



Proiectul-pilot al concursului pentru ocuparea unor funcții publice vacante



Competiție, competență, carieră!



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



www.poca.ro

Cine suntem?

Noi, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, pe scurt ANFP, suntem instituția administrației publice centrale care asigură managementul funcției publice și al funcționarilor publici și evidența personalului plătit din fonduri publice.



Misiunea noastră este să susținem dezvoltarea unui corp al funcționarilor publici profesionist, bine pregătit, neutru din punct de vedere politic și capabil să asimileze și să își însușească standardele de performanță de la nivelul Uniunii Europene, în scopul eficientizării administrației publice și îmbunătățirii raporturilor dintre administrație și principalii săi beneficiari, cetățenii.

Credem că prin **inovație** și **schimbare** putem să ne atingem obiectivele și să ne îmbunătățim performanța. De aceea, ne-am propus să fim lideri în acest proces de transformare și ne-am asumat un complex proces de reformă a managementului resurselor umane din administrație, care implică schimbări de substanță la nivelul întregii administrații publice, prin digitalizare și managementul parcursului de carieră.

Valorizăm transparența actului administrativ, etica, onestitatea și integritatea, profesionalismul și inovația în exercitarea funcției publice, calitatea serviciilor publice, respectul față de cetățean și orientarea administrației publice către nevoile acestuia.

Reformarea politicii de recrutare în domeniul funcției publice este o componentă importantă a procesului de reformă. Prin regândirea procesului de recrutare și implementarea unor soluții moderne și eficiente dorim să contribuim la crearea unui sistem administrativ mai accesibil și mai aproape de cetățeni.

De ce un nou sistem de recrutare?

Probleme structurale ale sistemului actual de recrutare

INSTITUȚII: coordonare scăzută a eforturilor de recrutare în administrația centrală

OAMENI: lipsa cunoștințelor și abilităților necesare pentru a evalua competențe (comisiile de concurs)

Responsabilitățile instituționale se concentrează pe verificarea conformității cu legea și mai puțin pe calitate (capacitatea departamentelor de resurse umane)

INSTRUMENTE: instrumentele de publicitate și anunțurile de recrutare nu comunică eficient informația necesară

PROCES: lipsa planificării strategice a nevoilor de resurse umane

Modul de concepere și implementare a testelor nu este eficient

Proces de aplicare greoi

CONȚINUT: evaluarea se axează pe testarea memorării unor texte normative (predictor slab al viitoarei performanțe)

Nu sunt recrutate persoanele potrivite pe posturile potrivite

Performanța administrației publice este în urma altor economii comparabile

Raport cost-eficacitate scăzut

Adaptabilitatea scăzută a administrației la schimbările de pe piața muncii

ANFP vine în întâmpinarea provocării privind accesul la posturile vacante din funcția publică cu o soluție: un nou sistem de recrutare bazat pe merit. Noul model de recrutare în funcția publică este un punct de cotitură în modernizarea administrației publice.

Proiectul-pilot pentru ocuparea unor funcții publice vacante introduce noul model de recrutare în administrația publică - recrutarea prin concurs național.

Concursul național este inspirat de modelul european de recrutare și adaptat la nevoile de dezvoltare ale funcției publice din România și asigură derularea unui proces transparent și incluziv, bazat pe competențe, în strânsă legătură cu nevoile reale ale instituțiilor publice.

De ce este necesară recrutarea pe bază de competențe?

SISTEMUL DE RECRUTARE aduce

- O imagine mai clară și unitară cu privire la tipul de competențe necesare față de prioritățile organizaționale - **plan de recrutare**
- Recrutare personalizată pe baza **nevoilor organizaționale**
- **Anunțuri de recrutare** mai simple, structurate și mai clare (enumerarea competențelor cerute)
- Testarea **bazată pe competențe**
- Tehnici profesionale de **evaluare a abilităților**
- Comisie de selecție alcătuită din profesioniști
- **Personalul alocat** astfel încât abilitățile să corespundă cu nevoile instituționale

CUM ABORDEAZĂ PROBLEMELE?

PROBLEME STRUCTURALE MRU:

- Politizarea și clientelismul
- Practicile fragmentate și neuniforme la nivelul Managementului resurselor umane
- Lipsa planificării strategice a forței de muncă (corelarea abilităților și posturilor cu prioritățile organizaționale)
- Lipsa de claritate și transparență a posturilor în administrația publică - reducerea atractivității și păstrarea talentelor
- Neconcordanțe în ceea ce privește alocarea personalului
- Concentrare limitată pe motivarea și facilitarea performanței personalului

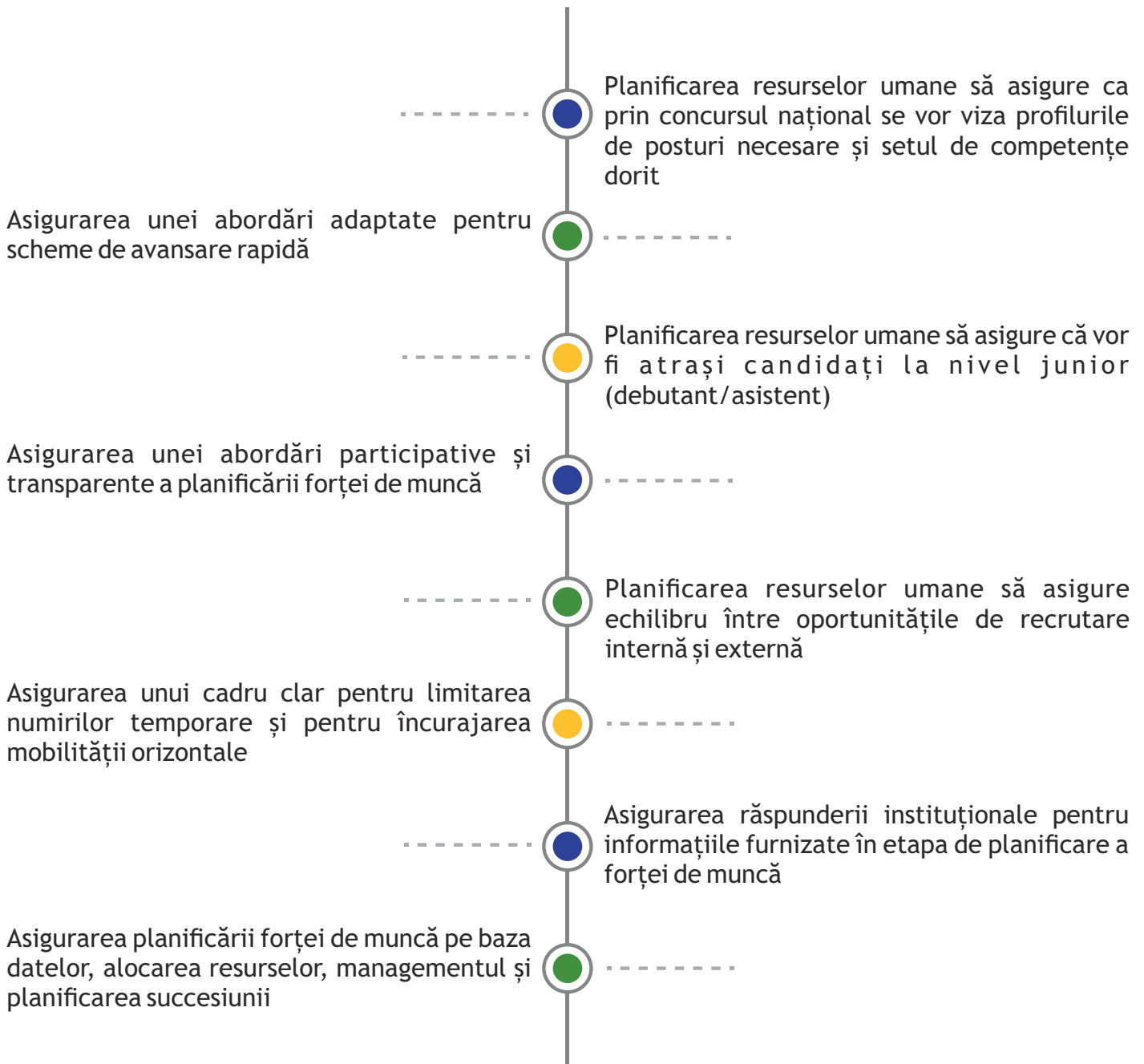
CUM POATE FI OPERAȚIONALIZAT?

CADRUL DE COMPETENȚE asigură pentru recrutare

- O structură și o **matrice a cunoștințelor, abilităților și componentelor dorite** și cerute de către instituțiile publice
- Clarificări privind **ce se așteaptă** pentru diferite posturi
- **Transparență sporită** cu privire la posturile din administrația publică
- **Echitate sporită și calitatea** recrutării

CE SE POATE FACE?

Obiectivele noului model de recrutare:



Proiectul-pilot al concursului pentru ocuparea unor funcții publice vacante

Pentru că se întâmplă pentru prima dată în România, am prevăzut pentru concursul național o fază pilot.

Prin proiectul-pilot testăm procesul, tragem concluziile și aplicăm ce învățăm în etapa concursului național extins.



Proiectul-pilot se derulează pentru:



- funcțiile publice generale de grad profesional **debutant**, cu excepția celor care beneficiază de statute speciale



- funcțiile publice din categoria **înalților funcționari publici**

din cadrul administrației centrale (funcției publice de stat și teritoriale)

Etape:

2. **Etapa de selecție** constă în verificarea cunoștințelor de specialitate și a competențelor specifice necesare ocupării unei funcții publice vacante. Aceasta este realizată prin concursul pe post organizat de fiecare autoritate sau instituție publică în care se află funcția publică vacantă, respectiv de către comisia de concurs pentru înalții funcționari publici.



1. **Etapa de recrutare** constă în verificarea cunoștințelor și competențelor generale necesare ocupării unei funcții publice și este realizată prin concursul național organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

1. Etapa de recrutare presupune parcurgerea a trei probe succesive:

Verificarea eligibilității candidaților



constă în verificarea îndeplinirii condițiilor de participare pe baza documentelor din dosarele de concurs, constituite de către candidați în format electronic.

Testarea preliminară

constă în rezolvarea unor teste grilă, integral și exclusiv online, prin intermediul unei platforme informatice de concurs, în cadrul unor centre de testare din București și Brașov.



În cadrul testării preliminare sunt verificate:

- cunoștințele generale în domeniul administrației publice;
- cunoștințele în domeniul tehnologiei informației, nivel de bază;
- aptitudinile cognitive ale candidaților: raționament verbal, numeric, abstract (instrumente de evaluare avizate de Colegiul Psihologilor din România);
- cunoștințele lingvistice de comunicare în limba engleză sau limba franceză, doar pentru înalții funcționari publici (nivel de bază, echivalentul nivelului A2 al Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi Străine).

Testarea avansată



constă în verificarea competențelor generale, totalitatea competențelor necesare tuturor funcționarilor publici, pentru a lucra în mod eficient la orice nivel ierarhic și indiferent de specializare .

Testarea avansată pentru înalții funcționari publici se realizează în centre de evaluare cu sprijinul experților certificați și constă în observarea directă a indicatorilor comportamentali ai candidatului care definesc competențele generale la nivelul de complexitate solicitat.

Testarea avansată pentru funcționarii publici grad profesional debutant se realizează în centrele de testare, exclusiv pe calculator, prin platforma informatică de concurs, și constă în rezolvarea unui chestionar prin care se verifică competențele generale prevăzute de Codul administrativ.

Cadrul de competențe:

Componențe manageriale

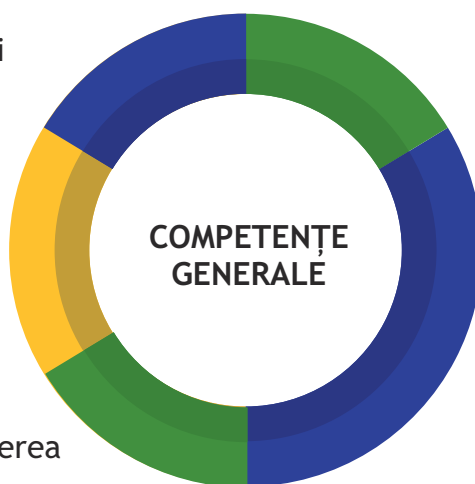
- managementul performanței
- dezvoltarea echipei

Responsabilitate socială

- orientare către cetățean
- integritate

Leadership

- generarea angajamentului
- promovarea inovației și inițierea schimbării



Eficiență interpersonală

- comunicare
- lucru în echipă

Eficiență personală

- rezolvare de probleme și luarea deciziilor
- inițiativă
- planificare și organizare

Gestionarea grupului de candidați promovați la etapa de recrutare a proiectului-pilot

Persoanele care au promovat etapa de recrutare au dreptul de a participa la etapa de selecție a proiectului-pilot pentru o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării. Gestionarea candidaților declarați admiși la etapa de recrutare se realizează de către ANFP prin intermediul platformei informatice de concurs.

2. Etapa de selecție pe post:



Probele etapei de selecție pe post a proiectului-pilot



Când se organizează etapa de selecție a proiectului-pilot?

Autoritățile și instituțiile publice au obligația de a demara procedura de organizare a etapei de selecție a proiectului-pilot în termen de maximum 30 de zile calendaristice de la data afișării raportului final al etapei de recrutare a proiectului-pilot.

Unde se publică anunțul privind organizarea etapei de selecție pe post?

Anunțul se publică pe pagina de internet a instituției organizatoare, precum și pe site-ul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu cel puțin 30 de zile calendaristice înainte de data desfășurării concursului.

Avantajele noului model de recrutare:

TRANSPARENȚĂ

- proceduri de concurs clare
- comunicare deschisă
- notificări prompte
- publicitate extinsă

SIMPLIFICARE

- dosar electronic de concurs
- acces permanent la informații de concurs

DIGITALIZARE

- platformă informatică dedicată
- subiecte extrase automat
- comunicare și notificări online
- înscriere și testare online
- rezultate generate automat

COMPETENȚĂ

- testarea competențelor
- baterii de teste concepute în colaborare cu mediul academic
- teste cognitive avizate de Colegiul Psihologilor din România
- acces pe bază de merit

INCLUZIUNE

- măsuri pentru asigurarea accesibilității
- tehnologii asistive pentru candidați cu dizabilități vizuale

PROFESIONALISM

- procese de recrutare moderne
- colaborare cu mediul academic și Colegiul Psihologilor din România

SUSTENABILITATE

- grupul candidaților admiși în etapa de recrutare valabil 3 ani

Contextul măsurilor de reformă

Realizarea și operaționalizarea noului concept administrativ de concurs național sunt unele dintre rezultatele majore ale proiectului „Transparență și competență în sectorul public”, cod MySMIS2014+140086/SIPOCA 870, proiect cofinanțat prin Fondul Social European, Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020.

Organizarea și derularea concursului național extins sunt prevăzute în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Componenta 14, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane din sectorul public.

Cadrul conceptual care a stat la baza punerii în practică a proiectului SIPOCA 870 a fost elaborat prin proiectul „Dezvoltarea unui sistem de management unitar al resurselor umane din administrația publică”, cod MySMIS2014+119957/ SIPOCA 136, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020, asigurând astfel complementaritatea intervențiilor POCA.

Concursul național extins va debuta în trimestrul al IV-lea al anului 2023 prin organizarea a două runde de concurs național pentru alte 3 categorii/grade de funcții publice, cu finanțare prin PNRR. Astfel, operaționalizarea concursului național se va realiza etapizat, pornind de la lecțiile învățate în faza pilot a concursului național, după efectuarea unei analize ex-post, finanțată tot prin PNRR. Ulterior, concursul național se va extinde pentru celelalte categorii de funcții publice de stat și teritoriale.



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

Titlu proiectului: **Transparență și competență în sectorul public**
Codul proiectului: **MySMIS 2014+ 140086, SIPOCA 870**
Denumirea beneficiarului: **Agenția Națională a Funcționarilor Publici**
Data publicării: **MARTIE 2023**

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu
poziția oficială a uniunii Europene sau a Guvernului României.
