

CU PRIVIRE LA CONCEPȚIA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A PERSONALULUI DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

Maria MORARI,
magistru on management,
catedra economie și management public,
Academia de Administrare Publică
pe lângă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

There are identified problems of improving the activity of public administration as approach in the Republic of Moldova. The goal, which is to conceptualize of personnel development in the sector of public administration.

Key terms: professional development, human capital, public servants, human resource policy, public authorities.

O importanță deosebită pentru conducerea vieții politice, economice, sociale și administrative a unei colectivități umane, locale sau naționale are calitatea pregătirii personalului din administrația publică, adică formarea funcționarului public autentic, profesionist, a omului de administrație.

Un rol important on eficientizarea activității administrației publice ol are dezvoltarea profesională a personalului public, care se desfășoară pe întreaga perioadă a vieții profesionale și asigură îmbogățirea cunoștințelor sau dobândirea de cunoștințe noi.

On procesul de democratizare, on realizarea misiunii și obiectivelor autorităților publice, factorul uman primordial este personalul din serviciul public, iar într-o administrație publică modernă, pregătirea și calitatea

pregătirii funcționarilor publici devin condiții obligatorii.

De asemenea, pe tot parcursul realizării funcției publice de execuție sau de conducere este necesară aprofundarea și perfecționarea pregătirii profesionale și a cunoștințelor la nivelul dezvoltării contemporane a științei și tehnicii de specialitate.

La acest început de mileniu și secol, administrația statului modern este deja extrem de complexă, cu atât mai mult atunci când această complexitate se referă la managementul întreprinderii noastre europene.

Dezvoltarea carierei bazată pe principiul încurajării meritelor constituie elementul central on profesionalizarea serviciului public și motivarea

funcționarilor lui. Pentru a oncura meritele este necesar, on primul rind, să se aplice sistemul de evaluare, care face posibil ca luarea deciziilor relevante dezvoltării carierei să fie bazată pe o analiză justă a calificărilor și activității persoanelor, astfel asigurond promovarea acelor funcționari, ale căror competențe pot fi obiectiv recunoscute.

Deseori, atot on organele administrației publice centrale, cot și locale, erau atrase cadre incopetente, fără experiență nu numai on domeniul administrației publice, ci și on activitatea de muncă on general.

Exercitond conducerea generală a administrației publice, Parlamentul Republicii Moldova a onaintat pentru aprobare (2002) "Concepția cu privire la politica de personal on serviciul public", iar on scopul onbunătățirii procesului de perfecționare profesională a funcționarilor publici și ontru realizarea prevederilor Concepției cu privire la politica de personal on serviciul public, precum și a Legii serviciului public, Guvernul Republicii Moldova a aprobat (2004) Regulamentul cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici.

Și aceasta este firesc, deoarece reformarea societății, edificarea și funcționarea on stil democratic a structurilor administrative fac să devină necesară constituirea unui sistem calitativ nou de formare a funcționarilor pentru serviciul public.

On Republica Moldova se scot on evidență, on primul rond, problemele existente on eficientizarea activității administrației publice, care necesită o

abordare complexă, și obiectivul care trebuie atins este conceptualizarea dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică. Evaluarea performanței se dovedește a avea o influență deosebită asupra activității economico-sociale și a climatului organizațional din cadrul instituției cu repercusiuni nemijlocite asupra sporirii eficienței on general.

Dacă on domeniul producției, deservirii sociale, al comerțului măsura randamentului muncii conducătorului este productivitatea, profitul sau falimentul ontreprinderii, on domeniul administrației publice eficiența este mai greu de evaluat, deoarece pentru un funcționar public calitatea prestării serviciilor depinde de capacitatea de transmitere și achiziționare a cunoștințelor, atitudinilor și metodelor comportamentale.

Eforturile preliminare de cercetare a pieței și planificare a instruirii ar putea contribui esențial la o ajustare mai eficientă dintre oferte și cerințe pentru toate categoriile.

Domeniul instruirii poate fi dezvoltat prin introducerea unei politici generale ce ar prevedea atot cerințele imediate, cot și necesitățile de durată. Ajustarea prestării instruirii la necesitățile reale ale administrațiilor poate solicita numai un singur mecanism de bază (consultații, investigații sau altele) ce ar asigura un dialog dintre prestatorii și solicitanții instruirii.

O mare importanță pentru onțelegerea managementului personalului o are cunoașterea conceptelor de bază ale acestuia, care au evoluat on timp, dobondind o nouă semnificație. Reducerea numărului administratorilor

instruiți este o problemă unică pentru toate țările. De exemplu, universitățile europene instruesc juriști în domeniul administrației publice pentru guvernele lor mai mult de un secol și jumătate, dar ei se implică cu greu în rezolvarea problemelor actuale din Europa.

Mult timp se considera că diploma de studii superioare era suficientă pentru a îndeplini o funcție în primărie, minister sau guvern. Viața ne convinge tot mai mult, că pentru angajarea în serviciul de stat candidații au nevoie de o pregătire postuniversitară în domeniu.

Astfel, din cele expuse putem trage concluzia că reducerea decalajului uman obligă personalul din autoritățile publice să se instruiască permanent, să-și dezvolte neîntrerupt capacitățile pe care le posedă prin participarea la programe adecvate de pregătire profesională. În zilele noastre dezvoltarea profesională ocupă un loc privilegiat în cadrul funcțiunii de resurse umane, în dezvoltarea umană și socială, care avantajează atât organizația, cât și personalul acesteia. Ea reprezintă, în primul rând, un mijloc de dezvoltare economică, de progres social și de asigurare de a se menține sau chiar de a avansa în altă funcție.

Cunoștințele și experiența sunt cele mai importante resurse pe care le deține o țară, căci rezultatele activității administrației publice depind de existența unui personal înalt calificat și format corespunzător.

În sistemul administrației publice din Republica Moldova la etapa actuală au loc multe schimbări rapide și radicale, dar tot ce are loc astăzi în administrația publică încă nu core-

spond cerințelor vremii. Prin urmare, profesionalismul personalului aparatului de stat este puternic determinat de formarea și perfecționarea resurselor umane din instituțiile publice.

Profesionalizarea aparatului de stat presupune crearea și dezvoltarea permanentă a unui cadru legislativ, ce reglementează procesul pregătirii continue, și a unui sistem de training pentru funcționarii publici și pentru reprezentanții structurilor politice propulsați în funcții publice.

În domeniul pregătirii profesionale a funcționarilor publici din Republica Moldova există un șir de acte normative ce conțin reglementări fundamentale în domeniul respectiv. Astfel, Legea serviciului public¹ care reglementează la modul general, alături de alte probleme, și aspectele pregătirii și perfecționării funcționarilor publici, acestea fiind un drept și obligație în același timp, în raport cu care se realizează încadrarea și promovarea în funcții corespunzătoare.

Codul muncii prevede că perfecționarea pregătirii profesionale și de cultură generală este un drept al fiecărui angajat, în baza căruia se realizează încadrarea în funcții corespunzătoare. Procesul de selectare în Republica Moldova nu întotdeauna are loc conform prevederilor stipulate în Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public și Legea serviciului public, deoarece de cele mai multe ori concursul nu este unica metodă de angajare în serviciul public.

Pentru ca sistemul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici să devină eficient, el trebuie să se bazeze pe următoarele principii:

- garantarea dreptului fiecărui funcționar la dezvoltarea potențialului propriu;

- orientarea spre necesitățile de instruire ale fiecărui funcționar;

- obiectivitate;

- transparență.

Pentru ca investițiile în instruire să exercite un impact maxim, procesul de dezvoltare profesională trebuie să se bazeze pe identificarea și satisfacerea necesităților individuale de instruire ale fiecărui funcționar public.

Un rol aparte în pregătirea și perfecționarea profesională a personalului din administrația publică îi revine Academiei de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova. Pe parcursul celor cincisprezece ani de activitate, această instituție de învățământ s-a constituit în sistem nou de pregătire și instruire a cadrelor, de care republica n-a dispus în trecut.

Obiectivele Academiei constau în pregătirea cadrelor care au menirea să folosească în activitatea lor metode moderne de dirijare, bazate pe principiile noi ale serviciului public. Este vorba despre o nouă concepție de pregătire a cadrelor, despre pregătirea funcționarilor publici profesioniști, ceea ce corespunde obiectivelor reformei administrației publice².

Decretul Președintelui Republicii Moldova privind reorganizarea Academiei de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova nr.1113-III din 2 februarie 2003³, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova privind asigurarea funcționării Academiei de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova nr.962 din 5 august 2003, Hotărârea Guver-

nului nr. 577 din 24 mai 2007 „Privind aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr. 962 din 5 august 2003” conțin reglementări concrete privind pregătirea și perfecționarea cadrelor atât pentru organele administrației publice centrale, cât și pentru cele locale.

Activitatea de instruire și pregătire a funcționarilor publici desfășurată în Academie în perioada ce s-a scurs de la înființare mărturisește despre acumularea unei anumite experiențe în domeniul pregătirii cadrelor pentru organele administrației publice.

Pe parcursul a paisprezece ani au absolvit Academia 2323 de persoane, dintre ei 1130 au finalizat studiile la specialitatea administrație de stat și municipală; 528 - la economie și management public; 665 persoane - la relații internaționale.

O mare parte din absolvenți nu revin, după absolvirea Academiei, la funcțiile precedente, ei pleacă din diverse motive în structurile private sau peste hotarele țării, (avansarea în funcție, mărirea salariului etc.). Așadar, elaborarea unui mecanism de evidență a oncadării în serviciul public a absolvenților Academiei ar reduce fluctuația cadrelor și cheltuielile bănești pentru instruirea personalului din autoritățile publice.

Practica statelor Uniunii Europene ne demonstrează că problema creării unui sistem unic de pregătire a funcționarilor publici este o problemă stringentă pentru Republica Moldova la etapa actuală. Acest sistem trebuie să includă în sine toate etapele pregătirii profesionale, cum ar fi:

- elaborarea tuturor actelor normative și instructive care ar reglementa

pregătirea profesională a funcționarilor publici;⁴

- abilitarea instituțiilor care au dreptul de pregătire a funcționarilor publici;

- analiza necesităților de pregătire profesională on toate organele autorităților publice;

- selectarea minuțioasă a candidaților la studii, cu condiția că ei sont necesari organizației, on baza unor criterii și principii care ar depista capacitatea și posibilitatea lor de a studia;

- elaborarea programelor de studii on baza necesităților administrației publice;

- implementarea și evaluarea procesului de instruire și a cunoștințelor obținute;

- motivarea studiilor, asigurarea posibilităților de angajare și avansare a absolvenților.

Alături de pregătirea personalului pentru organele administrației publice, o activitate complexă desfășoară Academia la alt nivel – cel de perfecționare continuă, care se impune ca o activitate de instruire periodică și ridicare a nivelului profesional al personalului din autoritățile publice și are ca obiectiv amplificarea cunoștințelor, ombunătățirea aptitudinilor și deprinderilor practice de activitate administrativă a cadrelor.

On perioada 1993-2006 Academia a organizat și a desfășurat cursuri de perfecționare pentru 12160 de funcționari din autoritățile publice. Necesitatea de a ombunătăți eficacitatea activității autorităților publice a existat ontotdeauna. Cetățenii simt on permanență nevoia de servicii tot mai multe și de o calitate mai bună. Cererea

sporită necesită elaborarea standardelor de performanță.

Pentru determinarea necesarului de perfecționare a funcționarilor publici on Academia de Administrare Publică, am realizat un sondaj on perioada 04 – 06 iunie 2007. Au fost chestionați treizeci de funcționari publici ai Academiei. Pregătirea universitară este unul din factorii determinanți ai necesității de instruire.

Mai mult de jumătate din funcționarii chestionați au studii de formare inițială on două domenii: 36,6% sont cu studii on științe administrative și 30,0% - științe pedagogice. Este important de menționat, că 30,0% din numărul total de funcționari cu studii on științe administrative au a doua specialitate (dreptul și a.).

Este mai mică ponderea celor cu studii economice și juridice, respectiv, 16,6% - economiști și 10,0% – juriști. Este foarte mică ponderea celor cu studii universitare tehnice și altele – doar 6,7%.

Gradul de autoevaluare a propriilor cunoștințe on raport cu responsabilitățile funcției este destul de mare. 66,7% consideră că posedă cunoștințe foarte bune, on domeniul profesional, iar 33,3% - cunoștințe satisfăcătoare. Toți funcționarii publici intervievați au declarat că posedă foarte bine limba de stat (83,4% - foarte bine, 16,7% - satisfăcător). Cu toate că 60% de funcționari posedă cunoștințe foarte bune și satisfăcătoare on domeniul pedagogic, 3 funcționari nu au putut să se autoaprecieze la capitolul respectiv. La fel și on domeniul economic și juridic. Este onalt gradul de posedare a limbilor moderne – 76,7%.

La întrebarea dacă simt nevoia de pregătire profesională suplimentară în ceea ce privește specificul activității profesionale, toți funcționarii publici din Academie chestionați au răspuns afirmativ. Aceasta ne face să credem că funcționarii conștientizează necesitatea de formare continuă.

La fel, prioritățile de perfecționare indicate de funcționari sunt determinate de specificul atribuțiilor de serviciu realizate în cadrul postului deținut, cât și în dependență de formarea profesională inițială.

În urma analizei datelor concluzionăm că o prioritate maximă pentru funcționarii publici din Academia de Administrare Publică este perfecționarea limbii moderne, utilizarea tehnologiilor informaționale în activitatea autorităților publice și atragerea investițiilor în dezvoltarea Academiei.

Este de reținut faptul că funcționarii manifestă interes și consideră că domeniile prioritare de perfecționare sunt: standardele europene în învățământul postuniversitar și cadrul juridic al activităților organelor de administrație publică, care este cunoscut prin faptul că funcționarii publici sunt expuși unei tendințe crescânde să facă față standardelor europene.

Urmare a realizării sondajului de identificare a domeniilor prioritare de instruire și perfecționare profesională a funcționarilor din Academia de Administrare Publică au fost identificate următoarele domenii de perfecționare solicitate de funcționarii publici:

- perfecționarea limbilor moderne;
- utilizarea calculatorului și a tehnologiilor informaționale;

- atragerea investițiilor în dezvoltarea Academiei;

- standardele europene în învățământul postuniversitar;

- cadrul juridic al activităților organelor de administrație publică etc.

Cele mai eficiente modalități de perfecționare profesională în viziunea funcționarilor publici din Academia de Administrare Publică sunt:

- schimbul de experiență cu colegii din alte țări;

- schimbul de experiență cu colegii din alte instituții;

- participarea la seminarele de instruire;

- cursurile de recalificare;

- consultarea literaturii de specialitate etc.

Referitor la activitățile de instruire profesională, este important de menționat că în anul 2006 Academia a participat, în calitate de partener, la realizarea proiectului Managementul finanțelor publice lansat în luna ianuarie de către Ministerul Finanțelor cu suportul Băncii Mondiale și al comunității donatorilor.

Astfel, pentru toți colaboratorii Academiei din cadrul Direcției perfecționare profesională a personalului au fost organizate vizite de studiu în Lituania, Slovenia și Suedia.

Totodată, prin realizarea acestui proiect o mare parte din funcționarii publici ai Academiei beneficiază de perfecționarea limbilor moderne pe o perioadă de doi ani.

O contribuție esențială la instruirea funcționarilor publici ai Academiei o au și seminarele metodice de instruire organizate în cadrul Academiei de Administrare Publică.

Un scopul creării unui cadru modern, eficient și durabil de instruire a personalului din autoritățile publice este necesar de a elabora în Republica Moldova Strategia

națională de instruire a funcționarilor publici, dat fiind faptul că în ultimii 10-15 ani au avut loc schimbări esențiale, care se pot solda cu succes doar în cazul

în care personalul public va omblina cunoștințele și abilitățile și se va perfecționa permanent în domeniu.

Academia de Administrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova este Centrul național de instruire și perfecționare a funcționarilor publici, care coordonează politica națională în domeniul pregătirii cadrelor pentru administrația publică⁵. Instruirea cadrelor administrației publice locale este planificată, organizată și se desfășoară, conform scopurilor și procedurilor, stabilite de guvern în diferite acte normative. Cu toate acestea, raportul analitic constată că capacitatea Academiei nu corespunde necesităților de instruire a funcționarilor publici și aleșilor locali, de susținere a complexității procesului de reformă.

Prezenta Strategie determină rolul Academiei de Administrare Publică drept Centru național de instruire, însă accentuează că misiunea Academiei de Administrare Publică nu se limitează doar la executarea funcțiilor de instruire, ci oș asumă, totodată, un rol activ în procesul de creare a unui sistem modern, stabil și eficient de instruire a funcționarilor publici și aleșilor locali din Moldova.