

Aplicații ale metodologiei de monitorizare și evaluare a implementării cadrului normativ al serviciului public în Republica Moldova

Tamara GHEORGHÎȚA,
*doctorandă, Academia de Administrare Publică
de pe lângă Președintele Republicii Moldova*

SUMMARY

In this article some results are presented on the practical application of the monitoring and evaluation methodology for the enforcement of the civil service legal framework: the dynamic analysis has been carried out for the indicators on the application in the central specialized bodies of the following staff procedures during 2010-2012: merit-based employment, including competition, probation for junior civil servant, performance appraisal and professional development of civil servants. Also, the recommendations are formulated on improvement of the monitoring and evaluation mechanism for the enforcement of the civil service legislation.

În articolul „Fundamentele legale și metodologice ale monitorizării și evaluării aplicării legislației în domeniul funcției publice” [1] a fost analizată experiența țărilor europene în monitorizarea și evaluarea serviciului public, a fost propus un sistem de monitorizare și evaluare a implementării cadrului normativ al serviciului public din Republica Moldova, inclusiv au fost definiți anumiți indicatori de monitorizare și evaluare. Articolul pe care vi-l propun acum reprezintă o continuare a cercetării inițiate anterior, și anume: sunt expuse unele rezultate privind aplicarea în practică a metodologiei de monitorizare și evaluare a aplicării cadrului normativ al serviciului public, în el sunt, de asemenea, formulate o serie de recomandări privind îmbunătățirea mecanismului de monitorizare și evaluare a implementării legislației în domeniul serviciului public.

În corespundere cu abordarea metodologică privind monitorizarea și evaluarea implementării legislației în domeniul

funcției publice și al funcționarului public, a fost efectuată analiza în dinamică pentru anii 2010-2012 [2] a indicatorilor privind aplicarea în organele centrale de specialitate (OCS) a următoarelor proceduri de personal: ocuparea funcției publice vacante în bază de merit, inclusiv prin concurs, perioada de probă pentru funcționarul public debutant, evaluarea performanțelor profesionale și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici.

Ocuparea funcției publice. Aplicarea noului cadru normativ cu începere din 1 ianuarie 2009 a contribuit la modernizarea procedurilor de personal în autoritățile publice din Republica Moldova, în special, în OCS. Drept rezultat, ocuparea funcțiilor publice vacante a început să fie efectuată în bază de merit – prin concurs deschis și transparent – începând cu anul 2009, și prin promovare – începând cu anul 2010. Evoluția angajărilor în funcție publică în bază de merit în OCS este prezentată în figura 1.

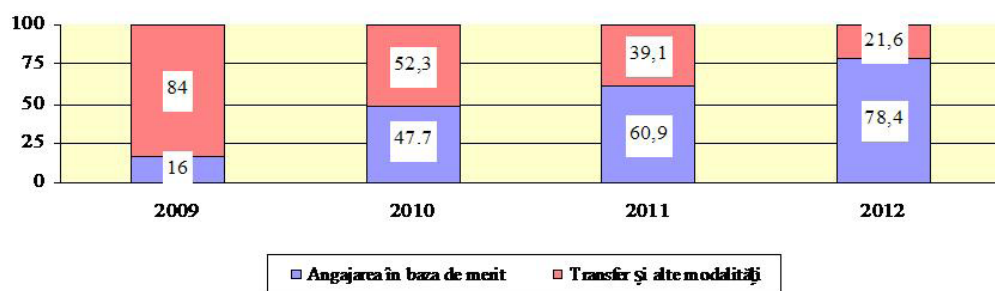


Fig. 1. Evoluția angajării în bază de merit în funcție publică vacantă în OCS (%).
Sursa. Elaborată de autor.

Analiza în dinamică a angajărilor în funcție publică relevă o îmbunătățire substanțială a situației referitor la aplicarea modalităților de angajare în funcțiile publice vacante în bază de merit – prin concurs și prin promovare. Astfel, angajarea în

bază de merit în OCS a sporit de la 16% în anul 2009 la 47,7% în anul 2010, la 60,9% în anul 2011 și la 78,4% în anul 2012.

Evoluția angajărilor în funcție publică în bază de concurs în OCS este prezentată în figura 2.

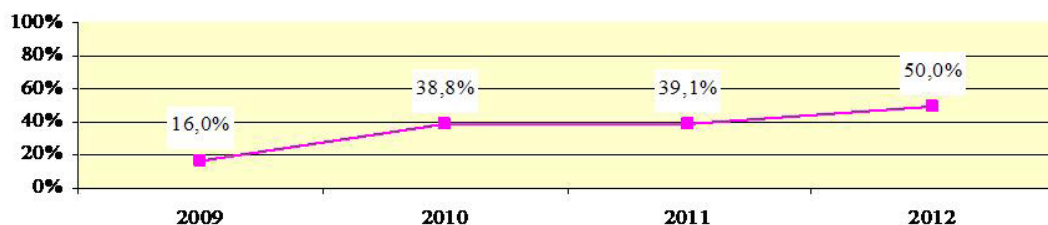


Fig. 2. Evoluția ocupării funcțiilor publice vacante prin concurs în OCS.
Sursa. Elaborată de autor.

Analiza datelor denotă că ocuparea funcțiilor publice (vacante și temporar vacante) prin concurs a devenit dominantă în structura angajărilor, fiind aplicată pentru 50 la sută din numărul de persoane angajate în medie în OCS. În perioada analizată, circa 4 persoane au aplicat în medie pentru o funcție publică vacantă propusă pentru concurs în OCS. Un număr mai mare de aplicații (dosare) la o funcție publică vacantă a fost înregistrat în unele ministere (Ministerul Economiei și Ministerul Tehnologiei Informației și Comunicațiilor – câte 6 persoane, Ministerul Tineretului

și Sportului – 8 persoane, Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene – 13 persoane).

Perioada de probă pentru funcționarul public debutant. Funcționarul public debutant este persoana angajată pentru prima dată în funcție publică, în conformitate cu prevederile *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public*. Evoluția ponderii funcționarilor publici debutanți și a gradului de înnoire a corpului de funcționari publici este prezentată în figura 3.

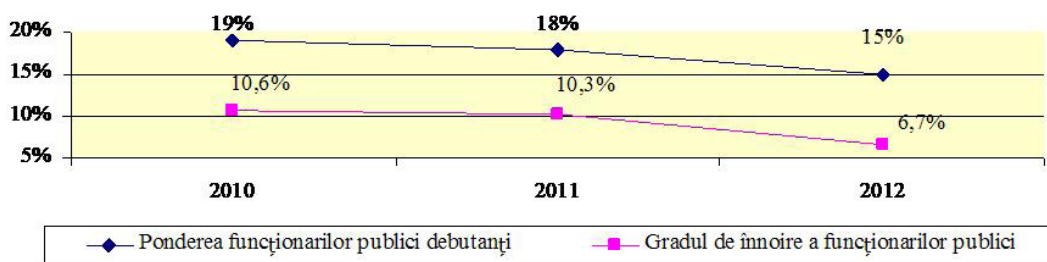


Fig. 3. Evoluția ponderii funcționarilor publici debutanți în numărul funcționarilor publici în OCS.

Sursa. Elaborată de autor.

Analiza relevă că numărul funcționarilor publici debutanți a înregistrat o pondere substanțială în numărul funcționarilor publici de conducere de nivel superior, de conducere  i de execu ie. Totodată, evolu ia acestui indicator înregistrează o u oar  reducere în perioada analizată. Drept rezultat al implementării perioadei de probă a funcționarului public debutant, s-a  mbun t it gradul de înnoire a corpului de func ionari publici în OCS.

Evaluarea performan ei profesionale.

Focusarea spre performan e este nucleul modernizării administra iei publice în   rile OCDE  i, inclusiv, în   rile europene. Evaluarea performan ei constituie adeseori primul pas în eforturile individuale  i colective depuse în manieră obiectivă. Evaluarea performan ei clarifică obiectivele personalului în rela ia cu obiectivele autorit ii. Crearea unui sistem de management al performan ei depinde de scopurile  i strategiile autorităților, precum  i de abilit  ile manageriale ale conducătorilor autorităților pu-

blice.  n acest context, men ion m că există   ri care nu au implementat un sistem formalizat al managementului performan ei (adică acele care nu măsoară performan a).

 n Republica Moldova, evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici a fost introdusă în anul 2010 în conformitate cu prevederile Legii nr.158-XIV din 4 iulie 2008 [3], iar performan a colectivă a fost introdusă în anul 2013 în conformitate cu *Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici* [4]. Sistemul managementului performan ei a fost formalizat pentru func ionarii publici, rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se află la baza promovării funcționarilor publici într-o funcție publică superioară, avansării într-o treaptă superioară de salarizare, conferirii unui grad de calificare superior sau destituirii din funcție.

Rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici din OCS sunt prezentate în figura 4.

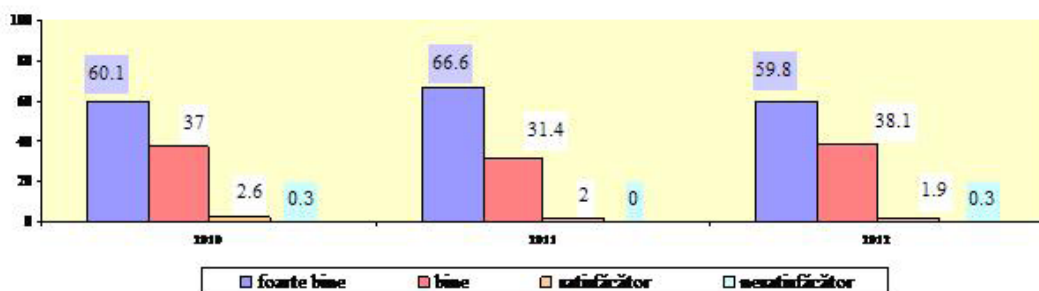


Fig. 4. Evoluția evaluării performan ei profesionale a funcționarilor publici în OCS, %.

Sursa. Elaborată de autor.

Evoluția rezultatelor evaluării performanțelor profesionale ale funcționarilor publici din OCS relevă că în anii 2010-2012 nu au existat careva schimbări radicale în aplicarea acestei proceduri de personal. Totodată, rezultatele relevă că circa 98 la sută dintre funcționarii publici au fost apreciați cu calificativul „foarte bine” și „bine”. În opinia autorului, aceasta nu corespunde întocmai realității, deoarece nu putem considera că politicile publice/actele normative elaborate de către ministere sunt de o calitate înaltă corespunzătoare bunelor practici europene, dat fiind faptul că încă multe domenii ce țin de competența acestora urmează a fi îmbunătățite, in-

clusiv armonizate cu legislația europeană și cu bunele practici europene.

Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici. Evoluția situației în domeniul dezvoltării profesionale a funcționarilor publici în anii 2010-2012 relevă un grad înalt de instruire a acestora în OCS. Astfel, peste 90 la sută dintre funcționarii publici au fost instruiți anual în cadrul cursurilor de instruire externă și internă. În același timp, cel puțin fiecare al doilea funcționar public, a fost instruit timp de 40 de ore sau mai mult. Evoluția datelor despre dezvoltarea profesională a funcționarilor publici din OCS este prezentată în figura 5.

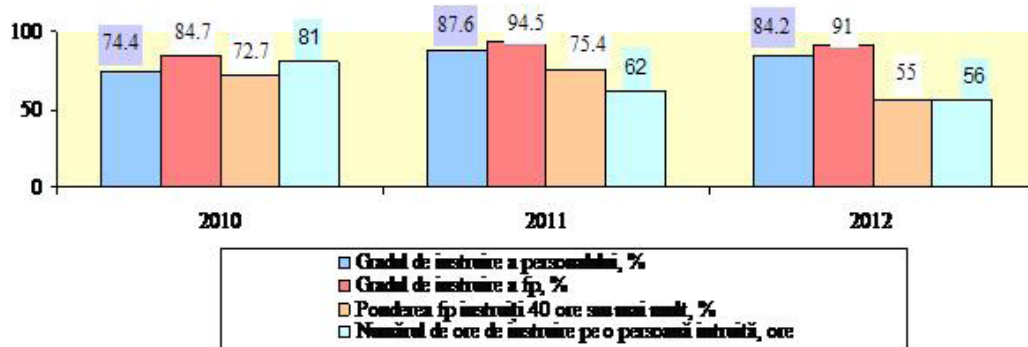


Fig. 5. Evoluția dezvoltării profesionale a funcționarilor publici în OCS.
Sursa. Elaborată de autor.

Analiza datelor din figura 5 relevă că, în prezent, situația în domeniul instruirii funcționarilor publici este următoarea: persoanele instruite beneficiază de un număr destul de mare de ore de instruire. Datele relevă o tendință de reducere a numărului de ore de instruire în medie pe o persoană instruită de la 81 ore în anul 2010 la 62 ore în anul 2011 și 56 ore în anul 2012. Acest indicator urmează a fi corelat cu cele 40 de ore, prevăzute de cadrul normativ. În același timp, urmează a fi întreprinse măsuri pentru a majora numărul funcționarilor publici instruiți în cadrul

cursurilor de dezvoltare profesională.

În rezultatul studierii procesului de monitorizare, de colectare și interpretare a datelor despre aplicarea procedurilor de personal, de raportare a aplicării cadrului normativ al serviciului public din Republica Moldova, s-a constatat că, actualmente, nu există o abordare univocă referitor la monitorizarea autorităților publice, cadrul normativ al Sistemului informațional automatizat „Registru funcțiilor publice și al funcționarilor publici” încă nu există, sistemul de indicatori de monitorizare nu asigură întreaga informație necesară pentru un management efi-

cient al funcției publice și al funcționarului public în Republica Moldova.

În acest context, se recomandă perfecționarea procesului de monitorizare, evaluare și raportare prin introducerea analizei în dinamică (pe o perioadă de 3 ani) a indicatorilor de monitorizare, ceea ce va permite de a reda un tablou dinamic al situației în domeniul managementului funcției publice și al funcționarului public. Eficientizarea sistemului de monitorizare necesită o abordare complexă, de esență, utilizând în acest scop Sistemul informațional automatizat „Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici”. În rezultatul analizei în dinamică a funcțiilor publice și a funcționarilor publici, precum și a monitorizării aplicării procedurilor de personal se va obține un tablou general care va reflec-

ta situația în ansamblu în serviciul public.

Concomitent, se propune ca Raportul anual cu privire la implementarea prevederilor *Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public* în autoritățile publice să conțină date privind valoarea indicatorilor de monitorizare în dinamică pe o perioadă de 3 ani. Acest Raport urmează să mai conțină analiza comparativă a situației din serviciul public din țară cu țările OCDE, statele-membre ale UE și unele țări din regiune. Analiza în dinamică a indicatorilor permite de a observa starea de lucruri în serviciul public și luarea deciziilor argumentate și corecte în domeniile de intervenție ulterioară în vederea îmbunătățirii managementului funcției publice și al funcționarului public în Republica Moldova.

BIBLIOGRAFIE

1. Gheorghita T., Ciubotaru M. Fundamentele legale și metodologice ale monitorizării și evaluării aplicării legislației în domeniul funcției publice. În: „Administrarea Publică”, revistă metodico-științifică, 2011, nr. 4, p. 9-17.

2. Rapoarte cu privire la implementarea prevederilor Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public în autoritățile publice în anii 2010, 2011 și 2012. Cancelaria de Stat a Republicii Moldova. www.cancelaria.gov.md (vizitat la 10.05.2011, 15.05.2012 și 21.05.2013).

3. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 23.12.2008, nr. 230-232/840.

4. Legea privind sistemul de salarizare a funcționarilor publici nr. 48 din 22 martie 2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 31.03.2012, nr. 63/213.

Prezentat: 18 octombrie 2013.

E-mail: tamara.gheorghita@gov.md