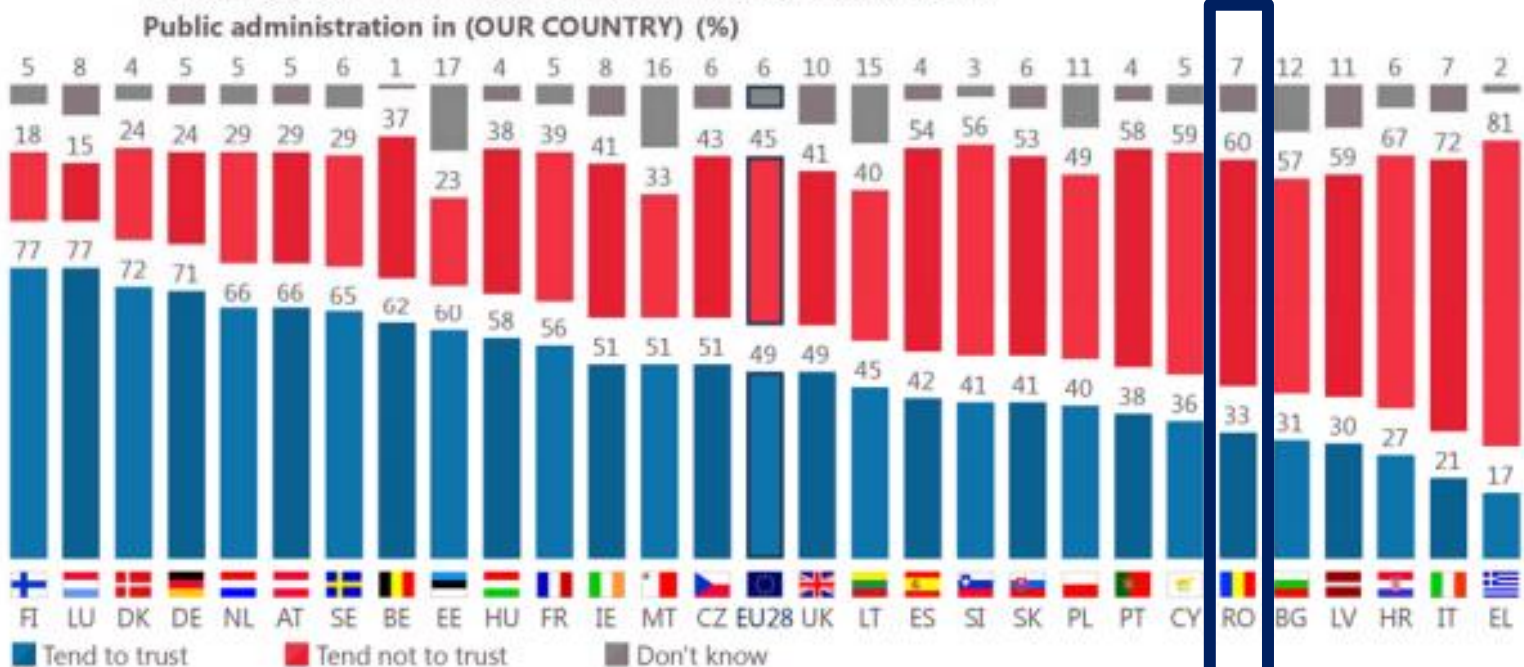
Ce putem face?

# De ce avem nevoie de un MRU performant?

## **Context și cadru conceptual**

# Încrederea în administrația publică încă e scăzută

QA8a.10 I would like to ask you a question about how much trust you have in certain institutions. For each of the following institutions, please tell me if you tend to trust it or tend not to trust it.



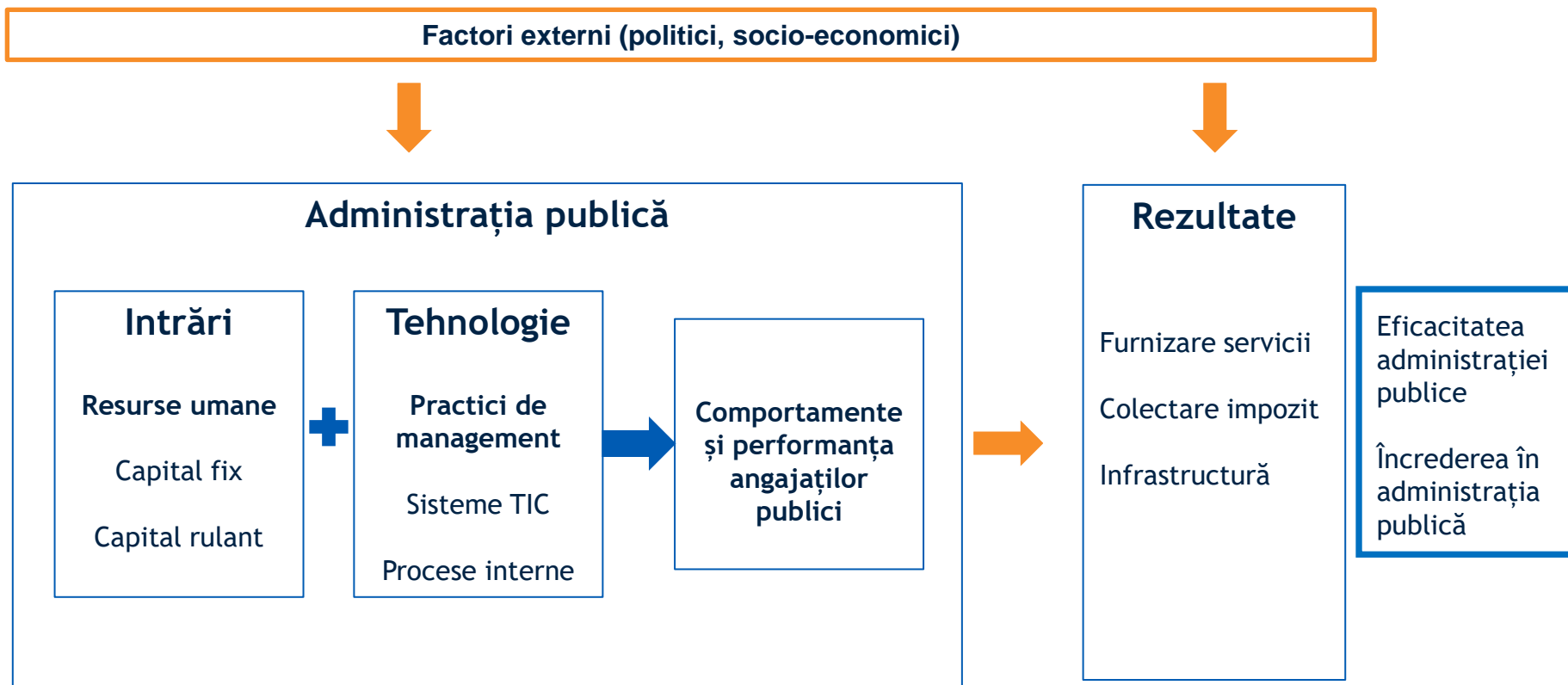
Sursa: Eurobarometru, Toamna 2017, p. 52

## ..... Și eficacitatea sectorului public e sub media europeană



Un management performant al RU este necesar pentru o administrație publică performantă

# MRU și performanța sectorului public





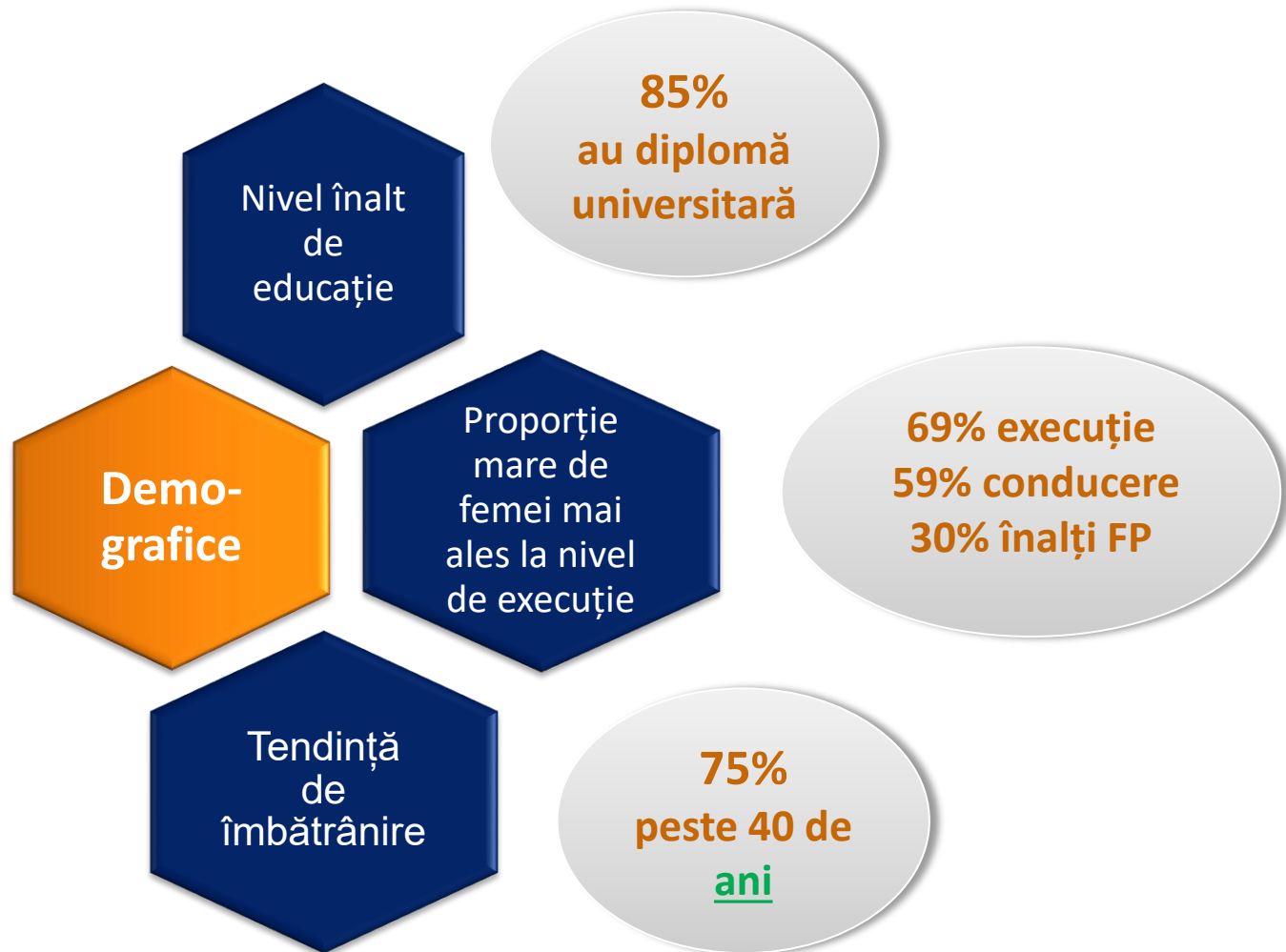
# Viziunea MRU in administrația publică

**Atragerea, păstrarea, utilizarea și motivarea  
persoanelor potrivite  
pe posturile potrivite  
pentru a livra bunuri și servicii publice de calitate**

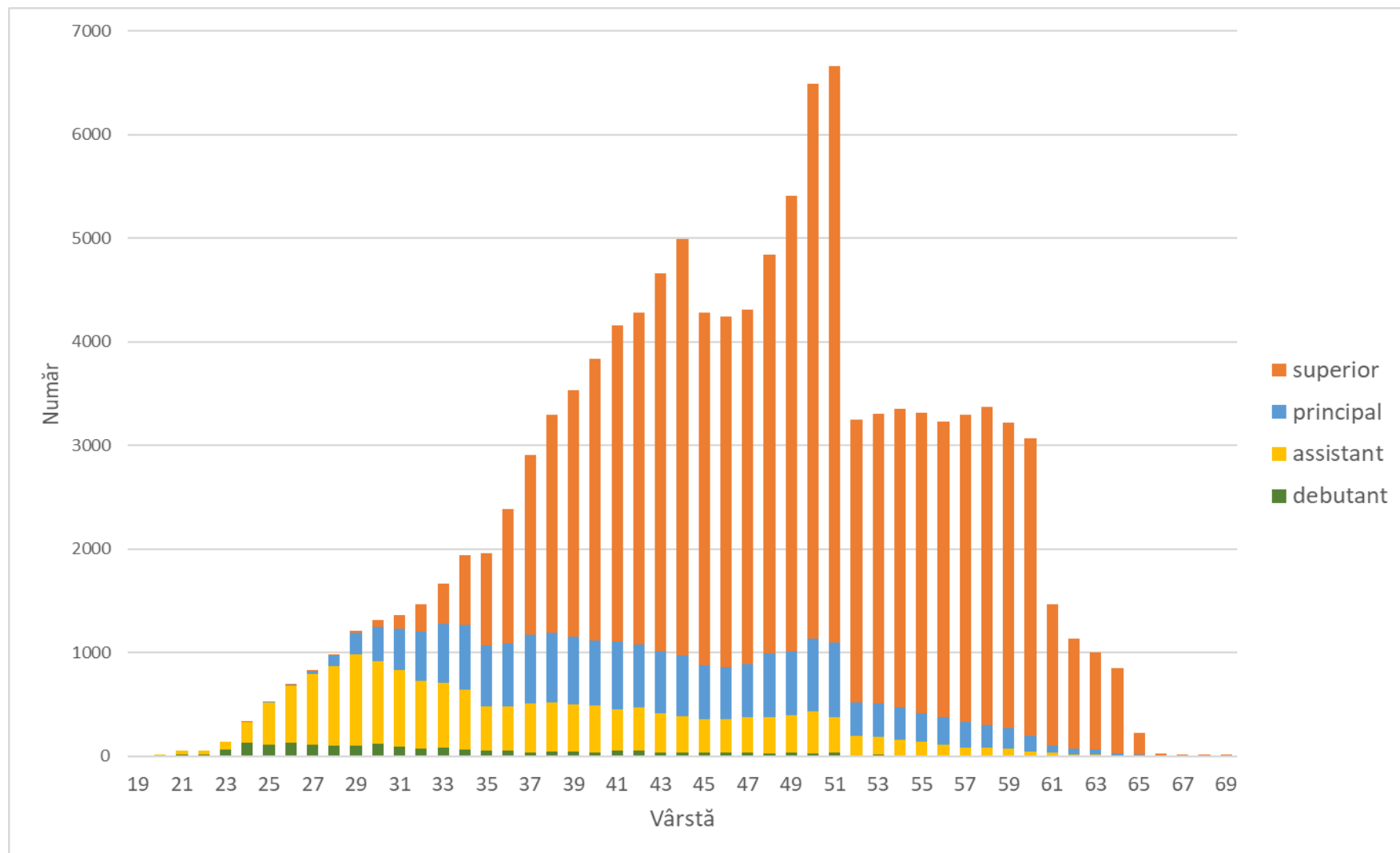
>> Unde suntem acum....?

**“Radiografia” funcției publice**

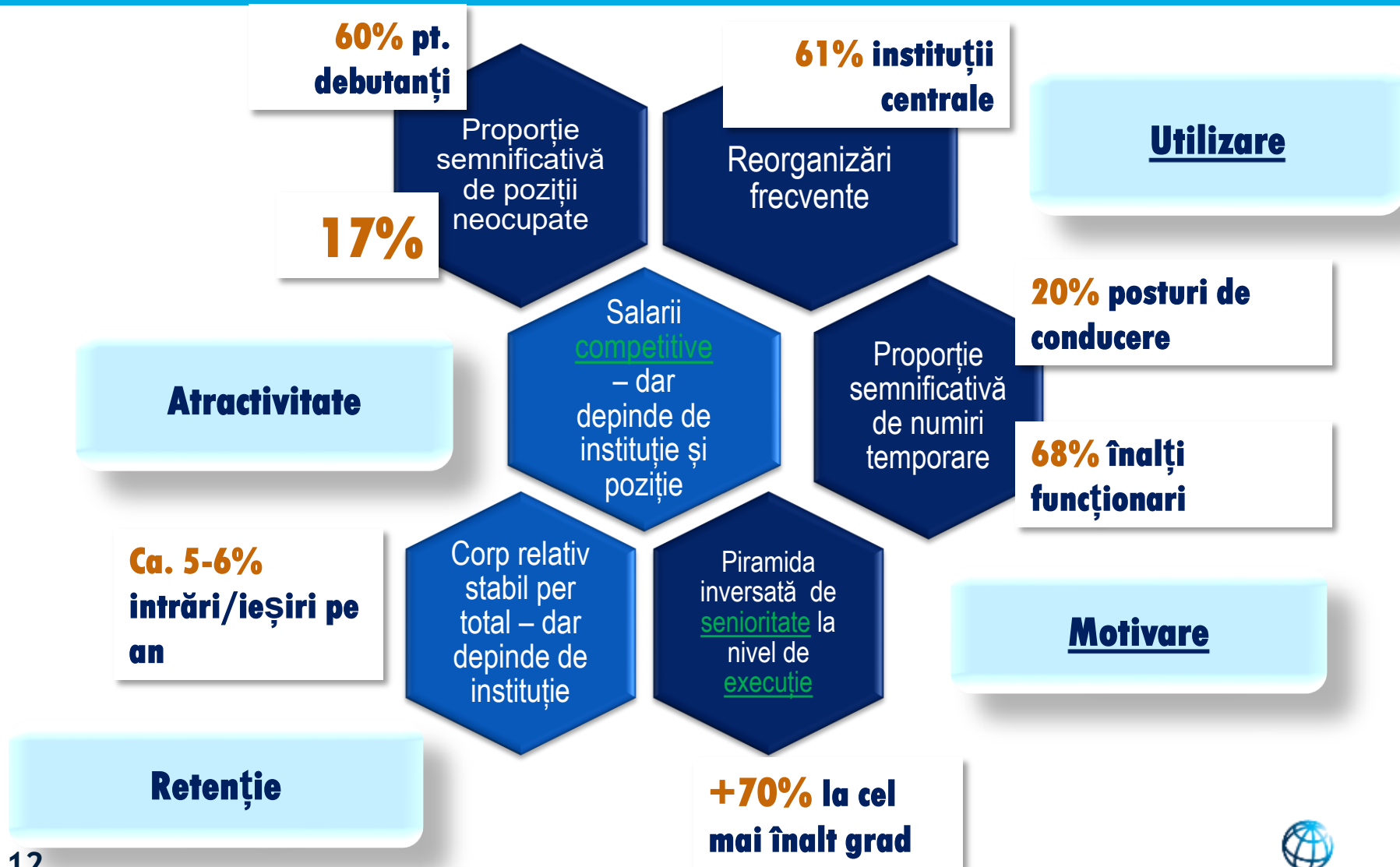
# România seamănă cu Europa ....



# Funcționari publici de execuție – vârstă și grad profesional



## ...dar are și propriile provocări



## >> Ce putem face....?

**Tendințe internaționale, reforme actuale și pașii următori**

# Trenduri MRU – administrațiile se adaptează cerințelor sociale

## New Public Management (NPM)

Competențe diverse, specifice rolului

Orientare spre rezultate și performanță

**Recrutare meritocratică**

## Guvernanță adaptabilă

Decizii pe bază de analize și date

Accent pe competențe manageriale și de comunicare și colaborare (*soft skills*)

## Administrație "tradițională"

Funcționari pe viață, competențe generale

Implementarea legii și respectarea procedurilor

# Priorități de reformă

## Priorități actuale (Cod Administrativ)

- Cadrul de competențe

- Concurs național  
(plus selecție pe post)

- Evidența personalului

## Priorități adiționale

- Analiza și planificare strategică a RU

- Managementul performanței:  
feed-back și legare de dezvoltarea profesională și formare

- Consolidarea rolului strategic al departamentelor de RU



### Reformă sistemică – funcțiile RU sunt interconectate

#### Managementul schimbării

- Consultări ample
- Implementare graduală și iterativă
- Monitorizarea activităților ȘI a **rezultatelor** (impactului)

# Mulțumim pentru atenție!

Întrebări?