

ORGANIZAREA ȘI DEZVOLTAREA CARIEREI ÎN FUNCȚIA PUBLICĂ AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Profesor coordonator: Prof. univ. dr. NICA Elvira

Studentă: Sima Mihaela -Georgiana

Rezumat:

În lucrarea de față, se va explora administrația publică din România, având ca scop principal analiza sistemului de funcții publice, procesului de recrutare și selecție, precum și metodelor de dezvoltare a carierei funcționarilor publici. Această cercetare se bazează pe reglementările specifice care guvernează domeniul funcției publice în România, începând cu adoptarea statutului din 1864, și urmărește evoluția conceptului de funcționar public și a clasificării funcțiilor publice.

În ceea ce privește literatura de specialitate, se va referi la diferențierea dintre funcțiile publice generale și specifice, precum și clasificarea funcțiilor publice pe baza nivelului de educație necesar. Aspectele de bază ale recrutării și selecției în administrația publică, precum și criteriile esențiale pentru accesul la o funcție publică vor fi, de asemenea, analizate. Acest studiu va include, de asemenea, o examinare detaliată a procesului de promovare și avansare a funcționarilor publici, precum și a evaluării performanțelor acestora.

Principalele obiective ale cercetării sunt: prezentarea programelor de dezvoltare a carierei în sectorul public, explorarea diferitelor tehnici și metode de dezvoltare a carierei funcționarilor publici și analiza procesului de promovare și evaluare a funcționarilor publici. Concluzia lucrării își propune să ofere o perspectivă detaliată asupra administrației publice din România, evidențiind importanța unui sistem bine structurat pentru dezvoltarea profesională a funcționarilor publici.

Cuvinte-cheie: Administrație Publică, Organizare Carieră, Dezvoltare Carieră, Recrutare și Selecție, Funcționari Publici,

Summary:

This paper explores the public administration system in Romania, focusing primarily on analyzing the public functions system, recruitment and selection processes, and career development methods for public officials. The research is based on the specific regulations governing the public function domain in Romania, starting with the adoption of the statute in 1864, and follows the evolution of the concept of public official and the classification of public functions.

Regarding the specialized literature, the paper will refer to the distinction between general and specific public functions, as well as the classification of public functions based on the required level of education. The fundamental aspects of recruitment and selection in public administration, as well as the essential criteria for accessing a public function, will also be analyzed. Additionally, this study will include a detailed examination of the process of promotion and advancement of public officials, as well as the evaluation of their performance.

The main objectives of the research are: (1) analyzing career development policies in the public sector, (2) exploring various techniques and methods for the career development of public officials, and (3) analyzing the process of promotion and evaluation of public officials. The conclusion of the paper aims to provide a detailed perspective on public administration in Romania, highlighting the importance of a well-structured system for the professional development of public officials. The conclusion of the paper aims to provide a detailed perspective on public administration in Romania, highlighting the importance of a well-structured system for the professional development of public officials

Keywords: Public Administration, Career organization, Career Development, Recruitment and Selection, Public Officials, Performance Evaluation.

Introducere

Conceptul de carieră se referă la parcursul profesional și dezvoltarea unei persoane într-un anumit domeniu sau într-o serie de roluri sau poziții în decursul vieții sale de lucru. Cariera este adesea privită ca o călătorie în care individul își construiește abilități, experiențe și realizări, avansând într-un anumit domeniu sau într-o anumită organizație.

Organizarea și dezvoltarea carierei în funcția publică reprezintă un proces important pentru angajații în acest domeniu, având ca scop atingerea obiectivelor profesionale, dar și cele personale.

Managementul carierei reprezintă procesul de definire și aplicare a obiectivelor, strategiilor și planurilor care să permită unei instituții publice să-și satisfacă nevoile de resurse umane, în timp ce oferă indivizilor posibilitatea de a-și realiza scopurile profesionale. Acest proces implică planificarea și orientarea progresului profesional al angajaților în cadrul instituției publice, luând în considerare evaluările nevoilor organizaționale, precum și performanțele, potențialul și preferințele individuale ale acestora.

1.1. Noțiunea de funcție publică și funcționarul public

În România, reglementarea privind funcția publică are un parcurs îndelungat, țara noastră numărându-se printre primele state din Europa care au introdus reglementări specifice pentru angajații publici prin adoptarea statutului din 1864. Un aspect deosebit de important al acestei reglementări este definirea conceptului de funcționar public.

Funcția publică reprezintă un set de îndatoriri și responsabilități definite prin lege pentru administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrației publice, cu scopul de a exercita prerogativele de putere publică.

Funcționarii publici sunt persoanele numite în funcții publice în condițiile legii. În funcție de categoria căreia îi aparțin, funcționarii publici iau decizii și/sau desfășoară activități cu caracter tehnic, pentru a asigura funcționarea continuă a instituțiilor și organizațiilor publice de interes public general. Toți funcționarii publici din cadrul organismelor și agențiilor publice centrale și locale sunt funcționari publici.

Funcțiile publice ale statului se referă la funcțiile ministerelor și comisiilor prevăzute de lege, agențiilor de specialitate ale Parlamentului României, agențiilor de specialitate ale Administrației Publice Centrale, agențiilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, autorităților publice autonome și altor autorități autonome, organelor administrative prevăzute de Constituția României, inclusiv și în cadrul autorităților judiciare din cadrul structurii.

1.2. Clasificarea funcțiilor publice:

Clasificarea funcțiilor publice poate fi înțeleasă prin prisma a două axe principale. În primul rând, există o distincție între funcții publice generale și funcții publice specifice. Funcțiile publice generale sunt caracterizate printr-un set de atribuții și responsabilități generale, comune pentru toate autoritățile și instituțiile publice, destinate să faciliteze îndeplinirea competențelor lor generale. Pe de altă parte, funcțiile publice specifice se referă la atribuții și responsabilități care sunt unice unor autorități și instituții publice specifice, în vederea îndeplinirii competențelor lor specifice.

În al doilea rând, funcțiile publice sunt categorisite în funcție de nivelul de educație necesar pentru ocuparea lor. Categoria I include funcții care cer studii superioare de lungă durată, finalizate cu diplomă de licență sau echivalent. Categoria a II-a constă în funcții ce necesită studii superioare de scurtă durată, absolvite cu diplomă. Categoria a III-a cuprinde funcții ce necesită studii medii liceale, finalizate cu diplomă.

Pe lângă aceste clasificări, funcțiile publice sunt împărțite în funcție de nivelul atribuțiilor titularului funcției în categorii: înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere și funcționari publici de execuție. Funcționarii publici din clasele a II-a și a III-a sunt, în general, restricționați la funcții de execuție, cu excepțiile stabilite de legislația specială.

Funcționarii publici sunt desemnați ca debutanți sau definitivi. Debutanții sunt cei care au trecut concursul pentru o funcție publică, dar nu îndeplinesc încă cerințele pentru o funcție definitivă. Pot deveni definitivi după completarea perioadei de stagiu și obținerea unui rezultat satisfăcător la evaluare, având experiență relevantă în specialitate sau după absolvirea programelor de formare în administrația publică.

În cadrul categoriei înalților funcționari publici, se regăsesc funcții cum ar fi: secretarul general al Guvernului, consilierul de stat, secretarul general și adjunct al ministerelor și altor organe de specialitate ale administrației publice centrale, prefectul, subprefectul, secretarul general al prefecturii și directorul general din cadrul ministerelor și altor organe de specialitate.

1.3. Recrutarea și selecția în funcția publică

Recrutarea resurselor umane este procesul managerial de menținere și dezvoltare a celor mai adecvate surse interne și externe necesare asigurării cu personal competitiv în vederea realizării obiectivelor instituției.

Pentru accesul la o funcție publică, legislația stabilește o serie de criterii esențiale pe care candidatul trebuie să le îndeplinească. Aceste criterii includ: posesia cetățeniei române și domiciliul în România, cunoașterea limbii române, atât scris cât și vorbit, vârsta minimă de 18 ani împliniți, capacitatea deplină de exercițiu și o stare de sănătate adecvată funcției publice vizate, confirmată printr-un examen medical de specialitate. De asemenea, candidatul trebuie să îndeplinească condițiile specifice ale funcției publice, inclusiv cerințele educaționale stabilite de lege, să nu aibă condamnări pentru anumite categorii de infracțiuni și să nu fi fost destituit dintr-o funcție publică sau să-i fi încetat contractul de muncă din motive disciplinare în ultimii 7 ani. În plus, candidatul nu trebuie să fi fost implicat în activități de poliție politică, așa cum sunt acestea definite legal.

Recrutarea în corpul funcționarilor publici se efectuează prin concurs, în limitele locurilor vacante rezervate în acest scop, conform planului de ocupare a funcțiilor publice. Condițiile de participare și procedura de organizare a concursului sunt determinate conform legislației în vigoare.

Concursul este organizat pentru ocuparea funcțiilor publice vacante: execuție, conducere (șef serviciu, șef birou) și funcții publice specifice, conform planului de ocupare a funcțiilor publice sau în cazul vacantării acestora pe parcursul anului. Dacă pentru o funcție publică se înregistrează mai mulți candidați, se organizează un concurs. În situația în care pentru o funcție publică se înregistrează un singur candidat care îndeplinește condițiile legale, se organizează un examen.

Concursul se bazează pe principiile:

- competiției deschise;
- transparenței;
- meritului profesional;
- competenței;
- egalității de acces la funcțiile publice pentru toți cetățenii care satisfac condițiile legale.

Organizarea concursului presupune derularea etapelor cuprinse între solicitarea avizului, respectiv înștiințarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și asigurarea publicității concursului, în condițiile legii.

2.1. Dezvoltarea carierei

Dezvoltarea carierei în sectorul public reprezintă un proces complex de management al carierei, axat pe evoluția funcționarilor publici în cadrul instituțiilor publice. Această evoluție ține cont de necesitățile instituției, performanța, potențialul și aspirațiile fiecărui funcționar. Un prim aspect central este reprezentat de acțiunile întreprinse de instituția publică în sine. Multe dintre aceste instituții au planuri bine stabilite pentru dezvoltarea profesională a funcționarilor, oferind diverse cursuri de formare. Aceste programe pot include cursuri interne sau externe și inițiative educaționale variate. În plus, majoritatea instituțiilor publice utilizează sisteme proprii de evaluare a performanței, prin care identifică performanța bună, medie sau slabă a funcționarilor. Rezultatele acestei evaluări sunt esențiale în procesul de dezvoltare profesională, permițând instituțiilor să inițieze acțiuni pentru îmbunătățirea performanțelor, să faciliteze avansarea funcționarilor cu performanțe medii și să ofere oportunități speciale celor care aspiră la poziții superioare.

Toate aceste acțiuni necesită planificare și coordonare, de obicei realizată de șefii departamentelor sau, mai frecvent, de departamentele de resurse umane și directorii acestora. Acești specialiști sunt instruiți să se ocupe de dezvoltarea carierei funcționarilor publici, un aspect considerat prioritar pentru practica resurselor umane în administrația publică din România.

Cel de-al doilea element esențial în dezvoltarea carierei este funcționarul public. Acesta trebuie să se implice activ în dezvoltarea propriei cariere, stabilind obiective și planuri de dezvoltare. Aceste planuri trebuie să fie flexibile, permițând adaptarea la oportunități neprevăzute și la diverse situații. Este crucial ca funcționarii publici să-și asume responsabilitatea gestionării carierei și să aibă planuri concrete de dezvoltare.

Planificarea carierei face parte dintr-un sistem mai amplu, care include politici și practici utilizate de instituțiile publice pentru a satisface nevoile de resurse umane. Acest sistem are două dimensiuni principale: sursa de personal, care poate fi internă sau externă, și procesul de repartizare a sarcinilor, prin care conducătorii de compartimente și alți funcționari publici sunt alocați cu noi sarcini și roluri.

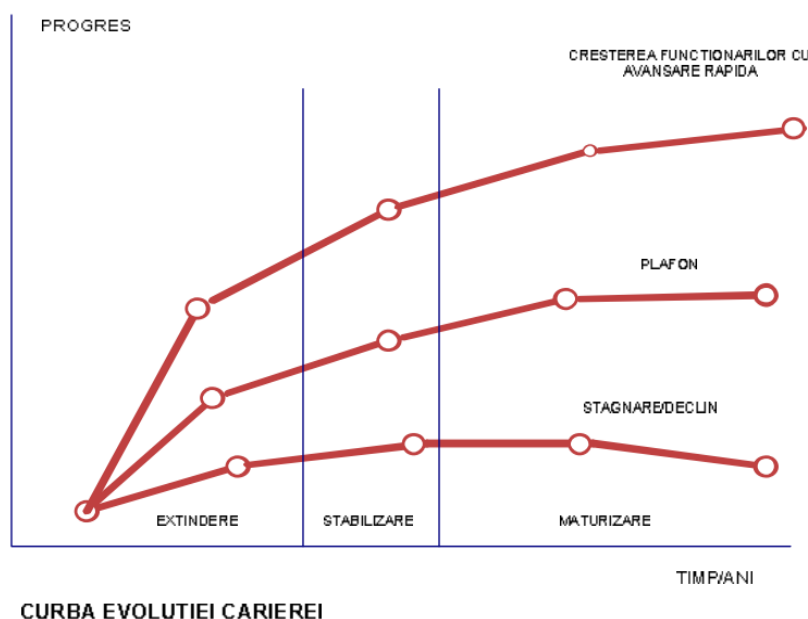
Obiectivele generale ale dezvoltării carierei includ satisfacerea nevoilor de resurse umane ale instituției, asigurarea pregătirii și dezvoltării funcționarilor pentru a face față diverselor niveluri de responsabilitate și îndrumarea și susținerea funcționarilor în atingerea obiectivelor personale, ținând cont de potențialul, nevoile și aspirațiile lor, precum și de contribuția lor în cadrul instituției.

Stadiile carierei

Expansiune – dezvoltare - sunt dobândite noi aptitudini, cunoștințele cresc rapid iar competențele se dezvoltă într-un ritm sustinut.

Stabilizare – aptitudinile și cunoștințele dobândite în faza de avansare (expansiune) sunt puse în aplicatie, testate, modificate și consolidate prin experiența.

Maturitate – funcționarii publici au un drum al carierei bine stabilit și evoluează în concordanță cu abilitățile, motivația și oportunitățile pe care le au.



Grafic 1. Curba Evoluției Carierei
Sursa: Ghid dezvoltarea carierei

Politici de dezvoltare a carierei

Politica de dezvoltare a carierei în domeniul public acoperă mai multe aspecte esențiale, inclusiv luarea deciziilor și planificarea pe termen scurt și lung.

Luarea deciziilor este crucială în stabilirea politicii de dezvoltare a carierei. Instituția publică trebuie să decidă până la ce nivel își formează proprii funcționari publici de conducere, adoptând o politică de promovare din interior, sau dacă să recruteze și să achiziționeze personal calificat din exterior. Aceasta poate include o politică care acceptă un grad de fluctuație a personalului și încurajează funcționarii publici să-și continue cariera în altă parte pentru a evita stagnarea. De asemenea, instituția poate avea nevoie să caute membri valoroși în alte locuri, atunci când oferta internă de funcționari publici de conducere este insuficientă.

Politica de dezvoltare a carierei poate fi concentrată pe performanța pe termen scurt, unde instituția se axează pe prezent, recrutând și formând personal cu competențe ridicate pentru a performa în funcțiile actuale. Alternativ, o instituție poate adopta o abordare pe termen lung, punând accent pe evaluarea performanței și a potențialului și pe planuri bine structurate pentru dezvoltarea carierei, inclusiv sisteme pentru avansare rapidă și planuri de rotație a posturilor. O a treia abordare este flexibilitatea pe termen lung, unde instituția se concentrează atât pe performanța actuală cât și pe dezvoltarea potențialului pe termen lung prin programe de formare profesională extinse și prin

promovarea mobilității orizontale a personalului pentru a lărgi experiența și a schimba direcțiile în cariera funcționarilor publici.

În general, sistemele pe termen scurt sunt mai frecvente în instituții publice mici, organice și în evoluție rapidă, unde forma se adaptează funcției și instituția este fluidă și flexibilă. Sistemele pe termen lung sunt mai comune în instituții publice mai mari, de tip birocratic, unde previziunile pot fi făcute cu mai mare acuratețe. O abordare flexibilă pe termen lung este adesea aleasă de instituțiile care nu se încadrează în niciuna dintre celelalte două categorii, oferind un echilibru între prezentul imediat și planificarea pe termen lung. Această abordare poate fi cea mai eficientă, evitând limitările prezentului imediat și rigiditatea sistemelor excesiv de structurate.

Tehnici de dezvoltare a carierei

Dezvoltarea carierei în sectorul public se bazează pe un set de tehnici structurate, care sunt folosite pentru a transpune în practică politicile de dezvoltare a carierei. Aceste tehnici utilizează informații generate din planurile succesive, evaluările de performanță și potențial, precum și evaluările personale, pentru a crea programe și proceduri eficiente.

Una dintre cele mai fundamentale tehnici este planificarea dezvoltării personale. Aceasta se realizează la nivel individual de către fiecare funcționar public, implicând stabilirea unui plan personalizat de acțiuni pentru perfecționare și îmbunătățirea experienței. Procesul presupune analiza nevoilor individuale, stabilirea unor obiective realiste și crearea unui plan de implementare. Planificarea personală este adesea susținută și completată prin programe de formare profesională oferite de instituție.

În plus, formarea profesională sau dezvoltarea în domeniul managementului, asigurate sau finanțate de instituția publică, reprezintă o componentă cheie. Acestea includ diverse programe și cursuri, adaptate nevoilor și obiectivelor specificilor funcționarilor publici.

O altă tehnică esențială este îndrumarea și ghidarea, care implică intervenția unor persoane special selectate și pregătite pentru a oferi suport și îndrumare pe parcursul dezvoltării carierei, de obicei pe o perioadă extinsă. Aceasta include consiliere în elaborarea și dezvoltarea programelor, orientări privind formarea profesională, îndrumări pentru dobândirea de noi aptitudini, rezolvarea conflictelor, înțelegerea culturii organizaționale, precum și sprijin în abordarea proiectelor și dezvoltarea de aptitudini specifice.

Toate aceste elemente, combinate, contribuie la crearea unui mediu propice pentru dezvoltarea carierei funcționarilor publici, permițându-le să-și îmbunătățească competențele și să avanseze profesional într-un mod aliniat cu politicile și obiectivele instituției publice.

2.2. Procesul de promovare și avansare a funcționarilor publici

În cadrul carierei, un funcționar public are posibilitatea de a promova atât în cadrul funcției publice, cât și în treptele de salarizare, conform legislației aplicabile. Promovarea nu este condiționată de existența unui post vacant și se bazează pe prevederile Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici. Aceasta poate fi definitivă sau temporară. Promovarea definitivă presupune ocuparea unei funcții publice superioare prin concurs sau examen, în conformitate cu reglementările în vigoare. Promovarea temporară intervine atunci când funcția publică de conducere sau, după caz, cea corespunzătoare înalților funcționari publici, se ocupă pe o perioadă determinată.

În cazul promovării, fișa postului funcționarului public este completată cu noi atribuții și responsabilități. Promovarea în gradul profesional imediat superior se realizează prin concurs sau examen, organizat anual, și implică transformarea postului ocupat de funcționarul public.

Promovarea persoanelor cu studii superioare în specialitatea lor de activitate se face prin transformarea postului pe care sunt încadrați, cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Funcționarii publici care finalizează o formă de învățământ superior și sunt încadrați pe funcții publice cu nivel de studii inferior pot fi numiți, prin examen, într-o funcție publică de execuție, un grad profesional și o treaptă de salarizare care să le asigure o creștere salarială de până la 20%.

Pentru a participa la examenul de promovare în gradul profesional imediat superior, funcționarul public trebuie să îndeplinească condiții precum o vechime de cel puțin 3 ani în gradul profesional actual, să fi obținut calificativul „bine” la evaluările performanțelor individuale în ultimii doi ani și să nu aibă sancțiuni disciplinare neradiate.

Funcționarii publici care nu îndeplinesc aceste condiții de vechime pot participa la concursuri organizate pentru promovarea rapidă în funcția publică. În plus, pentru participarea la concursul de promovare într-o funcție publică de conducere, funcționarii trebuie să fie absolvenți de masterat sau studii postuniversitare în domenii relevante, să fie numiți într-o funcție publică din clasa I și să îndeplinească cerințele specifice postului.

Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se face anual, iar rezultatele acestei evaluări sunt luate în considerare pentru avansarea în treptele de salarizare, promovarea într-o funcție superioară sau eliberarea din funcție.

Există și un sistem de promovare rapidă, disponibil pentru cei care au finalizat programe pentru obținerea statutului de manager public sau care au promovat concursuri specifice. Pentru a participa la acest tip de concurs, funcționarii publici trebuie să îndeplinească condiții precum o vechime minimă în gradul profesional actual, un calificativ excelent la evaluarea performanțelor individuale și absența sancțiunilor disciplinare. Concursurile pentru promovarea rapidă sunt organizate anual de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în limita locurilor disponibile și a fondurilor bugetare alocate.

2.3 Evaluarea funcționarilor publici

Evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici este un proces esențial în managementul resurselor umane, care contribuie la crearea unui mediu de lucru eficient și performant. Scopul principal al evaluării este de a motiva personalul, stimulându-i să-și îmbunătățească și să-și optimizeze rezultatele. Aceasta se integrează într-un sistem managerial cooperativ, fiind un instrument vital pentru evaluarea și îmbunătățirea continuă a performanței angajaților.

Obiectivele evaluării performanțelor profesionale includ:

- **Funcția de selectare:** Prin intermediul evaluării, se identifică aptitudinile profesionale și competențele specifice ale fiecărui funcționar, oferind o perspectivă asupra modului în care fiecare individ contribuie la îndeplinirea obiectivelor instituției.
- **Identificarea necesităților de formare:** Evaluarea performanțelor poate scoate la iveală lacunele în cunoștințe sau abilități, indicând nevoia de formare suplimentară sau recalificare pentru anumiți funcționari.

- Mărirea motivației: O evaluare bine structurată are rolul de a ghida și orienta funcționarul, îmbunătățind relațiile profesionale și cooperarea dintre funcționar și superiorul său ierarhic prin comunicare deschisă și feedback constructiv.
- Măsurarea performanțelor și adoptarea deciziilor de selectare: Evaluarea permite identificarea punctelor forte și slabe ale fiecărui funcționar, facilitând luarea deciziilor privind delegarea sarcinilor, mutațiile sau chiar demisiile în cazuri excepționale.
- Funcția de promovare: Rezultatele evaluării joacă un rol semnificativ în progresul carierei funcționarului, influențând deciziile administrative și financiare legate de avansare și promovare.

Sistemele de notare folosite în procesul de evaluare sunt bazate pe reguli similare. În general, șeful ierarhic direct al funcționarului emite o apreciere a performanței acestuia. Această apreciere poate fi anuală sau plurianuală, cifrată sau literală, și este adesea însoțită de discuții cu persoana evaluată. Funcționarii au dreptul de a contesta rezultatele evaluării, iar recursul lor poate fi adresat la diverse niveluri organizaționale, inclusiv în fața unor organisme colegiale sau chiar tribunale.

Evaluatorul, care poate fi un funcționar public de conducere sau chiar un demnitar, în funcție de structura organizațională, are rolul de a analiza și a aprecia performanța funcționarului. Aceasta include evaluarea competențelor, a realizărilor, a comportamentului profesional și a contribuției la obiectivele organizației.

Perioada de evaluare se desfășoară anual, începând cu 1 ianuarie și terminându-se pe 31 decembrie, iar procesul de evaluare propriu-zis are loc în ianuarie al anului următor. Această structură permite o analiză cuprinzătoare a performanței pe parcursul unui an calendaristic complet, asigurând astfel că evaluările sunt actuale și relevante pentru dezvoltarea continuă a carierei funcționarilor publici.

Pregătirea și perfecționarea profesională a funcționarilor publici reprezintă un aspect primordial datorită responsabilităților importante ale acestora, indiferent dacă dețin funcții de conducere sau de execuție. Scopul principal al acestor activități este de a actualiza și îmbunătăți nivelul cunoștințelor de specialitate, astfel încât funcționarii să rămână la curent cu evoluțiile din domeniu și să evite depășirea profesională, care ar putea afecta calitatea muncii lor.

2.4. Metode de perfecționare a funcționarilor publici

Metodele prin care se realizează formarea profesională a funcționarilor publici includ:

- Programe de formare organizate de furnizori specializați, care se finalizează cu un certificat de participare sau, după caz, o diplomă de absolvire. Acestea oferă o instruire structurată și sunt recunoscute oficial.
- Programe de formare organizate sau aprobate de angajatori în cadrul autorităților și instituțiilor publice. Acestea pot lua diverse forme, cum ar fi specializarea la locul de muncă, stagii practice la nivel național sau internațional, sau participarea la conferințe și seminarii relevante pentru domeniul funcției publice.
- Programe de formare în cadrul proiectelor cu finanțare externă, care fac parte din implementarea acestor proiecte și vizează atingerea obiectivelor specifice. Participarea este atestată prin certificate emise de autoritatea sau instituția publică organizatoare.

Alte forme de pregătire profesională prevăzute de lege

Documentele obținute în urma acestor programe, precum diplome, certificate de participare sau adeverințe, trebuie să includă elemente specifice, cum ar fi însemnele oficiale ale organizatorului, denumirea și detalii ale programului, date de identificare ale participantului, data eliberării documentului și certificarea de către furnizor.

Formarea profesională este organizată și desfășurată, de regulă, în mod distinct pentru diferite categorii de funcționari publici, asigurând astfel că programele sunt relevante pentru necesitățile specifice ale fiecărei categorii. Funcționarii publici pot participa la programe destinate altor categorii dacă acestea contribuie la îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor necesare pentru funcția pe care o dețin, finanțarea acestor programe fiind asigurată de bugetul autorității sau instituției publice. Aceste activități sunt esențiale pentru dezvoltarea continuă și adaptarea funcționarilor la cerințele și provocările dinamicului domeniu al administrației publice.

3. Prezentarea instituției

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP) este o agenție de stat din România. A fost înființată prin Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, cu scopul de a asigura managementul funcțiilor publice și cel al funcționarilor publici.

Agencia Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), o instituție vitală în cadrul administrației publice centrale, îndeplinește un rol crucial în gestionarea funcției publice și a funcționarilor publici din România. Aceasta include elaborarea cadrului de competențe, politicilor, strategiilor și proiectelor de acte normative specifice domeniului. Situată sub autoritatea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, ANFP este condusă de un președinte cu rang de secretar de stat și un vicepreședinte cu rang de subsecretar de stat.

Un aspect esențial al activității ANFP este colaborarea strânsă cu diverse instituții și autorități publice, oferind asistență specializată și monitorizând aplicarea legislației în domeniu. Agenția susține dezvoltarea unui corp de funcționari publici profesioniști, neutri din punct de vedere politic și bine pregătiți, cu scopul de a îmbunătăți eficiența administrației publice și de a îmbunătăți relațiile cu cetățenii.

Acțiunile ANFP sunt adresate unui public larg, incluzând autoritățile și instituțiile publice, funcționarii publici, syndicatele, mediul universitar, asociațiile, mass-media și organizații sau organisme naționale și internaționale din domeniu. Agenția se concentrează pe promovarea performanței în administrația publică și consideră factorul uman ca o resursă strategică esențială, punând accent pe dezvoltarea și perfecționarea continuă.

Valorile pe care ANFP le susține și promovează includ transparența în administrare, onestitatea și integritatea în exercitarea funcției publice, respectul față de cetățean, profesionalismul, inovația, calitatea serviciilor publice, imparțialitatea, obiectivitatea, etica și deontologia profesională, flexibilitatea, adaptabilitatea, dinamismul și eficiența comunicării atât în interiorul instituțiilor, cât și între acestea. Aceste valori contribuie la crearea unui cadru de lucru etic și eficient, orientat către satisfacerea nevoilor cetățenilor și îmbunătățirea continuă a administrației publice.

Lucrarea de față are ca scop prezentarea programele de dezvoltare a carierei existente în cadrul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, cu accent pe impactul acestora asupra parcursului profesional al angajaților și eficienței organizaționale.

În elaborarea acestui studiu, o să folosesc o metodă de cercetare cantitativă, respectiv chestionarul. Obiectivele de cercetare pe care le voi avea în vedere sunt: (1) Studiarea măsurii în care funcționarii publici au beneficiat de cursuri de formare/ perfecționare/ specializare profesională, (2) Studiarea gradului în care funcționarii publici au beneficiat de promovare/ avansare, (3) Analizarea nivelului de satisfacție legat de progresul în cariera personală.

Totodată, am stabilit un număr de trei ipoteze, care să mă ajute în identificarea procesului de dezvoltare a carierei în funcția publică:

- H1: Participarea funcționarilor publici la programele de formare oferite de ANFP este asociată pozitiv cu nivelul lor de satisfacție în cadrul instituției
- H2: Funcționarii publici care au participat la cursuri de perfecționare înregistrează o creștere semnificativă a performanței lor în cadrul instituției.
- H3: Există o proporție semnificativă din funcționarii publici care manifestă satisfacție în ceea ce privește oportunitățile de avansare în carieră în cadrul ANFP.

Bibliografie

- 1) Ana Maria Bercu (2009), Pregătirea profesională și cariera personalului din administrația publică, Editura Universitară.
- 2) Hotărârea Guvernului României nr. 611 din 4 iunie 2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici
- 3) Iordache, R., Petreanu, V., & Ignat, M. (2016). Dezvoltarea Carierei în Context Organizațional.
- 4) M.Constantinescu, A.Iorgovan, I.Muraru, E.Tănăsescu, (2004), Constituția revizuită a României, explicații și comentarii, Editura All Beck
- 5) Petre Burloiu (1997), Managementul resurselor umane, Editura Lumina Lex, București.
- 6) Pleș, I. (2018). Interdependența dintre Dezvoltarea Profesională a Funcționarilor Publici și Modernizarea Administrației Publice în Teoria și Practica Administrării Publice.
- 7) Ramboll Managemnet (2004), Ghid privind dezvoltarea carierei, Proiect Phare.