

# IMPORTANȚA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

**Vasile SECRIERU,**  
*doctorand, controlor de stat, Curtea de Conturi*

**Galina ULIAN,**  
*doctor în științe economice, conferențiar universitar*

## SUMMARY

*Continuing professional development of civil servants is to ensure, in accordance with the laws, regulations on planning, organizing and carrying out the professional development of public servants. Continuing professional development of civil servants is done through training activities of different types and forms to deepen and update knowledge and modeling skills development attitudes / behaviors necessary for the effective exercise of their duties.*

În organizațiile internaționale mari, în care există o gestionare eficientă a personalului, se consideră că angajarea oamenilor potriviți este doar un început. În timp ce marea majoritate a resurselor unei organizații este prezentată de obiecte nemateriale, costul cărora cu timpul se reduce prin amortizare, valoarea resurselor umane cu anii poate și trebuie să sporească. Un sistem modern de instruire este de o necesitate vitală pentru orice organizație în scopul dezvoltării și menținerii standardelor înalt profesionale ale conduitei și performanței cadrelor sale. De aceea, organizațiile internaționale mari cheltuiesc o parte considerabilă din bugetele lor pentru instruirea cadrelor proprii. Instruirea în sectorul public ar trebui să fie la fel de importantă ca și instruirea în sectorul privat. În caz contrar, sectorul public nu va fi capabil să-și îndeplinească eficient și efectiv sarcinile ce îi revin, afectând, astfel, deservirea adecvată a cetățenilor și a economiei. Acest fapt este cu mult mai important pentru țările în tranziție, unde, în majoritatea sectoarelor societății, se produc reforme majore și unde cadrele sectorului public se confruntă cu multe și mari schimbări în perioade scurte de timp. Experiența țărilor europene cu democrații dezvoltate, precum și a celor care deja au trecut prin procesul de aderare la Uniunea Europeană demonstrează că un program eficient de dezvoltare profesională a resurselor umane din autoritățile publice contribuie la crearea unui corp de funcționari publici cu capacități înalte și motivare puternică privind realizarea obiectivelor de reformare a serviciului public. Aceasta duce la sporirea eficienței în activitatea cotidiană, ceea ce înseamnă și sporirea valorii resurselor umane din cadrul autorităților administrației publice.

Identificarea cerințelor de pregătire și dezvoltare profesională presupune o analiză complexă care constă în definierea corectă a obiectivelor și programelor de instruire, având în vedere că salariații au vârste diferite, pregătire diferită și experiență diferită. Pentru identificarea cerințelor de pregătire profesională este necesară evaluarea periodică a cunoștințelor de specialitate, a deprinderilor și aptitudinilor profesionale ale salariaților; acestora trebuie să li se explice că evaluarea performanțelor nu este un mijloc de restructurare a personalului, ci o activitate necesară dezvoltării organizației. Planificarea instruirii salariaților poate fi determinată de numeroși factori: productivitatea, reclamațiile clienților, accidentele de muncă, rezultatele probelor de lucru, rezultatele evaluării performanțelor etc.

Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici constă în asigurarea, în conformitate cu prevederile legale, a reglementărilor privind planificarea, organizarea și desfășurarea procesului de dezvoltare profesională continuă a funcționarilor publici. Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici se realizează prin activități de instruire de diferite tipuri și forme în vederea aprofundării și actualizării cunoștințelor, dezvoltării abilităților și modelării atitudinilor/comportamentelor necesare pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor de serviciu. Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici contribuie la realizarea următoarelor obiective:

- a) asigurarea implementării procesului de reformare a administrației publice;
- b) perceperea de către funcționarii publici a cetățenilor în calitate de clienți, consumatori ai serviciilor administrației publice, asigurând transparența, accesibilitatea și calitatea serviciilor publice;
- c) sporirea nivelului de profesionalism a funcționarilor publici, a eficienței administrației publice;
- d) aplicarea în activitatea autorităților publice a tehnologiilor noi, inclusiv de prestare a serviciilor;
- e) sporirea nivelului de conștientizare de către funcționarii publici a necesității respectării normelor de conduită, evitării conflictului de interese și eradicării fenomenului de corupție;
- f) eficientizarea procesului de integrare europeană și dezvoltarea cooperării internaționale. [3]

Procesul de dezvoltare profesională continuă va avea succes în cazul în care va fi organizat și desfășurat conform principiilor reflectate în tabelul 1.

**Tabelul 1. Activitățile și principiile de dezvoltare profesională.**

Nr. d/o	<b>Principiile de organizare și desfășurare a dezvoltării profesionale continue</b>	<b>Descrierea</b>
1.	Respectarea dreptului funcționarului public la dezvoltarea profesională	Respectarea dreptului funcționarului public la dezvoltarea profesională. Fiecărui funcționar public trebuie să i se asigure posibilități egale de instruire, în țară și peste hotare, fără nici un fel de discriminare pe motive de sex, vârstă, naționalitate, opțiune politică etc.
2.	Obligativitatea perfecționării profesionale	Fiecare funcționar public trebuie să fie conștient de necesitatea actualizării cunoștințelor și competențelor proprii, menținerii prin instruire profesională continuă a experienței și calificării sale la nivelul necesar pentru realizarea eficientă a atribuțiilor de serviciu.
3.	Orientare spre necesitățile de instruire	Programele de instruire trebuie să fie orientate, în mod obligatoriu, spre satisfacerea necesităților de dezvoltare individuale (la nivel de funcționar public), de grup (la nivel de subdiviziune structurală) și celor organizaționale (la nivel de autoritate publică).
4.	Descentralizarea procesului de dezvoltare profesională continuă	Autoritățile publice sunt responsabile pentru planificarea activităților de dezvoltare profesională, achiziționarea serviciilor de instruire, monitorizarea și evaluarea instruirii funcționarilor publici și altor categorii de personal.
5.	Liberalizarea serviciilor de instruire	Activitățile de dezvoltare profesională continuă se organizează în condițiile liberei cereri și oferte; fiecărui prestator de servicii de instruire i se asigură acces liber și posibilități egale de participare la procedura de achiziție a serviciilor de instruire.

Finanțarea activităților de instruire internă se efectuează în mod descentralizat. Conform Legii nr. 158/2008, în bugetul anual al fiecărei autorități publice trebuie să fie prevăzute mijloace financiare în mărime, de cel puțin, 2% din fondul de salarizare. De asemenea, pot fi folosite și alte resurse financiare permise de legislație:

- a) mijloace financiare alocate de partenerii de dezvoltare: proiecte de instruire finanțate integral sau parțial de organisme internaționale; proiecte realizate de organizații necomerciale/asociații obștești;
- b) mijloace speciale obținute de la executarea lucrărilor și prestarea serviciilor contra plată, precum și din donații, sponsorizări și din alte mijloace bănești, intrate legal în posesia instituției publice, dacă utilizarea acestora pentru acti-

vitățile de instruire internă este prevăzută de regulamentele privind utilizarea mijloacelor speciale, aprobate, potrivit legii, la nivelul respectivei autorități publice;

c) mijloace suplimentare parvenite din memorandumuri/acorduri de colaborare între autorități, în care sunt incluse activități de instruire, schimb de experiență, vizite de studii etc.;

d) surse proprii ale funcționarilor publici.

Activitățile de dezvoltare profesională realizate sunt evaluate conform unor indicatori, inclusiv calitatea și rezultatele instruirii, stabiliți în procesul de planificare a instruirii.

Evaluarea activităților de dezvoltare profesională se efectuează, după caz, de către:

- *beneficiarii programelor de instruire*: funcționari, participanți la programele de instruire; conducătorii direcții ai funcționarilor care au participat la programele de instruire; colaboratorii SRU în procesul de monitorizare a dezvoltării profesionale; conducerea autorității publice;

- *Cancelaria de Stat*, responsabilă de managementul funcției publice și al funcționarilor publici;

- *prestatorii serviciilor de instruire*.

Evaluarea activităților de dezvoltare profesională se realizează prin diferite metode și instrumente, printre care: rapoarte, chestionare, testări, interviuri. Procedura de evaluare se aplică, după caz:

- înainte de a realiza activitățile de instruire;

- pe parcursul activităților de instruire;

- la sfârșitul activităților de instruire;

- după anumite perioade de timp.

Un element important este și ca instruirea să atingă exact necesitățile definite. Etapele derulării unui program de dezvoltare și instruire a angajaților sunt prezentate în fig. 1.

Pentru construirea unor programe adecvate de instruire și dezvoltare profesională trebuie să se țină cont de cele 3 elemente care pot face subiectul oricărui demers de instruire cunoscut. Acestea sunt:

**1. Cunoștințe:** ceea ce trebuie să cunoască persoana ocupantă a postului, cunoștințe profesionale și tehnice, cunoașterea procedurilor, a clienților și colegilor cu care ei vin în contact, cunoașterea obiectivelor etc.

**2. Abilități:** reprezintă capacitatea de a face, ce trebuie să dețină posesorul postului pentru a fi capabil să atingă rezultatele la un nivel „performant” și „de dorit.” Aceste abilități sunt mai mult decât unele pur tehnice, ele incluzând și abilități sociale.

**3. Atitudini (comportamente):** posturile sunt diferite ca extindere și tip de comportament cerut, de aceea este important de a ști care sunt caracteristicile particulare cerute.

Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici este necesară pentru buna funcționare a autorităților publice locale/centrale, acordarea serviciilor publice de înaltă calitate și pentru buna guvernare în ansamblu, deoarece autoritățile publice: colaborează cu societatea civilă, asigurând accesul la informație, publică datele guvernamentale cu caracter public, asigură transparența procesului decizional, în modul stabilit de legislație, [1] dețin drept de inițiativă și decid, în condițiile legii, în toate problemele de interes local, administrează bunurile domeniului public și ale celui privat ale satului (comunei), orașului (municipiului), decid înființarea instituțiilor publice de interes local, organizează serviciile publice de gospodărie comunală, determină suportul financiar în cazul cheltuielilor bugetare, decide asupra regulilor de asigurare a curățeniei în localitate. [2]



Fig. 1. Etapele derulării instruirii.

## BIBLIOGRAFIE

1. Legea nr. 98 din 04.05.2012 privind administrația publică centrală de specialitate.
2. Legea nr. 436 din 28.12.2006 privind administrația publică locală.
3. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158 din 04.07.2008.
4. Strategia de instruire a funcționarilor publici din cadrul Secretariatului Parlamentului pentru perioada 2013-2015.