

# EVALUAREA PERFORMANȚELOR FUNCȚIONARILOR PUBLICI ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ. ANALIZĂ COMPARATIVĂ ÎNTRE ROMÂNIA ȘI REPUBLICA MOLDOVA

## THE EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS IN THE LOCAL PUBLIC ADMINISTRATION. COMPARATIVE ANALYSIS BETWEEN ROMANIA AND REPUBLIC OF MOLDOVA

DOI: 10.5281/zenodo.4300336

CZU: 35.08:005.332.1(498+478)

**Ion COZMA,**  
doctorand,

*Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, România*

**Alina TEREŢI,**  
studentă,

*Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, România*

*Cercetare susținută prin bursa de performanță științifică  
a Universității „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, România*

### SUMMARY

*The correct establishment of performance indicators within a public institution is the key to its democratization and efficiency. The human resources involved in the public service delivery process must ensure a high degree of fulfillment of the duties of the function. The efficiency of their performance influences the management process at entity level and the degree of ensuring the social good at community level. Objective evaluation of the performance of civil servants is the key to success in public administration management.*

**Keywords:** performance, civil servant, management, local public administration.

### REZUMAT

*Stabilirea corectă a indicatorilor de performanță în cadrul unei instituții publice reprezintă cheia spre democratizarea și eficientizarea acesteia. Resursele umane implicate în procesul de prestare a serviciilor publice trebuie să asigure un grad ridicat de îndeplinire a atribuțiilor funcției. Eficiența performanței acestora influențează procesul de management la nivel de entitate și gradul de asigurare a binelui social la nivel de comunitate. Evaluarea obiectivă a performanțelor funcționarilor publici reprezintă cheia succesului în managementul administrației publice.*

**Cuvinte-cheie:** performanță, funcționar public, management, administrație publică locală.

Autoritățile administrației publice locale au fost organizate pentru a asigura binele social și economic la nivel de comunitate. Acestea sunt reprezentate de un aparat propriu care prin realizarea atribuțiilor contribuie la punerea în aplicare de acte normative, regulamente, norme metodologice și programe politice.

Odată cu organizarea cadrului legislativ, atât legiuitorul din România, cât și cel din Republica Moldova a investit puterea locală cu autoritate publică pentru a asigura binele general al populației. În aceeași măsură autoritățile locale trebuie să organizeze și să presteze servicii de calitate cetățenilor prin asigurarea unui grad înalt de profesionalism în condiții de eficacitate și eficiență economică. În același context acestea trebuie să asigure un grad înalt de performanță multidimensională prin îndeplinirea indicatorilor de rentabilitate, calitate, inovație și creștere [8, p. 328].

Autoritățile publice locale sunt organizate din instituția primarului ca organ executiv local, și consiliul local ca organ deliberativ. Aceste structuri realizează autonomia locală, și îndeplinesc cel mai important exercițiu financiar la nivel local prin elaborarea și aprobarea proiectului bugetar anual, stabilesc impozite și taxe locale, dar și impozite speciale. O altă dimensiune pe care o regăsim în realizarea atribuțiilor administrației locale este cea de a pune în funcțiune un mecanism decizional strategic. Prin realizarea sustenabilă și obiectivă a celor două mecanisme amintite mai sus, cel financiar și cel decizional, administrația publică devine autoritatea cheie la nivel local în realizarea funcțiunilor care-i revin prin organizarea procesuală.

Bunăstarea socială se află într-o strânsă legătură cu manifestările puterii executive locale. Doar prin fapte concrete ale autorităților publice locale se realizează bunăstarea populației [2, p. 21]. Responsabilitatea asigurării unui grad înalt de bunăstare

îi revine personalului implicat în procesul administrativ. Resursele umane incluse în procesul de prestare a calității trebuie să fie suficient de pregătite, iar managementul organizațional trebuie să promoveze o politică deschisă dezvoltării profesionale.

Persoana care îndeplinește anumite atribuții și este titular al unei funcții se numește funcționar, iar cel al unei funcții publice se numește funcționar public. Legiuitorul din Republica Moldova definește funcționarul public fiind „persoana numită... într-o funcție publică. Persoana care a fost eliberată din funcția publică și se află în corpul de rezervă al funcționarilor publici își păstrează calitatea de funcționar public” [6, art.2, alin.2].

În România, funcționarul public a căpătat o nouă viziune asupra statutului său odată cu aderarea la Uniunea Europeană. Acesta a devenit instrumentul prin care administrația publică își realizează atribuțiile și prerogativele de putere publică. Funcționarul public pe lângă atribuțiile strict stabilite, transpune în practică valorile Uniunii Europene. În același context garantează drepturile fundamentale ale cetățenilor unui stat. „Funcționarul public reprezintă persoana legal investită prin numire într-o funcție publică din structura unui serviciu public administrativ, în scopul îndeplinirii competenței acestuia” [9, p. 291]. Astfel, conform abordărilor teoretice prezentate mai sus referitor la funcția publică și funcționarul public trebuie să evidențiem faptul că funcționarii publici sunt acele persoane care muncesc în sectorul public și pe care în general „îi percepem, ca fiind, după caz, agenți ai administrației publice centrale sau locale, ai întreprinderilor publice și chiar ai serviciilor publice gestionate de un particular” [1, p. 75].

Unele funcții publice în reglementarea juridică, dar și în aplicarea practică, implică uneori exercițiul autorității, ast-

fel legiuitorul în abordarea teoretică a stabilit noțiunea de funcționar public de autoritate. În literatura de specialitate vom regăsi o reglementare foarte strictă a funcționarului public, funcționarului public de autoritate, și deținătorii altor funcții, chiar și administrative. Aceștia pot face parte din „cadruul unor societăți comerciale, regii autonome, inclusiv autorități și instituții care nu au atribuții executive, și sunt încadrați cu contract de muncă” [7, p. 131].

Funcționarul public reprezintă persoana fizică care se află în raporturi ierarhice și care este investită legal cu exercițiul unei funcții executive, în mare parte, pentru o perioadă nedeterminată. Pentru a conștientiza importanța acestei noțiuni, vom analiza trăsăturile funcției publice. Astfel, precizăm că „funcționarul public este numai persoana numită într-o funcție publică” [4, p. 45], nu putem vorbi aici despre persoanele alese cum ar fi primarii, consilierii locali, viceprimarii, sau mai mult persoanele desemnate, cum este la nivel central, situația premierului sau a întregului guvern.

Procesul de evaluare a performanțelor funcționarilor publici atât în România cât și în Republica Moldova este unul foarte clar stabilit de legiuitor. În ambele sisteme procesul se bazează pe două arii, și anume: se ia în considerare atât gradul, cât și modul de atingere a obiectivelor funcționarului.

În România, Codul administrativ prevede indicatori de performanță diferiți în funcție de clasificarea normativă a funcționarilor publici. Și anume „criterii de performanță pentru evaluarea îndeplinirii obiectivelor strategice ale înalților funcționari publici”, pentru funcționarii publici de execuție și de conducere și pentru funcționarii publici debutanți. În cele ce urmează ne vom referi la criteriile de evaluare pentru funcționarii publici de execuție [3, art. 29].

Primul indicator este capacitatea de implementare, prin aceasta se dorește organizarea constructivă a activităților zilnice. Cu regret, în stabilirea acestui principiu legiuitorul nu a evidențiat care sunt acele perspective de cuantificare referitoare la eficiența punerii în practică. Un alt indicator prevăzut în actul normativ este „capacitatea de a rezolva eficient problemele” [3, art. 29] ceea ce reprezintă capacitatea funcționarului public de a rezolva treburile zilnice apărute. Acest aspect îl putem considera subiectiv, deoarece anume superiorul ierarhic este cel care va puncta îndeplinirea indicatorului respectiv. Superiorul poate fi reticent în punctarea acestui indicator fiind influențat de subiectivismul propriu.

Un alt criteriu de performanță este „capacitatea de asumare a responsabilităților”. Prin acest criteriu legiuitorul propune analiza funcționarului prin prisma capacității de a accepta greșelile comise, dar și capacitatea de a învăța din acestea. Urmează „capacitatea de asumare, autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite”, ceea ce reprezintă îmbunătățirea performanțelor proprii prin autocontrol. Un indicator care se referă la autocontrol este reprezentat și prin „capacitatea de analiză și sinteză” [3, art.29]. Prin acest indicator, legiuitorul își propune ca în momentul evaluării resurselor umane să se ia în calcul capacitatea de investigare și examinare a unor chestiuni care apar în realizarea atribuțiilor zilnice.

Prin creativitate și spirit de inițiativă se dorește îmbunătățirea proceselor interne prin implicarea funcționarului public. În aceeași măsură se va analiza gradul de implicare a acestuia, dar și propunerile inovative la nivel de autoritate executivă în raport cu organizarea și prestarea serviciilor cetățenilor. Importanța acestui indicator se evidențiază și prin capacitatea funcționarului de a se plia la modificările

rapide care apar în procesul de prestare a serviciilor. Ori, inovația se dezvoltă atunci când există necesitate, iar funcționarii trebuie primii să îmbrățișeze momentul adaptării instituției la necesitățile cetățenilor unității administrativ-teritoriale.

Criterii care pot fi dificil de realizat, dar sunt bune în analiza performanței sunt: „capacitatea de planificare și de a acționa strategic, capacitatea de a lucra independent, capacitatea de a lucra în echipă și competența în gestionarea resurselor alocate” [3, art. 29].

Capacitatea de planificare se referă la abilitatea funcționarului de a alege din cele existente cea mai potrivită alternativă de acțiuni, iar capacitatea de a acționa strategic se referă la utilizarea eficientă a resurselor și a deciziilor pentru a promova sustenabilitatea serviciului prestat, dar și interesul superior al cetățenilor în raport cu acțiunile administrației publice.

Capacitatea de a lucra independent reprezintă aptitudinea funcționarului de a-și organiza munca în așa fel încât în procesul de realizare să nu solicite coordonare. În același sens, în situația în care subiectul vizat depășește limitele de competență, acesta este obligat să recurgă la coordonarea persoanei competente.

Un alt criteriu important este competența funcționarului în gestionarea resurselor alocate. Aici legiuitorul are în vedere nu doar resursele financiare ci și cele materiale care, în aceeași măsură trebuie să promoveze sustenabilitate și eficiență.

Evaluarea performanțelor funcționarilor publici de conducere sau de execuție în Republica Moldova se realizează în conformitate cu HG 697/2010. Criteriile de evaluare ca concept normativ reprezintă acele „abilități profesionale și caracteristici comportamentale/atitudinale necesare funcționarului public pentru a îndeplini obiectivele, sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu” [5, p. 34].

Astfel criteriile de evaluare a performanțelor funcționarilor de execuție sunt: competență profesională, activism și spirit de inițiativă, eficiență, calitatea muncii, lucru în echipă, comunicare [5, p. 36].

Competența profesională ca indicator al performanței reprezintă capacitatea funcționarului de a aplica abilitățile personale și cunoștințele practice acumulate în procesul de realizare a atribuțiilor. Prin activism și spirit de inițiativă se înțelege gradul de deschidere și de colaborare a funcționarului. În același context se va analiza implicarea prin propuneri în domeniul care îl vizează, dar și aplicabilitatea acestor propuneri.

Eficiența poate fi analizată din mai multe perspective, și anume eficiența economică, și eficiența socială sau administrativă. Eficiența economică se referă la buna organizare a resurselor financiare pe care le administrează. Eficiența administrativă, care ne interesează în procesul de stabilire a gradului de performanță al funcționarului public, se referă la asumarea responsabilităților și îndeplinirea acestora, delegarea, acolo unde se impune, a unor atribuții și respectarea termenelor limită în îndeplinirea unor lucrări care-i revin statutului funcției.

Calitatea muncii este un indicator care poate fi analizat în funcție de rezultatele funcționarului prezentate prin date cantitative.

Indicatorul comunicării resurselor umane din administrația publică locală este foarte important în raport cu identificarea nevoilor cetățenilor. Capacitatea funcționarului de a fi amabil și de a reuși să sustragă informațiile necesare pentru identificarea nevoilor locuitorilor unității administrativ-teritoriale trebuie să fie unul din cele mai importante aspecte luate în calcul în procesul analizei muncii propriu-zise a funcționarilor din domeniul public.

Atât în sistemul administrației publice

din România, cât și din Republica Moldova, evaluarea performanței funcționarilor publici oferă o imagine referitoare la atribuțiile acestora, dar și la capacitatea de a face față situațiilor neprevăzute. În aceeași manieră pot fi identificate abilități noi ale funcționarului. Un aspect importat evidențiat în evaluarea funcționarului este și nevoia acestuia de dezvoltare, și aici ne referim la competențele care ar trebui îndeplinite în raport cu atribuțiile funcției. Indicatorii care sunt analizați anual se referă la stabilirea clară a obiectivelor care ar trebui îndeplinite de funcționar în raport cu așteptările conducerii entității, dar și în raport cu atribuțiile funcției. Un aspect care ar putea dezavantaja funcționarul este aplicarea incorectă a procedurii de evaluare și subiectivismul conducerii entității în raport cu funcționarul public.

În concluzie trebuie să evidențiem

faptul că atât în România, cât și în Republica Moldova evaluarea performanțelor funcționarilor publici se realizează anual. Este important ca în procesul de evaluare, conducerea entității să prezinte sintetic, dar obiectiv situația. În situația în care funcționarul public nu este de acord cu calificativul primit, acesta se poate adresa în instanța de contencios administrativ.

Indicatorii de evaluare a performanțelor funcționarilor publici care activează în administrația publică trebuie să prezinte o situație obiectivă pentru a putea identifica la nivel de entitate necesitățile de dezvoltare ale angajaților. În același context considerăm oportună nu doar evaluarea funcționarilor de către superiorii ierarhici, dar și de către beneficiarii serviciilor prestate de aceștia. Feedback-ul real primit din mai multe surse va aduce un plus valoare în dezvoltarea abilităților angajaților.

## BIBLIOGRAFIE

1. Clipa C., Drept administrativ. Teoria funcției publice(II), București: Ed. Hamangiu, 2013.
2. Cozma I., Studiu comparativ privind autoritățile executive locale din România și Republica Moldova, în Revista Pro Jure, nr. 3, Alba Iulia: Ed. Aeternitas, p. 20-29;
3. Codul administrativ din 03.07.2019, publicat în Monitorul Oficial nr. 555 din 05.07.2019.
4. Hârceagă O., Drept administrativ și știința administrației, Alba Iulia, 2006;
5. Regulamentul cu privire la evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public, aprobat prin H.G. nr. 201 din 11 martie 2009 „Privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public”, anexa nr. 8, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 145-147/780 din 13.08.2010.
6. Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
7. Santai I., Drept administrativ și știința administrației, vol. I, Cluj Napoca: Ed. Riso-print, 2005.
8. Sava S., Dicționar macmillan de economie modernă, București: Ed. CODECS, 2013.
9. Vedinaș V., Drept administrativ, Ediția X-a, București: Ed. Universul juridic, București, 2017.

**Prezentat:** 29 septembrie 2020.

**E-mail:** terentialina33@gmail.com

ioncozma48@yahoo.com