

CONSIDERAȚII PRIVIND PRINCIPIILE DE FUNCȚIONARE A MECANISMULUI DE COORDONARE A SERVICIILOR DE INSTRUIRE A PERSONALULUI DIN AUTORITĂȚILE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Corneliu POPOVICI,
doctor on filozofie, conferențiar universitar,
vicerector al Academiei de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The creation of a modern and transparent system of public administration constitutes one of the main concern activities of the Government of the Republic of Moldova. All internal and external resources, necessary for the development of the given sector, have been mobilized in this aim. A legislative and institutional framework, adapted to the requirements of the Republic of Moldova's integration in European Union bodies, has been created. The analysis of the current state of civil servants' professional development trainings reveals the existence of a number of issues, whose solution will contribute to the provision of the quality of trainings for civil servants through the elaboration and implementation of a mechanism to coordinate the training events for the personnel functioning in public administration institutions. The proposed mechanism presupposes the formulation of clear demands forwarded to the trainers of professional development courses for central and local public administration personnel. The management of the proposed mechanism will be carried out by the Academy of Public Administration, Office of the President of the Republic of Moldova, in collaboration with the Governmental Office. An example, in this sense, is offered by Civil Servants' Training and Testing Centers in the field of informational and communication technologies and electronic governance.

Crearea unui sistem modern și transparent de administrație publică constituie una din prioritățile Guvernului Republicii Moldova. On acest scop, on ultimii ani au fost mobilizate

resurse interne și externe necesare dezvoltării acestui sector, a fost creat un cadru legislativ și instituțional, adaptat cerințelor procesului de integrare a Republicii Moldova on structurile

Uniunii Europene.

Recent, un grup de cercetători din cadrul Academiei de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova a efectuat o analiză diagnostică a stadiului actual al formării continue a funcționarilor publici în Republica Moldova, ceea ce le-a permis să identifice principalele probleme din domeniu:

- lipsa unei strategii unitare de formare a funcționarilor publici și a personalului angajat din administrația publică centrală și locală;

- lipsa, în administrația publică, a unei analize structurate a necesităților de formare și a unor criterii de stabilire a priorităților în acest domeniu;

- lipsa unei rețele a furnizorilor de formare în domeniul administrației publice;

- neadaptarea suficientă a conținutului programelor existente la cerințele și standardele practicate în țările Uniunii Europene;

- inexistența unor planuri de învățământ adaptate pentru pregătirea, la diferite niveluri, a personalului din administrația publică;

- finanțarea insuficientă a participării personalului din administrația publică la diferite programe de formare;

- precizarea insuficientă a atribuțiilor subdiviziunilor de resurse umane din cadrul instituțiilor administrației publice privind formarea continuă a personalului propriu;

- lipsa unei corelări între procesul de formare a funcționarilor publici și dezvoltarea carierei acestora;

- existența unor importante diferențe organizaționale și operaționale dintre furnizorii de formare continuă.

Autorii studiului au formu-

lat următoarele propuneri privind îmbunătățirea situației existente la nivelul formării continue a funcționarilor publici:

- stabilirea clară a competențelor și responsabilităților principalilor actori implicați în procesul de formare;

- îmbunătățirea legislației secundare referitoare la formarea continuă a funcționarilor publici;

- crearea unei rețele la nivel național care să includă principalii furnizori de formare continuă;

- valorificarea potențialului reprezentat de resursele universităților, facultăților, centrelor de formare în administrația publică;

- colaborarea cu instituțiile de specialitate din țările Uniunii Europene și afilierea la rețelele europene de formare continuă;

- crearea unor standarde privind procesul de formare, proiectare și elaborare a planurilor de învățământ;

- dezvoltarea unui corp profesional de formatori în cadrul centrelor de formare și sporirea implicării celor mai buni experți în domeniu, în procesul de formare;

- creșterea rolului direcțiilor de resurse umane în formarea continuă prin stabilirea clară a atribuțiilor acestora referitoare la managementul resurselor umane;

- crearea unui grup la nivel interministerial pentru a stabili metodologiile de verificare a standardelor activităților de formare.

O importanță deosebită în realizarea acestor propuneri și, respectiv, asigurarea calității instruirii funcționarilor publici o are elaborarea și implementarea unui mecanism de coordonare a activităților de instruire a personalului din autoritățile administrației

publice.

Vorbind despre premisele unui astfel de mecanism, este necesar să menționăm că atot strategia de accelerare a reformei on administrația publică, on mod special, cot și celelalte legi și reglementări on acest domeniu, precum și exigențele referitoare la perspectivele integrării Republicii Moldova on Uniunea Europeană, pun, on prim-plan, dezvoltarea resurselor umane și promovarea procesului de formare continuă a acestora.

On țările Uniunii Europene se remarcă trei modele de organizare a formării continue a funcționarilor publici: centralizată, descentralizată și semidescentralizată.

Pentru modelul centralizat, luarea deciziilor și stabilirea orientărilor strategice au loc la nivel central, după care se difuzează tuturor actorilor implicați on procesul de formare. Spre deosebire de acesta, modelul descentralizat delegă competențe fiecărei autorități, iar cel de-al treilea model este o combinație dintre primele două.

Caracteristic modelului semidescentralizat este modul de determinare a nevoilor de formare, orientările strategice stabilindu-se la nivel central, iar nevoile specifice de formare fiind identificate de către fiecare beneficiar on parte.

Din analiza modelelor de formare continuă utilizate on țările membre ale UE rezultă că majoritatea au adoptat modelele semidescentralizate (7 țări) sau descentralizate (7 țări), modelul centralizat fiind identificat on puține țări (Luxemburg).

Avond on vedere faptul că Republica Moldova se afla on plin proces de reformă a administrației publice, ca și pentru celelalte țări membre și

candidate care traversează o asemenea perioadă, se impune a fi abordat un model semi-descentralizat de organizare a formării continue. On acest context, chiar dacă nivelului individual trebuie să i se acorde suficientă atenție, definirea și prioritizarea nevoilor de formare trebuie să se realizeze la nivel central. Poate exista, așadar, o conexiune ontre un mediu on schimbare și nevoia de control de la nivel central on perioada de reformă.

Conform practicilor europene, pe baza nevoilor de formare ale instituțiilor, se va ontocmi un plan de formare, prioritățile și orientările strategice constituind subiectul unei abordări descendente - organizaționale. De asemenea, vor fi luate on considerare nevoile și așteptările individuale, on cadrul unei abordări ascendente - individuale.

On același timp, va trebui asigurat caracterul de flexibilitate on implementarea metodologiilor, dată fiind nevoia de adaptare a acestora la condițiile care se onregistrează on fiecare caz on parte.

Pentru formularea unei strategii realiste, coerente și explicite, generatoare de efecte substanțiale, sont necesare o cunoaștere și luare on considerare a unui set de elemente esențiale, constituite on mai multe premise. Printre acestea ar fi de menționat necesitatea consultării principalilor actori implicați on procesul de formare continuă a funcționarilor publici și, respectiv, crearea unui mecanism de coordonare a serviciului de instruire a personalului din autoritățile administrației publice.

Acest mecanism va onsuma și structura activității de formare inițială și continuă, avond ca scop menținerea și

susținerea conceptuală, metodologică și didactică a realizării obiectivelor și priorităților instruirii funcționarilor publici.

On viziunea noastră, acest mecanism trebuie să se bazeze pe următoarele principii:

1. Adaptare și flexibilitate – un mecanism care să răspundă on permanență necesităților de formare a indivizilor, instituțiilor și, on general, schimbărilor produse on cadrul procesului de reformă, trebuie să aibă caracter de adaptabilitate și flexibilitate. Aceasta trebuie să fie capabilă, on orice moment, să acopere necesitățile de formare impuse de o administrație publică modernă.

2. Transparența. Utilizarea acestui principiu on elaborarea mecanismului menționat vizează:

- cunoașterea implicațiilor care decurg din aceasta de către beneficiarii direcți (funcționarii publici și conducătorii instituțiilor) atot pentru a-și putea exprima opinia, cot și pentru onțelegerea exactă a modalităților de punere on practică a acesteia;

- responsabilizarea celor care trebuie să pună on aplicare mecanismul (MAPL, AAP, celelalte ministere și instituții ale administrației publice centrale și locale la nivelul lor de competență);

- evaluarea transparentă a costurilor și eficienței formării continue a funcționarilor publici de către instituțiile implicate on acest proces.

3. Actualizare periodică. Conform acestui principiu, analiza necesităților de formare trebuie repetată. Ținond seama de practicile din țările membre ale Uniunii Europene și de precizările Comisiei Europene, pentru a reduce timpul scurs ontre identificarea

necesităților de formare și acțiunile ontreprinse on scopul acoperirii acestora, analiza trebuie realizată de mai multe ori pe parcursul unui an.

4. Consultarea beneficiarilor. Pentru a conferi legitimitate, consistență și eficacitate unui mecanism de formare, este necesară o implicare directă (abordare ascendentă) a beneficiarilor direcți ai formării on fundamentarea acesteia.

5. Unicitate. On cazul unui model semidescentralizat de organizare a formării continue, așa cum se dorește a fi cel din Republica Moldova, definirea mecanismului și prioritizarea nevoilor de formare trebuie să se realizeze la nivelul central pentru a se asigura coerență și unicitate.

6. Accesibilitate. Caracteristic sistemelor de formare democratice, acest principiu impune necesitatea ca, on raport cu nevoile specifice de formare, cu preocupările și propriile planuri de carieră, angajaților publici să li se asigure accesul la programele de formare.

7. Cuprindere și acoperire integrală a nevoilor de formare. Reprezintă un obiectiv cu valoare de principiu, avond on vedere exigențele impuse de reforma administrației publice moldovenești și de rolul determinant al formării pentru realizarea acestora.

Mecanismul propus presupune formularea unor cerințe clare pentru furnizorii de formare continuă a personalului din administrația publică centrală și locală care vor ține seama on mod obligatoriu de următoarele:

- programele de formare trebuie să aibă on vedere realizarea obiectivelor și priorităților stabilite prin strategia de formare;

- determinarea realistă a nevoilor de formare a participanților;

- stabilirea modalităților de evaluare și finalizare a acestor programe și cursuri (proiecte, lucrări, referate, teste etc.) și de eliberare a documentelor de certificare a absolvirii cursurilor;

- respectarea unor standarde unitare privind formarea continuă;

- asigurarea sustentației procesului de formare prin transferarea cunoștințelor și deprinderilor la locul de muncă;

- includerea în conținutul programelor de formare continuă a unor priorități tematice sub forma unor module sau grupe de teme de importanță specială pentru pregătirea funcționarilor publici, cum ar fi dreptul și legislația; managementul public; dezvoltarea regională; managementul schimbării și performanței; managementul resurselor umane; elaborarea proiectelor și managementul acestora; problematica integrării europene, politicilor comunitare și gestiunea unor fonduri din surse naționale și internaționale; strategiile, formularea politicilor și managementul strategic; management financiar-contabil și finanțele publice; serviciile publice; comunicarea și relațiile publice; psihosociologia conducerii; problematica socială și de mediu etc.

O importanță deosebită prezintă managementul mecanismului vizat care, în viziunea noastră, va fi realizat de Academia de Administrare Publică în colaborare cu Aparatul Guvernului prin:

- planuri anuale de formare continuă, stabilite de comun acord de Academia de Administrare Publică și autoritățile publice centrale, respectiv, raionale, și care au ca obiectiv formarea specializată și perfecționarea onalților funcționari

publici și a funcționarilor publici de conducere ce intră în competența Academiei de Administrare Publică;

- planuri anuale de perfecționare, stabilite, de comun acord, de centrele de formare continuă pentru administrația publică locală și autoritățile publice raionale și care au ca obiectiv perfecționarea, prin programe de scurtă durată, a funcționarilor publici de execuție sau conducere ce intră în competența acestora;

- monitorizarea, împreună cu direcțiile de resurse umane ale ministerelor, a programelor de perfecționare de scurtă durată, organizate de centrele de formare departamentale din structura acestora;

- crearea, în cadrul Academiei de Administrare Publică, a unei unități de evaluare a tuturor programelor promovate în cadrul sistemului de formare continuă a funcționarilor publici;

- promovarea unui dialog permanent cu autoritățile publice centrale și locale în vederea evaluării programelor și identificării noilor nevoi de pregătire. Oferta Academiei de Administrare Publică va fi făcută publică anual și supusă dezbaterii în cadrul unor forumuri regionale și naționale.

Un exemplu de încercare de a crea un mecanism de coordonare a serviciilor de instruire a angajaților din autoritățile publice sunt cerințele față de centrele de instruire și centrele de testare a funcționarilor publici în domeniul tehnologiilor informaționale și comunicaționale și a guvernării electronice. Acest document, coordonat de Academia de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova și Ministerul Dezvoltării Informaționale și aprobat de Ministerul Educației și

Tineretului, a fost elaborat on baza Hoțărării Guvernului Republicii Moldova „Cu privire la Concepția guvernării electronice” nr. 733 din 28 iunie 2006 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 106-111, art. 799), ordinului Ministerului Educației și Tineretului nr. 228 din 12 septembrie 2006 și stabilește cerințele minime obligatorii față de statutul, dotarea tehnică și calificarea personalului din instituțiile on care pot fi organizate centre de instruire și/sau centre de testare a competențelor on domeniul tehnologiilor informaționale și de comunicații (TIC) și a guvernării electronice a funcționarilor publici din autoritățile publice centrale și locale.

Centrele de instruire și/sau centrele de testare a funcționarilor publici pot fi organizate după cum urmează:

a) pentru funcționarii publici de rangul I - on Academia de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova;

b) pentru funcționarii publici de rangul II - on Academia de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova și on instituții de onvățământ superior;

c) pentru funcționarii publici de rangul III - on Academia de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova, on instituțiile de onvățământ superior, mediu de specialitate, secundar profesional sau secundar general, on alte instituții, care dețin licență pentru prestarea serviciilor educaționale on domeniul TIC.

O atenție deosebită se acordă personalului, formatorilor și celor ce vor administra procesul de instruire. Astfel, fiecare centru de instruire va avea on mod obligatoriu un coordonator, cel puțin, doi lectori și un responsabil

de TIC. Coordonatorul, lectorii și responsabilul de TIC vor fi desemnați prin ordinul conducătorului instituției on cadrul căreia este creat Centrul de instruire.

Coordonatorul Centrului de instruire pentru funcționarii publici de rangul I sau II trebuie să dețină titlul științifico-didactic de conferențiar sau profesor universitar. Coordonatorul Centrului de instruire pentru funcționarii publici de rangul III trebuie să dețină gradul didactic superior on domeniul informaticii sau titlul științifico-didactic de conferențiar/profesor universitar la catedrele de TIC. Lectorii Centrului de instruire trebuie să dețină gradul didactic superior on domeniul informaticii sau titlul științifico-didactic de conferențiar/profesor universitar la catedrele de TIC. Responsabilul de TIC trebuie să aibă studii superioare sau medii de specialitate on domeniul tehnicii de calcul sau tehnologiilor informaționale.

Organizarea procesului de instruire se bazează pe principii clare care permit instruirea funcționarilor publici on formă de cursuri cu frecvență, cursuri fără frecvență sau consultații individuale. Orarul activităților și lista auditorilor sont aprobate prin ordinul conducătorului instituției on cadrul căreia este creat Centrul de instruire. Evidență activităților didactice legate de instruirea funcționarilor publici (predarea lecțiilor teoretice și a celor practice, consultațiile, frecvența auditorilor) se efectuează conform regulamentelor instituției on cadrul căreia este creat Centrul de instruire.

Fiecare Centru de testare va avea on mod obligatoriu un coordonator, cel puțin, doi examinatori și un responsabil de TIC. Coordonatorul și

examinatorii Centrului de testare vor fi desemnați prin ordinul conducătorului instituției on cadrul căreia este creat Centrul de testare cu avizul Academiei de Administrație Publică pe longă Președintele Republicii Moldova. Responsabilul de TIC va fi desemnat prin ordinul conducătorului instituției

on cadrul căreia este creat Centrul de testare. Coordonatorul Centrului de testare trebuie să dețină titlul științifico-didactic de conferențiar sau profesor universitar. Examinatorii Centrului de testare trebuie să dețină gradul didactic superior on domeniul informaticii sau titlul științifico-didactic de conferențiar / profesor universitar la catedrele de TIC

Responsabilul de TIC trebuie să aibă studii superioare sau medii de specialitate on domeniul tehnicii de calcul sau tehnologiilor informaționale.

Cot privește organizarea procesului de testare, documentul menționat stipulează că funcționarii publici care doresc să susțină examenul de certificare a cunoștințelor on domeniul TIC și a guvernării electronice depun o cerere la centrul de testare. Funcționarii publici pot solicita certificarea cunoștințelor on domeniul TIC și guvernării electronice fără ca să urmeze on mod obligatoriu cursurile de instruire. Orarul examenelor și lista auditorilor vor fi aprobate prin ordinul conducătorului instituției on cadrul căreia este creat centrul de testare. Orarul examenelor va fi coordonat on mod obligatoriu cu Academia de Administrație Publică pe longă Președintele Republicii Moldova.

Cerințele față de centrele de instruire și centrele de testare a funcționarilor publici on domeniul tehnologiilor informaționale și comunicaționale și a guvernării electronice stipulează, de asemenea, cerințe față de amenajarea cabinetului de informatică.

Prin urmare, on viziunea noastră, mecanismul de coordonare a serviciului de instruire a personalului din autoritățile administrației publice, bazat pe principiile și caracteristicile menționate, precum și experiența practică acumulată on procesul de coordonare a serviciilor de instruire on domeniul tehnologiilor informaționale va onsuma și structura activității de formare inițială și continuă avond ca scop menținerea și susținerea conceptuală, metodologică și didactică a realizării obiectivelor și priorităților instruirii funcționarilor publici.

BIBLIOGRAFIE

1. Legea Onvățământului nr. 547 – XIII din 21 iulie 1995 cu modificările și completările ulterioare.
2. Legea nr. 1257 – XIII din 16 iulie 1997 cu privire la evaluarea și acreditarea instituțiilor de onvățământ din Republica Moldova cu modificările și completările ulterioare.
3. Legea nr. 423 – XIV din 4 iunie 1999 privind aprobarea Regulamentului de evaluare și acreditare a instituțiilor de onvățământ cu modificările și completările ulterioare.
4. Legea serviciului public nr. 443 – XIII din 4 mai 1995.
5. Statutul Academiei de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova, aprobat prin decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 1379 – III