

# Referen ialul teoretic privind evaluarea performan elor profesionale ale func ionarilor publici  n Republica Moldova

## Theoretical reference on the evaluation of professional performances of public servants in the Republic of Moldova

CZU 35.08:005.332.1(478)

**Ana VARZARI,**  
*doctorand , Academia de Administrare Public *

### SUMMARY

*Staff policy in public administration must be based on the principle of merit. In the Republic of Moldova, performance management is the less used concept and has been approached in the specialized literature, but there is an evolving evolution. The efficiency and effectiveness of public administration can only be achieved with a professional body of civil servants. The performance and effectiveness of public administration activity, both at central and local level, is approached by Moldovan authors in multiple analytical studies and scientific communications.*

**Keywords:** efficiency, effectiveness, public administration, reform, civil servant, appraisal, performance, motivation, performance management.

### REZUMAT

*Politica de personal  n administra ia public  trebuie s  fie bazat  pe principiul meritului.  n Republica Moldova, managementul performanței este conceptul mai pu in utilizat  i abordat în literatura de specialitate, dar se manifestă o ascensiune evolutivă a acesteia. Eficien a  i eficacitatea administrației publice poate fi posibil de realizat doar cu un corp profesionist de func ionari publici. Performanța  i eficacitatea activității administrației publice, at t la nivel central, c t  i la nivel local, este abordată de autorii din Republica Moldova în multiple studii analitice  i comunicări  tiin ifice.*

**Cuvinte-cheie:** eficien , eficacitate, administra ie publică, reformă, func ionar public, evaluare, performan , motiva ie, managementul performanței.

 ncep nd din anul 1991, în Republica Moldova se aplică un  ir de reforme at t politice, economice, sociale, precum  i în domeniul administrației publice. Odată cu intrarea în vigoare a Acordului de Parteneriat  i Colaborare  ntre Moldova  i Uniunea Eu-

ropean  (semnat în 1994  i intrat în vigoare la 1 iulie 1998 după o îndelungată procedură de ratificare), a fost conturată necesitatea reformei profunde a administrației publice din  ara noastră. Printre obiectivele de bază ale reformei este cerin a privind eficien a

și eficacitatea administrației publice. Acest deziderat este posibil de realizat doar cu un corp profesionist de funcționari publici. Performanța și eficacitatea activității administrației publice, atât la nivel central, cât și la nivel local, este abordată de autorii din Republica Moldova în multiple studii analitice și comunicări științifice.

Unul dintre primii autori este Mihail Platon, care abordează tematica respectivă în lucrarea „Serviciul public în Republica Moldova” (1997). Autorul se pronunță asupra politicii de personal, ce trebuie să fie bine definită și bazată pe principiul meritului, evidențiindu-se valoarea fiecărui angajat direct proporțională cu performanța muncii [7, p. 128-129].

Un alt autor, Svetlana Cojocaru, supune analizei în lucrarea „Managementul resurselor umane” (1998) conținutul procesului de evaluare a performanțelor, reliefând factorii ce influențează obiectivele evaluării, criteriile de evaluare și standardele de performanță. Totodată, autorul analizează metodele de evaluare a performanțelor și sursele generatoare de erori [3, p. 94-111].

În contextul tematicii analizate, Natalia Chirtoacă reflectă în articolul „Promovarea performanței și profesionalismului în serviciul public” (2000) experiența țărilor Europei de Vest, accentuând importanța sistemului de evaluare a performanțelor în dezvoltarea carierei [2, p. 109-117].

Cercetătorul Aurel Sîmboteanu remarcă în lucrarea sa „Rolul personalului în realizarea reformei administrației publice” (2001), impactul activității personalului asupra desfășurării reformei administrației publice și instruirii personalului în contextul eficientizării acesteia. Totodată, autorul citat susține că performanța profesională depinde, în mare măsură, de aptitudinile și calitățile profesionale ale personalului. În același context, cercetătorul punctează cu fermitate, că perfecționarea personalului, de rând cu formarea acestuia, se impune ca o activitate de instruire și ridicare a nivelului

profesional prin amplificarea cunoștințelor, îmbunătățirea aptitudinilor și deprinderilor practice de activitate administrativă [9].

Criteriile de evaluare a performanței funcționarilor publici și standardele de performanță au fost studiate și de autorii Tatiana Șaptefrați și Maria Golban în articolul „Evaluarea performanței și gestiunea carierei funcționarilor publici” (2007). Totodată, fiind analizat și cadrul normativ ce reglementează procesul de evaluare a performanțelor, și anume Legea serviciului public nr. 443 din 04.05.1995 [10, p. 27-32].

Grupul de autori Victor Popa, Liubomir Chiriac și Victor Mocanu analizează în „Ghidul funcționarului public” (2007) tratarea problemei evaluării performanțelor funcționarilor publici prin prisma reglementărilor Legii serviciului public nr. 443 din 04.05.1995 și a proiectului Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, subliniindu-se avantajele și dezavantajele actelor normative menționate. Astfel, autorii conchid că setul de reglementări, care se referă la evaluare, are drept scop constituirea unor finalități practice pentru fiecare funcționar public și oferă garanția că promovările și aprecierile se vor face exclusiv în baza unor criterii stricte și nu a unor interese de grup [8, p. 104-107].

Necesitatea evaluării performanțelor profesionale, precum și crearea unui cadru eficient de management al performanței sunt expuse în articolul „Adapting the old system to a new way of assessing performance and training needs – Moldavian case” (2010), în care autoarea Tamara Gheorghita pune în evidență procedura de evaluare a performanței individuale în corelare cu evaluarea performanței pe verticală în organizație, precum și legătura dintre rezultatele evaluării performanțelor profesionale cu alte proceduri de personal. În articol se propun acțiuni necesare pentru asigurarea succesului în implementarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale individuale [5, p. 13-22]. O contribuție

semnificativă a aceluia i autor, în conlucrare cu Elena Levin a-Perciun, reprezintă recomandările metodice „Motivarea nefinanciară a funcționarilor publici” (2011).  n articol sunt definitiv te  i explicate no iuni, precum: motiva ie, tipurile motiva iei, factorii ce pot motiva angaja ii, analiza rela iei dintre motiva ie  i sistemul de evaluare a performanțelor. Se oferă tehnici  i recomandări practice în vederea motivării nefinanciare a personalului din autorita ile publice [6].

Svetlana Cojocar, în conlucrare cu Tatiana Tofan, Veronica Butnaru, Tatiana  aptefra i  i alți autori, elucidează în studiul „Managementul resurselor umane în administrația publică din Republica Moldova” (2014), conceptul de management al performanței și evaluarea activita ii profesionale individuale. Este supus analizei procesul de evaluare a performanțelor profesionale prin prisma Legii cu privire la func ia publică  i statutul funcționarului public nr. 158 din 4 iulie 2008  i reflect nd, totodată, practica interna ional  privind evaluarea performanțelor funcționarilor publici [4, p. 116-140].

O studiere detaliată privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici este efectuată de către Călin Tomuleț în suportul de curs „Func ia publică” (2015), în care se fac concretizări asupra no iunii de performan e profesionale, se analizează atribu iile factorilor implica i în procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, se disting criteriile  i calificările de evaluare, se estimează importan a evaluării performanțelor, se argumentează necesitatea evaluării performanțelor colective, propun ndu-se, totodată, solu ii la etapa finalizării desfășurării evaluării colective.  n final autorul argumentează necesitatea acordării gradelor de calificare funcționarilor publici în rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale [11, p. 129-166].

Colectivul de autori Anastasia Blajin,

Mihaela Ro cov, Vitalie Popa  i Aurelia Țepordei abordează în ghidul autoritaților publice locale „Managementul resurselor umane” (2015) problema managementului performanței în administrația publică locală prin analiza tuturor elementelor procesului de evaluare a performanțelor profesionale, identific nd erorile comise, expun ndu-se exemple practice  i oferindu-se recomandări în eliminarea acestora [1, p. 96-118].

Concluzion nd, în baza sintezei cronologice a surselor bibliografice ale autorilor autohtoni,  mp rt  im ideea expusă de autorii cita i, precum că politica de personal în administrația publică trebuie să fie bazată pe principiul meritului.  n Republica Moldova, managementul performanței este conceptul mai pu in utilizat  i abordat în literatura de specialitate, însă, odată cu implementarea Legii nr. 158 din 4 iulie 2008 cu privire la func ia publică  i statutul funcționarului public, se constată o ascensiune evolutivă a acesteia.  n rezultatul analizei comparative, în anul 2007, de către grupul de autori Victor Popa, Liubomir Chiriac  i Victor Mocanu a Legii serviciului public nr. 443 din 04 mai 1995  i a Legii cu privire la func ia publică  i statutul funcționarului public nr. 158 din 4 iulie 2008 sunt reliefate avantajele ultimului act legislativ, care constau în aprecierea profesionalismului fiecărui func ionar în baza unor criterii stricte. Profesionalismul personalului depinde, în mare măsură, de instruirea  i perfec ionarea acestora, care contribuie, nemijlocit, la amplificarea cuno tin elor, îmbunătățirea aptitudinilor  i deprinderilor practice de activitate administrativă. Un element fundamental în ridicarea nivelului de performanță a funcționarilor publici este motiva ia, at t financiară, c t  i nefinanciară. Una dintre acestea este argumentarea necesita ii acordării gradelor de calificare funcționarilor publici în rezultatul evaluării performanțelor profesionale individuale.

Referen ialul bibliografic al autorilor autohtoni privind tratarea tematicii performanțelor profesionale ale

funcționarilor publici ne-a permis să constatăm faptul că în republică s-a format deja un mediu academic specializat în investigarea temei respective. Deocamdată, modest, dar axat pe cercetarea detaliată a conținutului și criteriilor de evaluare. Studiul comparat al evoluțiilor internaționale cu particularitățile naționale scoate în evidență caracterul specific național, dificultățile în evaluarea performanței profesionale ale funcționarilor publici.

Justificarea cercetării tematicii respective este determinată și de direcțiile strategice de dezvoltare, stipulate în Strategia de reformă a administrației publice pentru anii 2016-2020. Una dintre componentele acesteia o reprezintă Managementul resurselor umane, ce presupune întreprinderea măsurilor necesare pentru a spori obiectivitatea evaluării performanțelor funcționarilor publici.

### BIBLIOGRAFIE

1. BLAJIN A. ș. a. Managementul resurselor umane: ghidul autorităților publice locale. Chișinău, 2015, 172 p., ISBN 978-9975-87-024-5.
2. CHIRTOACĂ N. Promovarea performanței și profesionalismului în serviciul public, În: Materialele conferinței științifico-practice „Teoria și practica formării funcționarilor publici: realizări, deziderate, viziuni”. Chișinău, 2000, p.109-117.
3. COJOCARU S. Managementul resurselor umane. Chișinău: Academia de Administrare Publică, 1998, 222 p.
4. COJOCARU S., TOFAN T., BUTNARU V., ȘAPTEFRAȚI T. ș. a. Managementul resurselor umane în administrația publică din Republica Moldova, Chișinău: Academia de Administrare Publică, 2014, 280 p, ISBN 978-9975-4241-7-2.
5. GHEORGHÎȚA T. Adapting the old system to a new way of assessing performance and training needs – Moldavian case. În: Revista metodico-științifică a Academiei de Administrare Publică „Administrarea Publică” nr. 1, 2010, p.13-22.
6. LEVINȚA-PERCIUN E., GHEORGHÎȚA T. Motivarea nefinanciară a funcționarilor publici: recomandări metodice, Cancelaria de Stat a Republicii Moldova, Direcția politica de cadre, Chișinău, 2011, 70 p. ISBN 978-9975-66-258-1.
7. PLATON M. Serviciul public în Republica Moldova. Chișinău: Secția editare A.S.D.A.P., 1997, 224 p.
8. POPA V., CHIRIAC L., MOCANU V. Ghidul funcționarului public. Chișinău, Editura SC „Tehnologii Intellectuale”, 2007, 446 p, ISBN 978-9975-9589-2-9.
9. SÎMBOTEANU A. Rolul personalului în realizarea reformei administrației publice, Chișinău, Academia de Administrare Publică, 2001, 49 p.
10. ȘAPTEFRAȚI T., GOLBAN M. Evaluarea performanței și gestiunea carierei funcționarilor publici. În: Revista metodico-științifică a Academiei de Administrare Publică „Administrarea Publică”, 2007, nr. 1-2, p.27-32.
11. TOMULEȚ C. Funcția publică: suport de curs, Chișinău, Editura: Lexon-Plus, 2015, 248 p., ISBN 978-9975-3079-5-6.

**Prezentat:** 01 august 2017.

**E-mail:** ana.varzari@gmail.com