

„PNRR: Fonduri pentru România modernă și reformată!”

Operaționalizarea cadrelor de competențe în administrația publică centrală



„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <http://mfe.gov.ro/pnrr>

Facebook - <http://www.facebook.com/PNRROficial>



Finanțat de
Uniunea Europeană
NextGenerationEU



Planul Național
de Redresare și Reziliență

„PNRR: Fonduri pentru România modernă și reformată!”

COMPONENTA C14. BUNA GUVERNANȚĂ

Reforma 3 - Management performant al resurselor umane
în sectorul public

Jalon 419 - Cadre de competență operaționale
în administrația publică centrală



AGENȚIA NAȚIONALĂ
A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



C. O. R. P.
COMPETENȚE, ORGANIZARE, RESURSE, PERFORMANȚĂ.
Competența face diferența!

Jalon nr. 419

Operaționalizarea cadrelor de competențe în administrația publică centrală

Obiectivul proiectului este implementarea măsurii din Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) privind operaționalizarea cadrelor de competență din administrația publică centrală în toate procesele de management al resurselor umane. Măsura face parte din Componenta C14 - Bună guvernanta a PNRR, Reforma 3 - Management performant al resurselor umane în sectorul public. Jalonul din PNRR de îndeplinit până la de 31.12.2025 este Jalonul 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală. Inițiativa are următoarele obiective:

- Implementarea unui sistem integrat de management al resurselor umane (MRU) bazat pe competență și performanță, asigurând corelarea permanentă a nevoilor de personal cu competențele corespunzătoare și dezvoltarea acestuia prin raportare la acestea;
- Îmbunătățirea sistemului de management al performanțelor individuale;
- Extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de management al resurselor umane (MRU), inclusiv evaluarea și promovarea în carieră pe baza competențelor și rezultatelor atinse, pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual.

Rezultatele așteptate ale proiectului includ:

- clarificarea rolurilor specifice posturilor și pregătirea pentru introducerea cadrului de competențe;
- simplificarea clasificării posturilor și corelarea infrastructurii TIC cu procesele de management al resurselor umane;
- evaluarea performanței profesionale pe baza competențelor.

Activități derulate în cadrul proiectului aferent jalonului 419 Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală:

- **Implementarea cadrului de competențe (generale și specifice) în toate procesele de managementul resurselor umane**, pentru funcționarii publici și personalul contractual din administrația publică;
- **Dezvoltarea/actualizarea de metodologii/ analize/ ghiduri/ studii, precum și derularea de instruiți** care să faciliteze utilizarea cadrelor de competențe în cadrul proceselor de management al resurselor umane;
- **Elaborarea unui studiu privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență generale și specifice;**
- **Elaborarea unui document cu opțiuni de politică publică** privind clarificarea rolurilor specifice posturilor și simplificarea clasificării posturilor, extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual;
- **Realizarea unei analize care să cuprindă propuneri de reglementare** și instrumentele de fundamentare și motivare aferente.

Proiectul face parte din efortul de modernizare a administrației publice din România reforme și proiecte axate pe managementul eficient al resurselor umane și pe transparență. Studiile și analizele în curs subliniază că eficiența guvernării și încrederea cetățenilor în administrația publică trebuie să fie îmbunătățite în continuare pentru a se alinia cu standardul altor state membre ale Uniunii Europene (UE).



Vasile-Felix Cozma

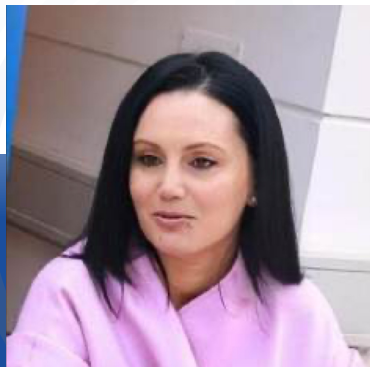
Președinte ANFP - Secretar de Stat

În calitate de președinte al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici (ANFP), am privilegiul de a coordona un proiect esențial în implementarea măsurilor prevăzute în Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR). Acest proiect, dedicat operaționalizării cadrelor de competență din administrația publică centrală, reprezintă o etapă semnificativă în direcția reformării managementului resurselor umane în sectorul public.

Obiectivele proiectului sunt îndrăznețe și relevante: implementarea unui sistem integrat de management bazat pe competență și performanță, îmbunătățirea evaluării performanțelor individuale și extinderea utilizării cadrelor de competență pentru toate funcțiile publice. Aceste demersuri asigură corelarea nevoilor de personal cu competențele necesare și consolidează profesionalizarea administrației publice.

Rezultatele așteptate - implementarea cadrului de competențe și dezvoltarea de metodologii specifice - sunt esențiale pentru crearea unui mediu de lucru eficient și orientat spre performanță. Colaborarea strânsă cu instituțiile implicate, elaborarea studiilor de fundamentare și propunerile de reformă legislative vor contribui la sporirea transparenței și responsabilității în sectorul public.

Sunt încrezător că, prin eforturile noastre comune, vom atinge obiectivul de a transforma administrația publică într-un model de eficiență și profesionalism!



Lavinia Claudia Niculescu
Secretar general

Mă bucur că pot contribui alături de colegii mei la un proiect important care vizează implementarea măsurilor din PNRR pentru optimizarea managementului resurselor umane în administrația publică centrală. Acest proiect este un pas fundamental în direcția unei guvernante mai bune și a unui management mai performant.

Obiectivele acestui proiect, printre care se numără implementarea cadrului de competențe și extinderea utilizării acestuia în toate procesele de management, reflectă angajamentul nostru de a crea un cadru de muncă mai structurat și mai eficient pentru funcționarii publici. Prin integrarea competențelor în evaluarea și promovarea carierei, ne propunem să asigurăm o transparență și o echitate, de care să beneficieze fiecare angajat din administrația publică.

Pornind de la elaborarea studiilor privind cadrul legal și instituțional, până la desfășurarea instrucțiunilor de specialitate, toate activitățile sunt esențiale, atât pentru dezvoltarea profesională a salariaților, cât și pentru creșterea calității serviciilor publice oferite cetățenilor. Consider că, prin aceste măsuri, vom deveni un exemplu de bună practică în gestionarea resurselor umane la nivel național, dar și internațional.

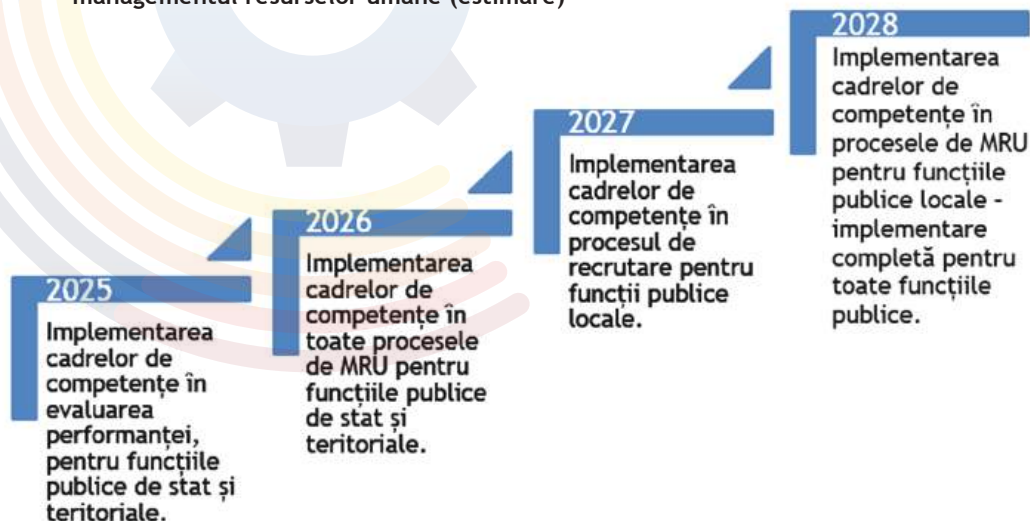
Colaborarea strânsă dintre toate instituțiile implicate, precum și deschiderea către un dialog onest cu toate părțile implicate vor fi fundamentale pentru succesul acestui proiect.

Împreună, avem puterea de a transforma administrația publică și de a promova un climat de încredere și performanță!

Livrabilele obținute în urma activităților desfășurate:

1. Raport privind actualizarea și dezvoltarea metodologiei de analiză a posturilor
2. Metodologie privind activitatea de acordare a asistenței de specialitate compartimentelor de resurse umane
3. Raport privind identificarea tipurilor de instruire aplicată, materialele și instrumentele necesare în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competențe în procesul de recrutare
4. Raport privind derularea instruirii aplicate în ceea ce privește procesul de recrutare
5. Metodologie privind actualizarea periodică
6. Anexa I. Document politica publica
7. Studiu privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență generale și specifice
8. Analiză cuprinzând propuneri de reglementare și instrumente de fundamentare și motivare aferente
9. Ghiduri/metodologii necesare pentru implementarea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU
10. Elaborare tipuri de instruire aplicată în ceea ce privește implementarea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual (recrutare, promovare, evaluare) actualizate și dezvoltate
11. Derularea instruirii aplicate în ceea ce privește implementarea utilizării cadrelor de competență pentru toate procesele de MRU pentru toate funcțiile publice, de la nivel central, teritorial și local, iar ulterior și pentru personalul contractual.

Figura 1 Derularea în timp a implementării cadrelor de competențe în managementul resurselor umane (estimare)



Detalii:

1. Raport privind actualizarea și dezvoltarea metodologiei de analiză a posturilor

Obiectivul Metodologiei de analiză a posturilor este descrierea etapelor de proces și a activităților prin intermediul cărora se derulează procedura de elaborare și avizare a cadrului de competențe specifice, introdusă prin Capitolul IV din anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.

Îndrumările metodologice elaborate în completarea Metodologiei-cadru de analiză a posturilor, incluse în cadrul acestui livrabil, urmăresc, pe lângă descrierea succintă a modului în care se realizează analiza posturilor conform legislației în vigoare, detalierea activităților realizate în sprijinul derulării cu succes a etapelor de elaborare și avizare a cadrelor de competențe specifice, astfel cum sunt acestea reglementate în anexa nr. 8 la OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare; în acest sens, îndrumările cuprinse în cadrul acestui livrabil vizează:

- Detalierea etapelor de elaborare și avizare a cadrului de competențe specifice;
- Inventarierea situațiilor în care se derulează analiza posturilor, conform prevederilor legale în vigoare;
- Includerea de recomandări, bune practici și exemple în cadrul fiecărei etape, inclusiv exemple de competențe specifice aplicabile funcțiilor publice generale;
- Introducerea unui instrument de lucru în vederea simplificării activității de completare a Raportului de analiză a posturilor;
- Includerea reprezentării grafice a pașilor de proces.



2. Metodologie privind activitatea de acordare a asistenței de specialitate compartimentelor de resurse umane

Livrabilul vizează obiectivul general de elaborare a unei metodologii de acordare a asistenței de specialitate, cu rol de îndrumar, în baza căreia reprezentanții autorităților și instituțiilor publice să își găsească în mod facil informațiile de care au nevoie în procesul de elaborare și avizare a

cadrelor de competențe specifice, precum și următoarele obiective specifice:

- *centralizarea informațiilor despre situația actuală, analiza cadrului legislativ incident și analiza cadrului instituțional;*
- *descrierea procesului actual de acordare a asistenței de specialitate compartimentelor de resurse umane cu privire la procesul de analiză a posturilor și a celui de avizare a cadrelor de competență specifice;*
- *identificarea și analiza tipurilor de activități care necesită acordarea asistenței de specialitate în cadrul etapelor procesului de avizare a cadrelor de competențe specifice, inclusiv în vederea constituirii grupurilor de lucru pentru efectuarea analizei posturilor aferente funcțiilor publice;*
- *identificarea competențelor necesare pentru acordarea asistenței de specialitate de către ANFP, precum și recomandări cu privire la modalitățile de dezvoltare a acestor competențe;*
- *identificarea și descrierea aspectelor deficitare în aplicare ce necesită îmbunătățirea reglementării și identificarea, după caz, a unor noi nevoi de reglementare, în cazul constatării unor lacune sau inconsistențe legislative, însoțite de fundamentarea/motivarea corespunzătoare, și/sau a unor nevoi de resurse;*
- *identificarea și proiectarea de materiale și instrumente de sprijin pentru a facilita comunicarea cu compartimentele de resurse umane, altele decât cele elaborate de ANFP conform art. 24 alin (2) din anexa nr. 8 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;*
- *identificarea și proiectarea unei modalități de colectare de feedback periodic de la compartimentele de resurse umane cu privire la nevoile de asistență de specialitate din partea Agenției.*

3. Raport privind identificarea tipurilor de instruire aplicată, materialele și instrumentele necesare în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competențe în procesul de recrutare

Nevoile de instruire sunt diferite între autoritățile și instituțiile centrale și teritoriale și cele din administrația locală. Aplicarea cadrelor de competențe în faza de recrutare și selecție este obligatorie la nivel central și teritorial, pe când la nivel local, acestea devin obligatorii din 2027.

La nivel central și teritorial se evidențiază:

- *Nevoia de a înțelege mai bine și de a deprinde mecanismele analizei posturilor;*
- *Dezvoltarea capacității de a identifica și stabili competente specifice în funcție de atribuțiile postului analizat;*
- *Nevoia de conlucrare în cadrul grupului de lucru, între specialiștii de resurse umane și personalul de conducere/ execuție ce dețin cunoștințe specifice cu privire la postul analizat;*
- *Modalități de testare/ verificare la concursul pe post a competențelor specifice (altele decât cele digitale și lingvistice);*

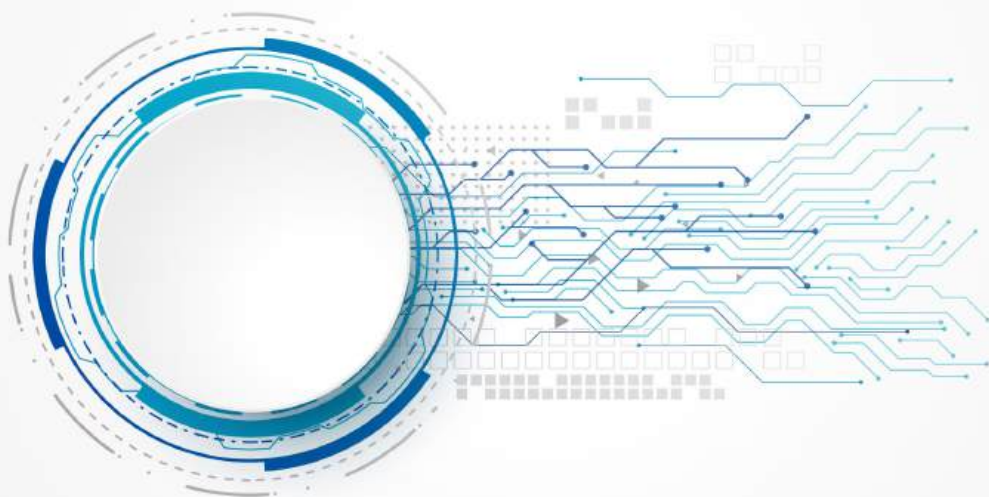
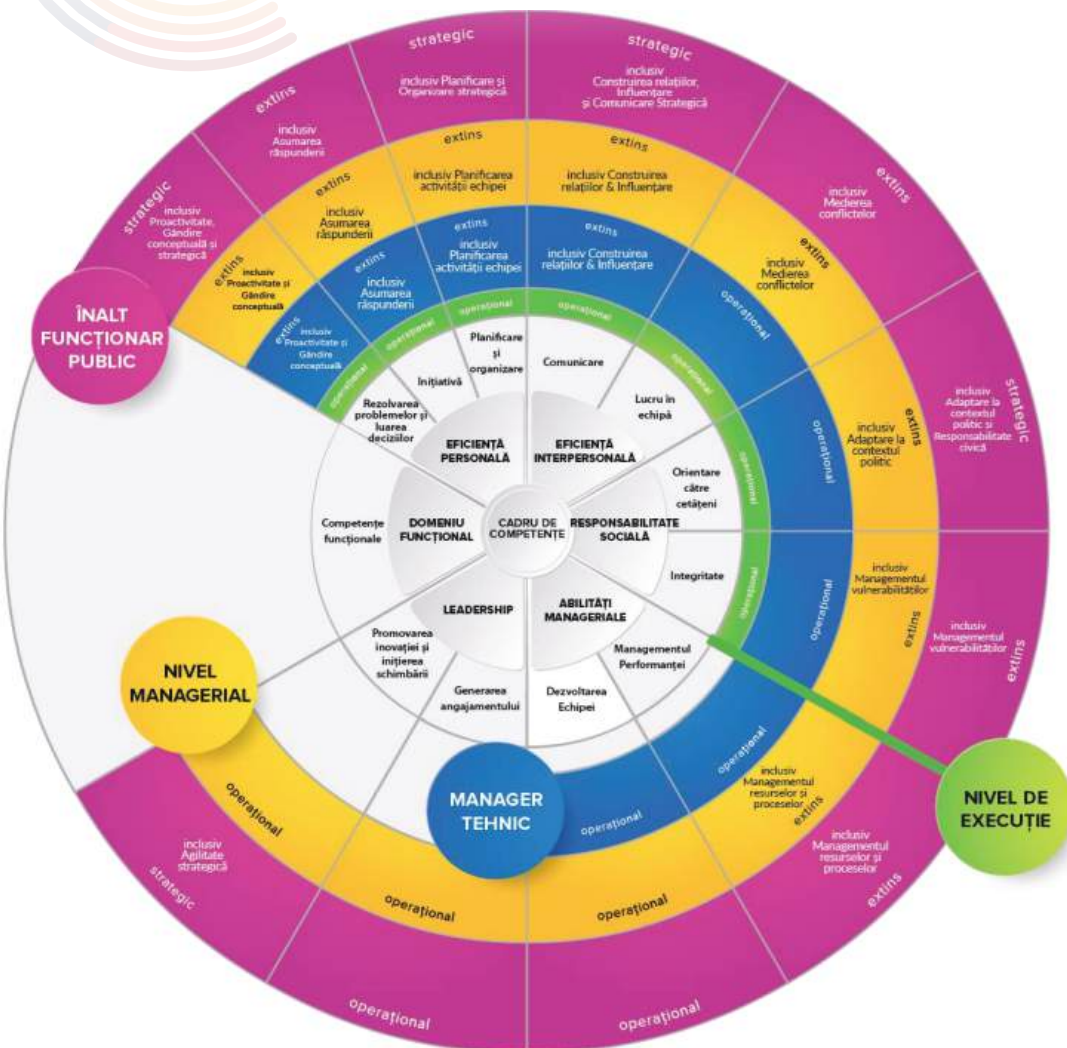


Figura 2 Cadru de competențe generale



4. Raport privind derularea instruirii aplicate în ceea ce privește procesul de recrutare

Obiectivul prezentului document este acela de a descrie modul de aplicare a tipurilor de instruire identificate și detaliate conform cerințelor Caietului de sarcini, în cadrul Livrabilului 3 - Raport privind identificarea tipurilor de instruire aplicată, materialele și instrumentele necesare în ceea ce privește utilizarea cadrelor de competențe în procesul de recrutare, respectiv:

- Webinarii cu privire la utilizarea cadrelor de competențe în procesul de recrutare și selecție a funcționarilor publici, cu discurs și materiale diferențiate pentru autoritățile și instituțiile centrale și teritoriale și pentru cele de la nivel local;
- Ghid practic ”COMPETENȚA FACE DIFERENȚA ÎN RECRUTAREA ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ”, ce parcurge aceeași materie precum cea din cadrul webinarilor, de asemenea diferențiată în funcție de tipul instituției - administrație publică centrală, teritorială sau locală;
- Tutorial video realizat pe suportul vizual al Ghidului, care trece prin toți pașii procesului de recrutare și selecție a funcționarilor publici în care sunt utilizate cadrele de competențe și care cad în sarcina instituțiilor și autorităților publice centrale, teritoriale și locale;
- Formarea de formatori în materia utilizării cadrelor de competențe în procesul de recrutare și selecție a funcționarilor publici;
- Parcursuri de învățare de tip micro-learning, diferențiate pentru funcționarii din instituțiile și autoritățile publice centrale și teritoriale și pentru locale, menite a trece cursantul care nu a putut participa la niciunul din webinarii, prin aceeași materie, livrată în ”misiuni de învățare” scurte, livrate prin platforma Code of Talent, ce pot fi îndeplinite online, de pe orice fel de device, în ritmul propriu al cursantului.



Rezultatele activității de realizare și punere în practică a tipurilor de instruire identificate sunt:

- o 108 webinarii, la care au participat 1667 de funcționari publici
- o 2 serii de materiale video suplimentare de tip webinar asincron, unul pentru instituțiile și autoritățile centrale și teritoriale și unul pentru locale.
- o 1 serie de 5 cursuri cu o durată de 2 zile fiecare, cu prezență fizică, de formare formatori în domeniul aplicării cadrelor de competență în procesul de recrutare și selecție a funcționarilor publici.
- o 1 Ghid interactiv, în format digital, ce cuprinde două posibile parcursuri - unul pentru instituțiile și autoritățile centrale și teritoriale și unul, pentru locale.
- o 1 tutorial video ce demonstrează modul de utilizare a ghidului interactiv, trecând, de asemenea, prin toți pașii relevanți în procesul de recrutare și selecție, atât pentru centrale și teritoriale, cât și pentru locale.
- o 2 parcursuri de învățare în platforma de micro-learning Code of Talent, unul pentru instituțiile și autoritățile centrale și teritoriale și unul, pentru locale.

5. Metodologie privind actualizarea periodică a cadrelor de competențe; Compendiu de competențe specifice

Competențele specifice pentru funcții publice generale corespund următoarelor domenii funcționale:

1. Politici publice, strategii de dezvoltare și reglementare;
2. Coordonare, monitorizare, analiză;
3. Planificare bugetară;
4. Coordonare și implementare programe și proiecte;
5. Servicii publice;
6. Control și inspecție;
7. Relații externe;
8. Managementul resurselor umane;
9. Financiar-contabilitate;
10. Administrarea patrimoniului, resurse naturale și active;
11. Investiții și achiziții publice;
12. Juridic;
13. Control intern;
14. Audit intern;
15. Tehnologie și informații;
16. Comunicare și relații publice;
17. Arhive și registratură;
18. Informații clasificate

Etapele procesului de identificare a competențelor specifice sunt:

- a) constituirea unui grup de lucru la nivelul fiecărei autorități și instituții publice în vederea analizei posturilor aferente funcțiilor publice;*
- b) analiza posturilor aferente funcțiilor publice și identificarea necesarului de competențe specifice, corespunzătoare domeniilor specifice, având în vedere competențele specifice identificate în Anexa 4 a acestei metodologii;*
- c) stabilirea pentru fiecare post / funcție publică a competențelor specifice identificate în condițiile prevăzute la art. 8, 9 și 11 din anexa nr. 8 la OUG nr.57/2019;*
- d) avizarea competențelor specifice de către ANFP;*
- e) întocmirea și aprobarea fișei postului standardizate.*

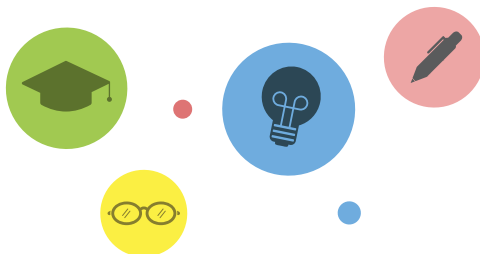
6.Document politică publică.

Scopul propunerii de politică publică este sprijinirea unui management integrat și performant al resurselor umane din administrația publică, bazat pe principiile performanței și meritocrației.

Obiectivul general este creșterea eficienței și eficacității proceselor de MRU pentru personalul din administrația publică, prin integrarea și operaționalizarea completă a cadrelor de competență.

Obiectivele specifice ale politicii publice sunt:

- *Clarificarea rolurilor aferente posturilor din cadrul funcției publice generale;*
- *Extinderea utilizării cadrelor de competențe în procesele cheie de MRU, pentru funcțiile publice de la nivel central, teritorial și local și pentru personalul contractual;;*



7. Studiu privind cadrul legal și instituțional care reglementează cadrele de competență generale și specifice

Studiul identifică lacunele în reglementarea cadrelor de competență și dificultățile întâlnite în aplicarea normelor legale în domeniu. De asemenea, analiza cadrului instituțional include evaluarea modului în care ANFP pune în aplicare normele referitoare la cadrele de competență, organizarea și desfășurarea proiectului pilot și a concursurilor prevăzute de articolul 467 din Codul administrativ, împreună cu dificultățile întâmpinate în aceste procese.

8. Analiză cuprinzând propuneri de reglementare și instrumente de fundamentare și motivare aferente

Rezultat: propuneri de modificare și completare a Codului Administrativ

Consultări cu instituții publice de pe toate nivelele administrative:

În perioada martie-iulie 2024 au avut loc consultări privind propunerea de politică publică și propunerile de reglementare, cu instituții publice de pe toate nivelele administrative (central, teritorial și local).





AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



„PNRR: Fonduri pentru România modernă și reformată!”



AGENȚIA NAȚIONALĂ
A FUNCȚIONARILOR PUBLICI



COMPONENTA C14. BUNA GUVERNANȚĂ

Reforma 3 – Management performant al resurselor umane în sectorul public

Jalon nr. 419 - Cadre de competență operaționale în administrația publică centrală

Editorul materialului: Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Proiect: Operaționalizarea cadrelor de competențe în administrația publică centrală

Octombrie 2024

Bulevardul Mircea Vodă, Nr. 44, tronsonul III, intrarea C, sectorul 3,
cod postal 030669, București

Telefon: 0374 112 714 anfp.gov.ro

Material distribuit gratuit.

„Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”

„PNRR. Finanțat de Uniunea Europeană - Următoarea Generație UE”

Website - <http://mfe.gov.ro/pnrr>

Facebook - <http://www.facebook.com/PNRROficial>