



## CADRUL DE COMPETENȚE - MODELUL PROPUȘ PENTRU ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
<p>Rezultatele proiectului conduc la schimbări majore de cultură organizațională, schimbări ce trebuie implementate de sus în jos, în care conducătorii instituțiilor publice, managerii și mai ales compartimentele de resurse umane vor avea un rol foarte important. Cum se va face trecerea la o cultură administrativă axată pe performanță și competențe?</p>	<p>Raportat la prevederile art. 619 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează derularea proiectului-pilot, implementarea cadrelor de competențe se va face etapizat, 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. În urma desfășurării proiectului-pilot se vor analiza datele rezultate în urma organizării acestuia, inclusiv datele cu privire la implementarea cadrelor de competență, urmând ca acestea să fie utilizate în procesul de reformă a administrației.</p> <p>Într-adevăr, reforma managementului resurselor umane țintește o schimbare culturală majoră în rândul tuturor categoriilor de angajați din administrația publică, respectiv o cultură a performanței și a competenței în serviciul cetățeanului. Deciziile de selecție, dezvoltare, promovare și recunoaștere profesională a funcționarilor publici se vor lua pe baza competențelor și a performanței dovedite sau planificate.</p> <p>O schimbare culturală de acest tip are nevoie de un set de condiții cheie, cum ar fi: un cadru legislativ și procedural bine definit, instruire și formare pentru personalul de conducere și pentru structurile de resurse umane și un set elaborat de bune practici (metode și instrumente). De asemenea, componenta digitalizării proceselor de resurse umane va avea o contribuție majoră la succesul acestei schimbări culturale. Aceste condiții cheie au fost analizate (și pe baza lor au fost proiectate soluții) în cadrul livrabilelor SIPOCA 136. Un rol important în definirea acestor condiții cheie și asistența metodologică în aplicarea lor va fi asigurat de ANFP.</p> <p>Evident că, în afara acestor condiții cheie, este necesară componenta de leadership, respectiv stabilirea instituției sau a instituțiilor care vor avea rolul de conducere a schimbării, de menținere a direcției, energiei și entuziasmului în atingerea obiectivelor reformei. Instituțiile care vor avea acest rol urmează să fie stabilite în cadrul noilor strategii de dezvoltare a administrației publice.</p> <p>La nivel instituțional, este avută în vedere pregătirea/formarea liderilor pentru implementarea reformei de resurse umane în cadrul unor programe cu următoarele teme: <i>Rolul liderului în implementarea reformei de resurse umane, Leadership în</i></p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	<i>procesele de schimbare, Managementul strategic al performanței.</i>
<p>Importante sunt aptitudinile funcționarilor după care analizăm competențele și, la final, putem vorbi de performanță. Competențele se dezvoltă având la bază aptitudinile. Cine va evalua aptitudinile?</p>	<p>Competența este definită drept un set de caracteristici personale demonstrabile și măsurabile, ce cuprinde: cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități, care fac posibilă îndeplinirea eficace și eficientă a unei activități. Se observă astfel că aptitudinile reprezintă doar o componentă a competenței. Competența este cea care urmează a fi evaluată, pe baza indicatorilor comportamentali, deoarece esența evaluării competenței constă tocmai în determinarea modului în care o persoană este capabilă să utilizeze cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități, într-un context dat.</p> <p>Aptitudinile, fiind un complex de însușiri psihice și fizice, parțial înnăscute, se constituie ca predispoziții pentru obținerea de performanță în anumite domenii de activitate. Dacă avem în vedere că este necesar un nivel aptitudinal minim care să permită dezvoltarea competențelor necesare în administrația publică, acest nivel va fi evaluat în etapa de preselecție a candidaților, în cadrul concursului național. Evaluarea va fi realizată pe baza unor instrumente de tip psihodiagnostic (teste de aptitudini cognitive: gândire critică, inteligență verbală și figurativă), instrumente validate de către asociațiile profesionale ale psihologilor din România.</p> <p>Datorită caracterului relativ stabil al aptitudinilor (variază foarte puțin cu vârsta sau cu experiența) acestea nu mai necesită a fi evaluate ulterior, de-a lungul parcursului profesional, decât în cazul unor posturi sau activități ce trebuie desfășurate în condiții de mare risc sau care necesită aptitudini psiho-fizice speciale. Aceste situații de excepție, în care sunt necesare evaluări aptitudinale suplimentare nu fac obiectul actual al reformei.</p> <p>Pe de altă parte, competențele funcționarilor publici se vor evalua permanent în strânsă legătură cu performanța așteptată, prin autoevaluarea lor de către funcționarii publici, prin evaluarea managerilor, îndrumătorilor, mentorilor sau formatorilor și prin evaluările făcute de către evaluatori specializați în cadrul centrelor de evaluare în scop de selecție și promovare.</p>
<p>Cum se va face identificarea tulburărilor de personalitate? Întâlnim funcționari cu tulburări de personalitate care perturbă activitatea colectivului.</p>	<p>Tulburarea de personalitate reprezintă un tip de tulburare mintală caracterizată prin moduri inflexibile și nesănătoase de a gândi, de a se comporta și de a funcționa. Diagnosticul de tulburare de personalitate poate fi pus în urma unei evaluări clinice întreprinse de un psiholog clinician/psihiatru. Așadar, autoritățile și instituțiile publice nu au și nu pot avea un rol în identificare niciunui tip de tulburare mintală a angajaților lor. În plus, supunem atenției prevederile art.465 alin.(1) lit.(e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora atestarea stării de sănătate se va face pe bază de examen medical de specialitate, de către medicul de familie, respectiv pe bază de evaluare psihologică organizată prin intermediul unităților specializate acreditate în condițiile legii, la intrarea în vigoare a prevederilor art.625 alin.(2) din același act normativ.</p> <p>De asemenea, tulburările de personalitate care invalidează performanța profesională (inclusiv parametrii de performanță ce</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	presupun colaborare și cooperare cu colegi sau terți în exercitarea unor atribuții), pot fi identificate de către specialiștii din medicina muncii, cu ocazia controlului medical periodic.
Compartimentele de resurse umane nu dispun de specialiști în domeniul psihologiei. La nivelul ANFP există specialiști care să facă o evaluare psihologică a funcționarilor publici?	Competența reprezintă un set de caracteristici personale demonstrabile și măsurabile, ce cuprinde: cunoștințe, atitudini, aptitudini și abilități, care fac posibilă îndeplinirea eficace și eficientă a unei activități. Evaluarea competenței nu este necesar a fi făcută de către specialiști în domeniul psihologiei, întrucât se va face pe baza unor instrumente dezvoltate de specialiști. Agenția va asigura o instruire inițială a funcționarilor publici din cadrul compartimentelor de resurse umane, cu privire la utilizarea instrumentelor de evaluare a competențelor. Astfel, profesionalizarea compartimentelor și a personalului de resurse umane (formare și specializare) se va realiza în domeniul resurselor umane și nu se va referi la activități care necesită specializare în domeniul psihologiei și nici atribuții specifice exclusiv meseriei de psiholog, cum ar fi evaluarea psihologică a funcționarilor publici, aspect care este tratat de către psihologi din medicina muncii.
Competențele descrise sunt ale funcției publice sau ale postului?	Termenul de competență este folosit în sensul de abilitate, capacitate sau putere interioară a unei persoane ce îi permite să obțină performanță într-un anumit domeniu de activitate (vorbit de o caracteristică intrinsecă a persoanei și nu a unei funcții sau a unui post). În termeni populari, vorbit despre ce știe, ce poate face sau la ce se pricepe o persoană, caracteristicile personale demonstrabile și măsurabile. Într-adevăr, în specificațiile unui post (în fișa postului) și când se anunță un post scos la concurs se prezintă competențele pe care trebuie să le dețină persoana care ocupă sau care candidează pe acel post. Competențe generale indică ce tip de competențe trebuie să dețină sau să dezvolte o persoană pentru a face performanță în orice post din administrația publică. Competențele specifice indică ce competențe sunt necesare pentru un anumit tip de post sau categorie de posturi (care de multe ori necesită specializări profesionale).
După implementarea cadrelor de competență, ce schimbări sunt preconizate pentru administrația publică locală?	Cadrul de competențe urmează a fi implementat atât la nivelul administrației publice centrale, cât și la nivelul administrației publice locale, odată cu intrarea în vigoare a prevederilor art.467 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, la concursul pe post pentru ocuparea funcțiilor publice din cadrul autorităților și instituțiilor publice locale se vor verifica cunoștințele generale și cele specifice, precum și competențele generale și cele specifice necesare ocupării funcțiilor publice.
În ce interval de timp se va realiza implementarea cadrului de competențe, după adoptarea cadrului normativ, având în vedere complexitatea sa?	În prezent acest aspect se află în analiză, raportat la faptul că implementarea cadrelor de competențe se va face etapizat. Cadrul de competențe va fi utilizat, 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.
Am înțeles că vor avea loc cursuri de formare pentru	Pentru implementarea cadrelor de competență, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va asigura o instruire inițială a



INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
personalul din structurile de resurse umane? Cine le va organiza?	funcționarilor publici din cadrul compartimentelor de resurse umane, constituite la nivelul autorităților și instituțiilor publice. În vederea întăririi capacității Institutului Național de Administrație, în cadrul unui proiect vizând cadrulul politicilor de formare în administrația publică, există un grup de lucru format din specialiști ai INA, ANFP, SGG și ai Băncii Mondiale care elaborează specificațiile programelor de formare necesare pentru implementarea reformei în resurse umane din administrația publică.
Cadrele de competență vor fi utilizate în procesul de promovare în treapta următoare (grad profesional etc.)?	Promovarea (în funcție sau grad profesional) pe bază de competențe este la stadiul de proiect. Un astfel de proces necesită un sistem robust, funcțional și obiectiv de evaluare periodică a performanței în toate instituțiile publice (implicit a competențelor care au permis acel nivel de performanță) și/sau evaluatori de competențe specializați. Acest aspect va face obiectul unei analize viitoare, bazată pe datele rezultate din utilizarea competențelor în cadrul proiectului-pilot.
Când va intra în vigoare proiectul de <i>Hotărâre a Guvernului privind conținutul, competența și procedura de elaborare și avizare a cadrelor de competență?</i>	În prezent acest aspect se află în analiză, raportat la faptul că implementarea cadrelor de competențe se va face etapizat.



## NOUL SISTEM DE RECRUTARE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
Cum se poate implementa și dacă este fezabil acest nou model de recrutare?	<p>Modelul de recrutare propus este fundamentat de ample analize ale vechiului sistem de recrutare (inclusiv analiză de cost), ale cadrului legislativ, ale sistemului administrativ, ale experienței internaționale. Scopul acestui demers a fost de a alege cele mai bune și fezabile elemente de recrutare, aplicabile realității administrației publice românești, și de a ține cont de faptul că suntem o administrație europeană din secolul XXI, care necesită schimbare și adaptare la noile provocări și tehnologii ale momentului. În plus, în elaborarea recomandărilor privind noul sistem de recrutare Banca Mondială și echipa ANFP au derulat consultări cu experți din administrația centrală. Acest proces a permis dezvoltarea treptată a concluziilor și recomandărilor, formularea de opțiuni și selectarea opțiunii relevante pentru administrația românească. Detalii privind analizele realizate sunt incluse în raportul disponibil pe site-ul <a href="http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_4_SIPOCA_136">http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_4_SIPOCA_136</a>. Fezabilitatea modelului ține nu doar de adecvare la context, ci și de asigurarea unor condiții prealabile, precum dezvoltarea cadrului legislativ, asigurarea sistemelor IT, selectarea și formarea experților evaluatori, achiziționarea și dezvoltarea de teste etc.-aceste condiții fiind detaliate în raportul Băncii Mondiale, împreună cu alte recomandări privind aplicarea etapizată a noului model.</p> <p>Pilotarea noului model va permite operarea unor eventuale ajutări, pentru a facilita ulterior extinderea modelului la nivelul sistemului administrației centrale și teritoriale.</p>
La nivelul unui alt stat european este dezvoltat la nivel național un sistem similar de recrutare?	<p>Modelul propus în livrabilul 4.1. <i>Definirea unui model pentru concursul național</i> este fundamentat și de experiența internațională. Raportul Băncii Mondiale detaliază studiile de caz selectate, din țări precum Franța, Belgia, Irlanda, Marea Britanie, dar și de la nivelul Comisiei Europene (sistemul EPSO). Un sistem similar de recrutare centralizată este în curs de revizuire și în Italia.</p>
Sunt instituțiile publice pregătite să implementeze noul model de recrutare propus?	<p>Noul model de recrutare necesită intervenții pentru dezvoltarea capacității atât pentru ANFP, cât și pentru toate instituțiile vizate de la nivel central și teritorial, precum și acceptarea schimbării de către managementul și angajații instituțiilor publice.</p> <p>Acest proces va fi realizat prin activități de formare - prin proiectele aflate în derulare și cele care urmează a fi implementate prin PNRR, dar și prin ghidare/consiliere/suport din partea ANFP.</p>
Anunțurile de concurs vor fi publicate de către instituții în Monitorul Oficial?	<p>1. Pentru proiectul-pilot de organizare a concursului de ocupare a unor funcții publice vacante, realizat în conformitate cu prevederile art. 619 din OUG nr.</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	<p>57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, anunțul privind desfășurarea etapei de recrutare (concursul național) se va publica în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a, de către instituția organizatoare a acestei etape, respectiv ANFP, precum și pe site-ul ANFP, cu cel puțin 30 de zile înainte de data desfășurării. Cu privire la etapa de selecție (concursul pe post), anunțul se publică pe pagina de internet a instituției organizatoare și pe site-ul ANFP, cu cel puțin 30 de zile înainte de data desfășurării concursului.</p> <p>2. Pentru concursul de ocupare a funcțiilor publice prevăzut la art. 467 din Codul administrativ (respectiv concursul extins, care va intra în vigoare de la 30.09.2023, potrivit art. 597 alin. (1) lit. d) din același act normativ), prevederile privind publicitatea concursului sunt similare.</p>
<p>Care este motivul pentru care expiră în 3 ani preselecția în urma concursului național?</p>	<p>Se aplică prevederile art. 619 alin. (9) din Codul administrativ, respectiv: Promovarea concursului național oferă numai dreptul de participare la concursul pe post. Pot participa la concursul pe post persoanele care au promovat concursul național, pe o perioadă de maximum 3 ani de la data promovării concursului național.</p> <p>Valabilitatea listei de candidați este corelată cu perioada pentru care se realizează și planul de recrutare (3 ani), conform prevederilor art. 467 alin. (5) din OUG 57/2019 cu modificările și completările ulterioare. Acest plan se elaborează de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și prin el se previzionează, pentru o perioadă de maximum 3 ani, necesarul de resurse umane din funcția publică de la nivelul autorităților și instituțiilor publice în cadrul cărora sunt stabilite funcțiile publice la nivel central și teritorial.</p> <p>În plus, s-a avut în vedere o perioadă maximală pentru care lista ar putea rămâne validă ținând cont de disponibilitatea și relevanța profilurilor de candidați validați după etapa de concurs național. În esență, participarea acestora la etapa de concurs pe post și eventuala lor numire pe post în urma selecției ar trebui să se producă într-un orizont optim de 1-2 ani, deoarece cei mai buni candidați pot avea în mod evident și alte perspective de ocupare competitive. În acest sens avem în vedere și practica internațională. De exemplu în sistemul EPSO unele liste de candidați sunt valide 3 ani pentru profiluri generale și anumite liste pot avea și o validitate de maximum 1 an pentru profiluri specifice.</p>
<p>Credeți ca salariul minim va fi motivant pentru candidați (debutanții cu studii superioare beneficiază de acest salariu)?</p>	<p>Atragerea candidaților competenți în sistemul administrației românești se va baza pe un pachet de măsuri care acoperă mai mult decât grila de salarizare. În acest sens, ANFP are în vedere un plan mai amplu de creștere a atractivității funcției publice, incluzând măsuri precum: reforma sistemului de carieră, modificarea sistemului de management al performanței, cu aplicarea unor stimulente intrinseci (de tipul recunoașterea</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	meritelor, acces la programe de formare) și extrinseci (bonusuri de performanță conform prevederilor Legii 153/2017), adoptarea unei strategii moderne de comunicare și dezvoltarea unui brand de angajator pentru administrația românească. În plus, conform obiectivelor din PNRR sistemul de salarizare urmează a fi revizuit până în al doilea trimestru al anului 2023.
Când se va introduce noul sistem de recrutare și selecție?	Noul sistem de recrutare va fi întâi pilotat pentru debutanți și înalți funcționari publici, proces pentru care legislația este în curs de avizare. Pilotarea va avea loc în 2022-2023, urmând ca după evaluarea acestei etape pilot să se opereze ajustările necesare și să se extindă noul model la nivelul întregului sistem din administrația centrală și teritorială, din 2024. În mod concret, proiectul-pilot pentru ocuparea funcțiilor publice vacante prevăzute la art. 619 alin. (2) din Codul administrativ va intra în vigoare o dată cu aprobarea prin Hotărâre a Guvernului a normelor privind organizarea și desfășurarea acestuia. Prevederile aplicabile pentru concursul de ocupare extins, respectiv art. 467 alin. (3)-(9) din Codul administrativ, intră în vigoare la 30 septembrie 2023 (potrivit dispozițiilor art. 597 alin. (1) lit. d) din același act normativ).
Funcționarii publici care își desfășoară deja activitatea într-o instituție publică și care doresc să participe la un concurs pe post într-o altă instituție, mai parcurg etapa concursului național?	Conform prevederilor art. 467 alin. (9) din Codul administrativ (prevederi care vor intra în vigoare începând cu 20.09.2023), la concursul pe post pot participa și persoane care au deja calitatea de funcționar public. Aceste dispoziții nu au aplicabilitate pentru desfășurarea proiectului-pilot, organizat în temeiul art. 619 din același act normativ.
Referitor la modul actual de desfășurare a concursurilor de recrutare/promovare, extragerea subiectelor de concurs de pe site-ul ANFP va fi cu caracter opțional o perioadă limitată de timp?	În prezent, concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice se organizează de fiecare autoritate și instituție publică în parte conform competenței stabilite la art. 618 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare. Pentru extragerea aleatorie a propunerilor de subiecte, ANFP pune la dispoziție, cu titlu gratuit și voluntar, aceste instrumente informatice, în vederea extragerii propunerilor de subiecte formulate. Propunerea din cadrul proiectului de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursurilor de ocupare a unor funcții publice vacante este ca toate subiectele din cadrul celor două etape ale concursului de ocupare, respectiv etapa de recrutare și etapa de selecție, să fie extrase aleatoriu cu ajutorul instrumentelor informatice de extragere automată a subiectelor, integrate în platforma informatică de concurs.
Vom fi anunțați când ne putem înscrie pentru etapele de testare ale aplicației - SENEOSP?	Da, vom menține o legătură strânsă cu instituțiile publice. Ca și până acum, din partea ANFP vor fi transmise informări și comunicări, atât prin intermediul website-ului nostru, cât și prin portalul de management



INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	al funcției publice și funcționarilor publici.
<p>Din materialele puse la dispoziție de ANFP, concursul național este foarte bine detaliat în ceea ce privește procesul de desfășurare. Puteți să ne oferiți câteva precizări legate de concursul pe post?</p> <p>Care vor fi pașii/etapele pe care ar trebui să îi aibă în vedere/parcurgă o instituție publică pentru finalizarea cu succes a procesului de recrutare și numire pe post?</p> <p>Ce elemente noi aduce noul model de recrutare față de desfășurarea actuală a concursurilor?</p>	<p>Proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursurilor de ocupare a unor funcții publice vacante a fost elaborat în temeiul prevederilor art. 619 alin. (10) din Codul administrativ și conține atât norme pentru organizarea și desfășurarea concursului național, cât și pentru concursul pe post. Prezentarea intitulată <i>Operaționalizarea modelului de recrutare în funcția publică - Proiectul-pilot de ocupare a unor funcții publice</i> conține și pașii aferenți etapei de selecție a ocupării în funcția publică din proiectul-pilot.</p>
<p>Cine va propune subiectele pentru etapa de selecție pe post?</p>	<p>Subiectele pentru etapa de selecție/concursul pe post vor fi propuse de către fiecare membru al comisiei de concurs desemnate prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice organizatoare (pentru funcțiile publice generale de grad profesional debutant) sau comisia de concurs pentru înalții funcționari publici.</p>
<p>Din cine va fi formată comisia de selecție pentru etapa de selecție pe post?</p>	<p>Pentru funcțiile publice de grad profesional debutant, comisiile de concurs, respectiv comisiile de soluționare a contestațiilor, vor fi formate din funcționari publici desemnați prin act administrativ al conducătorului autorității sau instituției publice organizatoare a concursului pe post.</p> <p>Pentru categoria înalților funcționari publici, comisia de concurs prevăzută la art. 396 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, respectiv comisia de soluționare a contestațiilor, își exercită atribuțiile ce le revin în acest sens.</p>
<p>Cum se procedează pentru ocuparea unor funcții publice grad profesional principal sau superior?</p>	<p>Până la intrarea în vigoare a prevederilor art. 467 din Codul administrativ, ocuparea funcțiilor publice de grad profesional principal sau superior se realizează conform modalităților de ocupare prevăzute la art. 466 din Codul administrativ. Potrivit art. 597 alin. (1) lit. d) din același act normativ prevede faptul că dispozițiile art. 467 intră în vigoare începând cu 30 septembrie 2023 (respectiv cu referire la concursul pentru ocuparea unei funcții publice).</p>
<p>Concursul național extins se va organiza doar pentru funcțiile publice de stat și teritoriale? Cum vor fi ocupate funcțiile publice locale?</p>	<p>Da, concursul național extins se va organiza doar pentru funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (1) și (2) din Codul administrativ, respectiv funcțiile publice de stat și cele teritoriale. Concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice vacante din administrația publică locală sunt concursuri pe post în care se verifică cunoștințele generale și cele specifice, precum și competențele generale și cele specifice necesare ocupării funcțiilor publice prevăzute la art. 385 alin. (3).</p> <p>Atât procedura de organizare și desfășurare a concursurilor prevăzute pentru ocuparea funcțiilor publice de stat și teritoriale, cât și procedura aferentă</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	ocupării funcțiilor publice locale, se vor aproba prin Hotărârea Guvernului prevăzută la art. 625 alin. (2) din Codul administrativ, la propunerea ministerului cu atribuții în domeniul administrației publice și a ANFP.
Referitor la membrii comisiilor de concurs: cine poate îndeplini această calitate?	<p>Pentru concursul pe post, a se vedea răspunsul la întrebarea anterioară: <i>Din cine va fi formată comisia de selecție pentru etapa de selecție pe post?</i></p> <p>Pentru concursul național, membrii comisiilor de concurs/ soluționare a contestațiilor vor fi desemnați prin act administrativ al președintelui ANFP.</p> <p>Conform recomandărilor formulate de către echipa Băncii Mondiale, membrii comisiilor de concurs vor trebui să aibă competențe pentru a realiza evaluarea bazată pe competențe. În acest sens, s-a recomandat să se asigure selectarea membrilor comisiilor de concurs de către ANFP, la procedura de selecție putând participa atât funcționari publici cât și experți din mediul privat, din mediul academic, din asociații profesionale de profil. Detalii pot fi consultate în raportul disponibil pe site-ul <a href="http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_4_SIPOCA_136">http://www.anfp.gov.ro/continut/Output_4_SIPOCA_136</a>.</p> <p>În vederea derulării proiectului pilot al concursului național va fi publicat spre consultare proiectul de Hotărâre de Guvern privind normele de organizare și desfășurarea a pilotului, care va include și prevederi privind comisia de concurs.</p>
Referitor la conținutul modalităților de testare, se are în vedere o delegare a sarcinilor către Colegiul Național al Psihologilor, după exemplul dat al testelor de la Institutul Național al Magistraturii?	<p>Nu, testele-grilă din testarea preliminară, aferente verificării aptitudinilor cognitive (verbale, numerice, abstracte, de raționament), care necesită a fi dezvoltate și validate de psihologi ocupaționali, se bazează pe instrumente acreditate de Colegiul Psihologilor din România, în concordanță cu nivelul funcțiilor publice pentru care se organizează concursul.</p> <p>În ceea ce privește testarea competențelor, nu vor fi implicați psihologi în proces, ci doar experți evaluatori care vor fi formați în domeniul evaluării bazate pe competențe.</p>
Cine organizează concursurile de recrutare după noul model prezentat, în cazul instituțiilor care nu au compartiment de resurse umane?	<p>Concursul național/ etapa de recrutare se va realiza exclusiv de către ANFP, potrivit art. 467 alin. (5) și art. 619 alin. (4) lit. a) din Codul administrativ.</p> <p>Concursul pe post se realizează de către:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- fiecare autoritate sau instituție publică în cadrul căreia se află funcțiile publice vacante;</li> <li>- comisia de concurs pentru înalții funcționari publici, pentru funcțiile publice vacante din categoria înalților funcționari publici.</li> </ul> <p>Reamintim că, potrivit art. 404 din Codul administrativ, gestiunea curentă a resurselor umane, inclusiv a funcțiilor publice este organizată și realizată, în cadrul fiecărei autorități și instituții publice, de către un compartiment specializat, care colaborează cu ANFP.</p> <p>Se va asigura sprijin din partea ANFP (îndrumare, asigurare ghiduri, suport helpdesk) pentru operaționalizarea noului model, precum și programe de</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
	formare dedicate.
Când va avea loc primul concurs național de recrutare?	Cu referire la proiectul-pilot, imediat după intrarea în vigoare a Hotărârii Guvernului pentru aprobarea normelor privind organizarea și desfășurarea proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante. Cu privire la concursul extins, după 30 septembrie 2023.
Până la intrarea în vigoare a noii proceduri de recrutare, concursurile pe posturile vacante vor avea loc în continuare după cadrul legal actual - OUG nr. 57/2019?	Da, concursurile se vor desfășura în continuare potrivit dispozițiilor art. 618 din Codul administrativ și prevederilor specifice din Hotărârea Guvernului nr. 611/2018 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare.



## NOUL MODEL DE EVALUARE ȘI MANAGEMENT AL PERFORMANȚEI ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ DIN ROMÂNIA

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
<p>Care sunt posibilitățile concrete de carieră pentru cei care sunt la nivel maxim de promovare (superior) și au nivel înalt de performanță?</p>	<p>Una dintre măsurile cuprinse în PNRR se referă la introducerea unor modificări legislative privind gestionarea carierei funcționarilor publici pentru ca aceasta să se bazeze pe meritocrație și, în special, dezvoltarea unei politici de mobilitate orizontală/prin rotație și structurarea carierei astfel încât activitatea funcționarilor publici să fie mai bine direcționată.</p>
<p>Care ar fi concret un exemplu de stimulent extrinsec sau intrinsec pentru creșterea performanțelor profesionale în condițiile în care legislația în vigoare prevede, pentru grade profesionale egale, salarii egale? După o evaluare cu note diferențiate cum recompensez funcționarul public și cum îl motivez?</p>	<p>Stimulente financiare legate de evaluarea anuală a performanței nu ar trebui introduse pe termen scurt, deoarece necesită implementarea și încorporarea în cultura organizațională a celorlalte reforme ale proceselor de management al performanței individuale. Spre exemplu, o diferențiere realistă și clară a nivelurilor de performanță dintre angajați și limitarea numărului celor care pot să îl primească, în funcție de performanță, sunt condiții cheie pentru succesul inițiativei. Cu toate acestea, premiul de excelență prevăzut în Legea nr. 153/2017 poate fi acordat, decuplat oarecum de evaluarea anuală, cu condiția stabilirii unei proceduri care să asigure transparența, meritocrația și legătura cu performanță demonstrată în timpul anului. <a href="#"><u>Raportul asupra introducerii remunerării în funcție de performanță în administrația publică din România</u></a>, disponibil pe website-ul ANFP, descrie în detaliu procedura recomandată pentru acordarea premiului de excelență.</p> <p>Oportunitățile de carieră sunt, de regulă, o sursă importantă de motivație pentru angajați. În administrația publică din România, însă, acestea sunt limitate. O diferențiere mai clară între niveluri de performanță va contribui la o selecție mai riguroasă a angajaților eligibili pentru promovare în grad, ceea ce va transforma din nou promovarea într-o sursă viabilă de motivație. De asemenea, schimbări mai ample în politica de avansare în carieră și legislația aferentă ar trebui să introducă criterii de performanță mai riguroase pentru eligibilitatea de promovare/participare la concursuri de ocupare de funcții de conducere.</p>
<p>Pentru a avea un rol activ, ce propuneri ar trebui să formuleze compartimentul de resurse umane pentru a crește performanțele angajaților?</p>	<p>Compartimentele de resurse ar trebui să fie mai implicate în sprijinirea implementării și operaționalizării sistemelor de management al performanței în instituțiile lor respective, precum și să ofere îndrumare managerilor în folosirea managementului performanței și să supervizeze tot procesul. Spre exemplu, compartimentele de resurse umane ar trebui să deruleze consultări cu angajații pe tema sistemului de management al performanței, să modereze ședințele de calibrare a notelor între manageri, să colecteze date legate de evaluarea angajaților (precum distribuția notelor evaluărilor și calitatea unui eșantion de rapoarte de evaluare) și să evalueze eficiența sistemului de management al performanței în a-și atinge obiectivele (prin date administrative și sondaje în rândul angajaților).</p>

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
Vă rugăm să luați în considerare faptul că în Codul Administrativ sunt prevăzute sancțiuni doar pentru funcționarii publici evaluați, nu și pentru evaluatori.	Un criteriu important de performanță pentru funcționarii publici de conducere, stabilit prin cadrul de competențe generale, este modul în care aceștia gestionează performanța angajaților din subordine.
Cine definește standardele de performanță? Dar indicatorii de performanță?	Instruirea managerilor în stabilirea obiectivelor poate duce la definirea adecvată a indicatorilor individuali de performanță astfel încât să răspundă obiectivelor instituției, dar să fie și adaptați specificului postului respectiv. Anumite tipuri de indicatori de performanță pot fi obligatorii pentru anumite tipuri de funcții, precum rezultate legate de management și de leadership, pentru funcții de conducere, sau de satisfacție a beneficiarului, pentru angajați ce interacționează direct cu beneficiari interni sau externi. Însă, indicatori de performanță stabiliți central nu sunt recomandați.
Avem resursa umană pregătită ca să stabilească indicatori de performanță și nu indicatori statistici?	Managerii ar trebui să fie instruiți să stabilească obiective, să facă legătura între activități și rezultate și să transpună responsabilități generice din fișa postului în criterii specifice de performanță pentru fiecare angajat din subordine. Totodată, managerii trebuie încurajați să valorifice părerile angajaților din subordine pentru a fundamenta stabilirea obiectivelor și a indicatorilor de performanță pentru aceștia.
Care considerați că sunt cele mai importante provocări privind implementarea noului sistem de evaluare al performanțelor la nivelul instituțiilor și ce soluții concrete ne puteți oferi?	O provocare importantă ar fi corelarea cu practicile organizaționale ale noului sistem de management al performanței. În acest sens, ar ajuta următoarele măsuri: 1. Conducerea instituției trebuie să comunice clar și în mod public atât obiectivele, cât și modul de operare al sistemului de management al performanței individuale; 2. Compartimentele de resurse umane ar trebui să fie mai implicate în sprijinirea implementării și operaționalizării sistemelor de management al performanței în instituțiile lor respective, precum și să ofere îndrumare managerilor în folosirea sistemului de management al performanței; 3. Structurile existente de responsabilizare (precum compartimentele/comisiile cu rol în implementarea sistemului de control intern managerial, care urmăresc modul de aliniere a proceselor organizaționale cu un set predefinit de standarde, inclusiv pe management al performanței, și structurile de audit intern) pot monitoriza implementarea și folosirea sistemelor de management al performanței.
Ar fi posibilă o prevedere legală care să coreleze numărul de responsabili resurse umane cu numărul total de angajați ai instituției? În ideea că se pune foarte mare accent pe sprijinul responsabililor de resurse umane pentru	Pentru ca structurile de resurse umane din administrația publică să realoce resurse pentru activități cu valoare adăugată mai mare, instituțiile trebuie să identifice în mod activ și să valorifice oportunitățile de creștere a eficienței, în special prin intensificarea standardizării serviciilor, printr-o mai bună colaborare interinstituțională și prin digitalizare. <a href="#">Livrabilul 2.4 Analiza capacității departamentelor de RU de a implementa reformele propuse</a> , disponibil pe webiste-ul ANFP, oferă detalii despre cum poate fi îmbunătățit modul de

INTREBARE WEBINAR	RĂSPUNS
<p>implementarea noului cadru. Atunci când ai un singur responsabil la 90 de angajați, cu toate raportările lunare, salarii, declarații etc. este foarte dificil să implementezi ceva inovator.</p>	<p>operare al compartimentelor de resurse umane din administrația publică.</p>
<p>Managementul performanței va fi integrat în acel sistem integrat SIMRU prevăzut în PNRR?</p>	<p>SIMRU - Sistemul integrat de management a serviciilor de resurse umane pentru administrația publică centrală, va fi similar platformei de resurse umane SYSPER, utilizată la nivelul Comisiei Europene. SIMRU va asigura, pentru instituțiile și autoritățile publice de nivel central, gestiunea internă în mod unitar, standardizat al proceselor interne de management al resurselor umane (management strategic, management organizațional, managementul carierei, managementul timpului).</p>