

ANALIZA ACTIVITĂȚII DE FORMARE ȘI PERFECTIONARE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Leșcaru Andreea-Mihaela

Profesor coordonator: Profesor univ dr. Nica Elvira

Rezumat: *Lucrarea subliniază importanța continuă a formării și perfecționării funcționarilor publici în cadrul societății moderne, evidențiind crucialitatea științei și tehnologiei în promovarea schimbării și inovației. Dezvoltarea profesională asigură instituțiilor personalul necesar pentru îndeplinirea sarcinilor, în timp ce formarea profesională garantează competența și profesionalismul acestora. Motivația angajaților, influențele organizaționale și managementul modern sunt esențiale pentru dezvoltarea și îmbunătățirea performanței lor.*

Calitatea personalului are un impact semnificativ asupra performanței serviciilor publice în cadrul administrației de stat, subliniind necesitatea unei abordări continue de dezvoltare și evaluare a angajaților. Evaluările periodice sunt vitale pentru identificarea deficiențelor în performanță și pentru o gestionare eficientă a resurselor umane.

Rolul funcționarilor publici în guvernarea eficientă este foarte important în societatea modernă. Investiția în dezvoltarea competențelor lor este esențială pentru gestionarea provocărilor secolului XXI. Formarea profesională trebuie să răspundă nevoilor complexe ale comunității. Succesul în domeniile socio-economice depinde de personalul pregătit și profesionist.

Studiul analizează impactul măsurilor de formare asupra performanței funcționarilor publici, cu accent pe Primăria Municipiului Buzău. Lucrarea evidențiază stadiul actual al activităților de formare și propune îmbunătățiri pentru viitor. Astfel, managementul eficient al resurselor umane și promovarea dezvoltării continue sunt cruciale pentru atingerea obiectivelor instituționale într-o societate competitivă și interdependentă.

Cuvinte-cheie: funcționari publici, dezvoltare profesională, managementul resurselor umane, performanță instituțională, competențe, eficiență administrativă.

Summary: *The paper emphasises the continuing importance of training and development of public servants in modern society, highlighting the crucial role of science and technology in promoting change and innovation. Professional development provides institutions with the staff they need to perform their tasks, while training ensures their competence and professionalism. Employee motivation, organisational influences and modern management are key to developing and improving employee performance.*

The quality of staff has a significant impact on the performance of public services within the state administration, underlining the need for a continuous approach to employee development and evaluation. Regular appraisals are vital for identifying gaps in performance and for effective human resource management.

The role of civil servants in effective governance is very important in modern society. Investing in their skills development is essential for managing the challenges of the 21st century. Training must respond to the complex needs of the community. Success in socio-economic fields depends on trained and professional staff.

The study analyses the impact of training measures on the performance of civil servants, with a focus on Primăria Buzău. The paper highlights the current state of training activities and proposes improvements for the future. Thus, effective management of human resources and the promotion of continuous development are crucial for achieving institutional objectives in a competitive and interdependent society.

Introducere

Într-o societate în continuă evoluție și schimbare, rolul funcționarilor publici în asigurarea unei guvernări eficiente și responsabile devine din ce în ce mai important. Investiția în dezvoltarea continuă a competențelor și capacităților funcționarilor publici este esențială pentru a face față provocărilor complexe ale secolului XXI. Prin aceste provocări mă refer la: avansul rapid al tehnologiei și digitalizarea, incluziunea, care se referă la diversele nevoi ale unei societăți, precum și apariția unor situații imprevizibile ca și pandemia din 2020.

Această cercetare este una necesară datorită schimbărilor rapide din societate și complexitatea sarcinilor administrative. Funcționarii publici trebuie să aibă nu numai cunoștințe teoretice, ci și abilități practice, adaptabilitate și o înțelegere profundă a nevoilor cetățenilor. Formarea și perfecționarea funcționarilor publici trebuie să țină cont de aceste provocări contemporane, asigurându-se că aceștia sunt pregătiți să gestioneze situații complexe și să răspundă nevoilor comunității.

Succesul în toate domeniile activității socio-economice este garantat doar de utilizarea eficientă a resurselor umane. Prin urmare, este deosebit de important ca toate activitățile din acest domeniu să fie desfășurate în mod profesionist și în conformitate cu misiunea organizației pentru a-și atinge obiectivele. Eficiența serviciilor publice în administrația națională este determinată și de calitatea personalului. Un sistem administrativ cu suficiente resurse materiale și financiare nu va putea atinge rezultatele propuse dacă personalul său nu este pregătit profesional și administrativ. (Rău, 2011)

Analizând activitățile de formare și perfecționare, putem evalua progresul lor individual și contribuția lor la îmbunătățirea serviciilor publice și la creșterea încrederii publicului în instituțiile guvernamentale. Printr-un studiu detaliat al procesului de instruire, al metodelor utilizate și al rezultatelor obținute, identificăm atât aspectele pozitive care au contribuit la îmbunătățirea calității serviciilor, cât și aspectele negative care au dus la posibile deficiențe care necesită remediere.

Scopul acestui studiu este de a oferi o analiză detaliată a măsurilor de formare și perfecționare implementate în cadrul Primăriei Buzău, punând accent pe impactul acestora asupra performanței individuale și colective a funcționarilor publici. Este necesar să se facă distincția între conceptul de formare și conceptul de dezvoltare profesională, care este considerat ca parte a formării profesionale. Formarea profesională este un proces de formare în care participanții dobândesc cunoștințele necesare pentru locul de muncă actual. Dezvoltarea profesională este un proces mai complex care vizează punerea în practică a cunoștințelor și lărgirea orizontului atât în ceea ce privește pozițiile actuale, cât și cele viitoare. (Severin, 2019)

În prima parte a lucrării sunt conturate conceptele de funcție publică, funcționar public și procesul de perfecționare profesională a funcționarilor publici prin prezentarea stadiului actual al cunoașterii, așa cum reiese din investigarea literaturii de specialitate. Prin opiniile exprimate de experții din acest domeniu am stabilit activitatea și procesul de perfecționare a funcționarilor publici.

Partea a doua a lucrării conține aspecte practice legate de activitățile de formare și perfecționare. Astfel, pentru a contura ce măsuri de formare și perfecționare sunt implementate în cadrul Primăriei Buzău, a fost utilizată o analiză cantitativă realizată prin aplicarea unui chestionar.

În urma culegerii și analizei informațiilor prin intermediul cercetării, partea finală a lucrării dezvăluie starea actuală a activităților de formare și propuneri de îmbunătățire a acestora.

1.1. Importanța și relevanța temei

Funcționarii publici reprezintă un pilon fundamental al administrației publice locale, având un rol important în furnizarea de servicii eficiente și transparente către cetățeni. Într-un mediu caracterizat de schimbări rapide în societate și modificări legislative frecvente, analiza activității de formare și perfecționare a funcționarilor publici în cadrul unei primării devine esențială pentru asigurarea unei guvernări eficiente și pentru consolidarea unei relații mai strânse cu comunitatea.

Un aspect esențial al analizei activității de formare este accentul pus pe dezvoltarea continuă a competențelor funcționarilor publici. Formarea continuă îi ajută să rămână actualizați cu noile reglementări și tehnologii, facilitând astfel o aplicare corectă și eficientă a acestora. În plus, aceasta contribuie la îmbunătățirea abilităților de comunicare și interacțiune cu cetățenii, consolidând încrederea în administrația publică.

Analiza activității de formare și perfecționare are un impact semnificativ asupra nivelului de transparență și responsabilitate în serviciul public. Funcționarii bine pregătiți înțeleg importanța gestionării corecte a resurselor publice și pot contribui la o guvernare deschisă și responsabilă. Astfel, comunitatea devine mai informată și implicată în procesul decizional.

Într-o societate în continuă schimbare, adaptabilitatea funcționarilor publici este esențială. Analiza activității de formare poate identifica nevoile de adaptare la schimbările legislative și tehnologice, asigurându-se că primăria este pregătită să facă față noilor provocări și să implementeze inovații într-un mod eficient.

Astfel, analiza activității de formare și perfecționare a funcționarilor publici într-o primărie este esențială pentru asigurarea unei administrații eficiente, transparente și responsabile. Investiția în dezvoltarea continuă a personalului nu doar îmbunătățește calitatea serviciilor publice, ci contribuie și la construirea unei relații de încredere între administrație și cetățeni.

1.2. Conceptualizarea

Societatea de astăzi acordă o mare importanță formării și perfecționării continue a funcționarilor publici. Acest lucru se datorează faptului că știința și tehnologia au devenit principalele forțe ale schimbării și inovației în toate sferele activității umane și au accelerat ritmul schimbării și au făcut societatea mai inovatoare. (Severin, 2019)

Conform studiilor de specialitate, a beneficia de formare continuă presupune creșterea nivelului de cunoștințe și oferă șanse de învățare care să îmbunătățească performanțele manageriale și abilitățile profesionale. Perfecționarea se prezintă sub două forme: formarea continuă și formarea postangajare. (Severin, 2019)

Prin intermediul formării post-angajare, noii angajați se pot concentra pe informațiile și abilitățile necesare pentru poziția deținută și pe tehnicile de rezolvare a problemelor cerute de postul ocupat. Funcționarii publici pot să-și actualizeze abilitățile necesare pentru a-și îndeplini cu eficacitate sarcinile specifice postului prin participarea la cursuri de formare continuă. Aceasta se poate face atât la locul de muncă, cât și în afara acestuia. Cursurile de scurtă durată sunt oferite de universități, instituții specializate etc. Pentru a satisface cerințele comunității, instituția și funcționarii ar trebui să acorde prioritate formării și dezvoltării profesionale continue. (Severin, 2019)

Deși ambele concepte sunt considerate componente ale formării profesionale, este important să se facă o distincție între formare și dezvoltare profesională. Procesul de dobândire a cunoștințelor necesare pentru a-și desfășura activitatea profesională curentă este cunoscut sub numele de formare profesională. Dezvoltarea profesională, în comparație cu formarea, este un proces mai complex, care are ca rol punerea în practică și extinderea bazei de cunoștințe. (Severin, 2019)

Așadar, dacă formarea profesională are ca scop dobândirea de cunoștințe teoretice și de cunoștințe practice de un anumit tip și nivel, atunci perfecționarea trebuie să asigure realizarea sarcinilor care le sunt încredințate în exercitarea atribuțiilor lor, adică în raport cu schimbările care apar în conținutul profesiei în cursul activităților. (Severin, 2019)

Obiectivul principal al dezvoltării profesionale este de a se asigura că instituțiile dispun de personal cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru a îndeplini o anumită sarcină. Formarea profesională, pe de altă parte, garantează un nivel ridicat de competență și profesionalism. (Severin, 2019)

Nivelul de performanță al autorităților administrației din care fac parte și care le garantează continuitatea este un alt indicator al importanței creșterii profesionale pentru funcționarii publici. Următoarele fenomene și schimbări majore în paradigma fenomenelor politice, socio-economice, culturale și, nu în ultimul rând, în administrația publică fac parte din dezvoltarea unui stat în ansamblul său. Aceasta din urmă se confruntă în mod constant cu modificări ale propriei structuri operaționale, așteptări din partea politicului și cetățenilor simpli, sarcini, responsabilități și cu ierarhia de semnificație a surselor de obținere a performanțelor. (Severin, 2019)

Prin urmare, resursele umane ocupă un loc important printre factorii care influențează reușita sau nereușita activității autorității publice. În acest sens, este esențial ca autoritățile administrației publice să poziționeze resursele umane în fruntea sistemului lor de valori și să creeze condiții care să susțină dezvoltarea profesională atât în cadrul organizației, cât și în afara acesteia. (Severin, 2019)

Conform definiției legislative, funcția publică este ansamblul de sarcini și obligații specificate prin lege, care sunt puse în aplicare de autoritățile administrative locale, centrale și autonome pentru a-și îndeplini funcțiile de autoritate publică respective. Este incontestabil faptul că un principiu fundamental al științei administrative ar trebui să fie cerința de dezvoltare profesională continuă pentru funcționarii publici. Acest lucru este valabil atât pentru membrii personalului de execuție, adică funcționarii publici angajați, cât și pentru manageri, sau persoanele numite politic, de la care se așteaptă să fie lideri calificați care pot susține standardele contemporane. (Severin, 2019)

Gradul de motivație al funcționarilor publici este un factor determinant în dezvoltarea lor profesională, alături de influențele organizaționale interne și externe. Orice autoritate a administrației publice trebuie să poarte de la cerința de a avea funcționari publici care să fie dedicați, motivați și orientați spre obiective. În orice organizație, a avea o forță de muncă motivată și un management modern va reprezenta un avantaj strategic. Din acest motiv, numai acele autorități care pot demonstra că pot oferi stimulente suficiente și motivante, împreună cu o imagine dezirabilă, vor putea atrage o forță de muncă bine pregătită. Odată ce organizația dispune de personal suficient de pregătit, trebuie să ia măsuri pentru a menține și îmbunătăți o forță de muncă care să fie atractivă în mod corespunzător. (Severin, 2019)

Abilitatea unui manager de a influența comportamentul angajaților săi este ceea ce îi motivează. Astfel conștientizat acest lucru, va exista o șansă de a obține rezultate favorabile atât la nivel individual, cât și la nivel de autoritate sau subdiviziune publică. Nu stă în puterea administratorilor instituției să impună motivația angajaților; în schimb, aceștia pot crea un mediu care să cultive responsabilitatea, angajamentul și perfecționarea. (Severin, 2019)

În accepțiunea modernă, oamenii sunt acum angajați pentru contribuțiile lor și pentru rolurile semnificative pe care le pot avea în cadrul organizației, nu doar pentru a ocupa posturi și a fi plătiți pentru munca pe care o fac. Acest lucru este văzut din perspectiva managementului resurselor umane. Instituțiile și managerii au trecut de la "a da ordine și a controla" la "a oferi consultanță și sprijin" ca mijloace de succes pentru a motiva angajații în vederea utilizării potențialului maxim al forței de muncă. Acest lucru este deosebit de clar, având în vedere că o mare parte din dificultățile sau realizările unei instituții în mediul socioeconomic competitiv, dinamic și interdependent de astăzi sunt determinate de resursele sale umane și de calitatea managementului său aplicat asupra lor. (Severin, 2019)

Prin urmare, pentru ca obiectivele instituției să fie atinse, este necesar ca potențialul uman reprezentat de resursele umane să fie recunoscut, înțeles și motivat. Din acest motiv, deciziile de personal luate de manageri trebuie să țină întotdeauna seama de personalitatea și trăsăturile angajaților, inclusiv de cerințele, sursele de motivație și domeniile de interes în afara muncii. Numai un management eficient, bazat pe concepte strategice, care să promoveze o dezvoltare continuă, poate garanta întregul potențial al resurselor umane. În condițiile unei astfel de conexiuni, managementul resurselor capătă o importanță majoră ca motor al instituției, iar integrarea sa în sistemul administrativ al administrației publice capătă o importanță capitală. Atunci când există o relație între motivație, performanță și satisfacție în sectorul public, administrația își îndeplinește în mod eficient atribuțiile. (Severin, 2019)

1.3. Studiarea literaturii de specialitate privind formarea și perfecționarea funcționarilor publici

Într-o societate în continuă evoluție, odată cu introducerea și utilizarea de noi metode, principii și tehnologii, însoțite de noi forme de organizare a muncii, resursa umană a devenit un element valoros și strategic pentru orice organizație. Importanța resurselor umane pentru managementul de succes al unei instituții a făcut din managementul resurselor umane un set esențial de abilități, competențe și atitudini pentru toți managerii. Astfel, succesul în toate domeniile activității socio-economice este garantat doar de utilizarea rațională și eficientă a resurselor umane deoarece performanța serviciului public în administrația de stat este determinată și de calitatea personalului. (Rău, 2011).

O instituție trebuie să evolueze în mod constant pentru a face față cu succes problemelor cu care se confruntă societățile contemporane. Pentru ca organizația să răspundă în mod corespunzător la nevoile clienților săi, acest lucru necesită schimbări și adaptabilitate constante. Pentru a crea o cultură a performanței în sectorul public, caracterizată prin eficacitate, eficiență și servicii publice de calitate superioară, structurile organizaționale descentralizate trebuie să fie înlocuite cu structuri organizaționale ierarhice, puternic centralizate. Deoarece natura umană este complexă, managerul trebuie să evalueze cu atenție fiecare membru al organizației pentru a-și îndeplini sarcinile la cele mai înalte standarde în mod regulat. (Boguș, 2011)

Toate organizațiile trebuie să efectueze evaluări ale performanțelor personalului, deoarece angajați slab pregătiți care au performanțe slabe la locul de muncă, pot avea un impact negativ asupra performanței întregii organizații, în special în sectorul public. În același timp, o evaluare exactă și veridică a performanțelor este necesară pentru a determina calibrul exact al resurselor umane pe care instituția publică le are la dispoziție. (Boguș, 2011)

Este esențial să se înțeleagă cu precizie conceptul de performanță pentru a înțelege corect ce presupune evaluarea performanței. Performanța este considerată a fi un concept abstract multidimensional, a cărui măsurare depinde de o gamă largă de elemente. Toată lumea înțelege același lucru atunci când spune că performanța este egală cu rezultatele. În plus, un rezultat (performanța) nu are sens dacă nu există o comparație. De exemplu, cea mai bună performanță personală a unui atlet în sport se referă la cea mai bună performanță a acestuia în raport cu performanțele sale anterioare; în mod similar, cifra de afaceri impresionantă a unei organizații este semnificativă doar dacă este realizată în mod constant și depășește cifra de afaceri din perioadele anterioare, comparațiile cu alte firme similare etc. (Boguș, 2011)

Pentru a încuraja angajații să își recunoască și să își folosească potențialul creativ, gestiunea performanței este o abordare sistematică a managementului resurselor umane. Aceasta utilizează obiective, performanțe, evaluări și feedback. Angajații care au acces la un sistem eficient de management al performanței sunt conștienți de obiectivele, prioritățile și acțiunile lor actuale, precum și de modul în care pot îmbunătăți performanța echipei sau a organizației. (Boguș, 2011)

În zilele noastre, evaluarea performanțelor este o practică destul de obișnuită. Potrivit statisticilor, procedurile de evaluare a performanțelor devin din ce în ce mai bine înrădăcinate în viața organizațională într-un ritm pe care puțini oameni l-au anticipat. În realitate, ritmul mai rapid al progresului științific și tehnologic, adoptarea de noi tehnologii și, bineînțeles, globalizarea pieței concurențiale sunt cele care impulsionează necesitatea evaluărilor de personal în cadrul unei organizații. În acest sens, competența conduce din ce în ce mai mult economia unei națiuni, iar organizațiile, inclusiv cele publice, trebuie să măsoare competența. (Boguș, 2011)

Scopul evaluării performanțelor este acela de a analiza performanțele unui angajat în raport cu standardele stabilite și de a stabili în ce măsură acesta îndeplinește aceste standarde, precum și de a împărtăși concluziile cu ceilalți angajați. (Boguș, 2011)

În cadrul rețelei administrației publice, evaluarea este o sarcină anuală din cauza faptului că necesită mult timp. Evaluarea anuală garantează consecvența în evaluarea eficacității obiectivelor stabilite pe o perioadă de timp, împiedicând formarea impresiei chiar înainte de momentul evaluării. Una dintre cele mai importante modalități de evaluare a eficacității este evaluarea performanțelor funcționarilor publici. Din acest motiv, instrumentele utilizate în procesul de evaluare și standardele după care se desfășoară acesta ar trebui să reprezinte cât mai obiectiv imaginea și ierarhia performanțelor funcționarilor publici. (Boguș, 2011)

Evaluarea performanței funcționarilor publici, provenită din procesul de dezvoltare profesională la locul de muncă, este crucială atât pentru conducere, cât și pentru angajatul evaluat. Dintr-o perspectivă, evaluarea oferă funcționarului public o ocazie de a înțelege cât de bine a atins obiectivele stabilite în procesul de instruire sau, cel puțin, cât de eficient consideră conducerea că și-a îndeplinit rolul în cadrul subdiviziunii. Pe de altă parte, evaluarea furnizează conducerii informații cu privire la rezultatele individuale ale fiecărui funcționar public. Performanța la nivel individual este strâns legată de performanța la nivel de grup (în cadrul subdiviziunii) și de performanța organizațională (în cadrul autorității publice), astfel încât cantitatea și calitatea rezultatelor individuale obținute influențează nivelul de performanță al subdiviziunii din care face parte funcționarul public și performanța generală a autorității publice. (Cojocaru, O., 2019)

Pentru a îndeplini sarcinile și atribuțiile cuvenite, instituțiile publice au nevoie de profesioniști bine instruiți, care să aibă o înțelegere detaliată a responsabilităților lor și să le îndeplinească cu consecvență. O metodă de evaluare a performanțelor angajaților din cadrul instituțiilor publice constă în analizarea rezultatelor profesionale obținute de aceștia. Procesul de evaluare implică o comparație: se examinează un rezultat în contextul unui obiectiv, iar situația inițială este corelată cu stadiul prezent. A evalua presupune formularea unei aprecieri, bazată pe date măsurabile sau informații, cu un criteriu ca fundament, și se desfășoară în scopul luării unei decizii. Aprecierea personalului reprezintă o evaluare comprehensivă și obiectivă a activității și comportamentului fiecărui angajat, realizată de superiorul său pe baza unor criterii care includ rezultatele profesionale, nivelul de pregătire, atenția acordată patrimoniului organizației, calitățile personale, comportamentul la locul de muncă și în afara acestuia, respectarea legilor și menținerea confidențialității profesionale. (Cojocaru, O., 2019)

Cojocaru O.(2019) sugerează că evaluarea performanței angajaților reprezintă o etapă esențială în gestionarea resurselor umane, având scopul de a evalua în ce măsură munca angajaților se aliniază cu cerințele posturilor lor. Aceste evaluări sunt folosite pentru a lua decizii privind recompensele și stimulentele, identificarea domeniilor în care este necesară dezvoltarea angajaților și pentru a face alegeri în privința plasării și promovării personalului. Evaluarea activității, cunoscută și sub numele de clasificarea angajaților, evaluarea rezultatelor sau aprecierea angajaților, implică evaluarea modului în care aceștia își îndeplinesc responsabilitățile de serviciu.

De asemenea, Cojocaru O.(2019) consideră că evaluarea este necesară în dezvoltarea unui sistem eficient de management al resurselor umane. Prin aceasta, angajații nu mai sunt priviți doar ca o cheltuială și o sursă de probleme. Mai degrabă, accentul se pune tot mai mult pe ideea de dezvoltare

a resurselor umane, în conexiune cu succesul și eficacitatea în furnizarea serviciilor publice. Prin urmare, gestionarea personalului este prezentată ca un instrument bazat pe relația dintre eficacitatea acțiunilor și calitatea performanțelor angajaților. Trecerea de la notare strictă la evaluare nu urmărește strict evaluarea meritorie a funcționarului, ci mai degrabă măsurarea performanțelor sale în vederea gestionării serviciilor.

Această abordare nouă își propune să faciliteze tranziția de la o procedură rigidă de notare la un sistem de gestionare a resurselor umane, inclusiv un mecanism de evaluare a performanțelor și/sau a competențelor. Scopul evaluării este de a motiva funcționarul public și de a-l încuraja să-și maximizeze rezultatele. Prin urmare, evaluarea devine o componentă esențială a unui sistem managerial colaborativ.

Conform Legii 24/2019 privind "Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici", articolul 62 prevede că această evaluare implică o evaluare obiectivă a performanțelor profesionale ale fiecărui funcționar public. Această evaluare se realizează prin compararea nivelului și a modalității în care aceștia își ating obiectivele individuale, inclusiv a criteriilor de performanță stabilite, cu rezultatele obținute de funcționarul public pe durata unui an calendaristic.

În plus, în România există un cadrul legal privind dezvoltarea competențelor funcționarilor publici din administrația publică locală și centrală, stabilit prin intermediul "Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici" (Legea nr. 188/1999), cu ajustările și completările ulterioare. Un aspect particular al acestei legi evidențiază că formarea profesională nu reprezintă doar o cerință, ci și un drept și, în același timp, o responsabilitate pentru funcționarii publici, încurajându-i să-și îmbunătățească în mod constant cunoștințele personale și să dobândească competențe și abilități noi (Păceșilă & Coleașcă, 2019).

Pynes (2013) definește formarea profesională ca fiind o procedură deliberată inițiată de o autoritate superioară cu scopul de a îmbunătăți comportamentul, cunoștințele și abilitățile lucrătorilor pentru a-i ajuta să funcționeze mai productiv și mai profesionist. (Păceșilă & Coleașcă, 2019)

Pașa și Pașa (2008) caracterizează formarea profesională ca fiind un efort educațional menit să îmbunătățească și să modernizeze cunoștințele și abilitățile funcționarilor publici, cu scopul final de a îndeplini mai bine interesele populației în ansamblu. Pinning și Edwards (2000), în special, consideră că formarea profesională a funcționarilor este o încercare metodică și deliberată de a le spori expertiza. (Păceșilă & Coleașcă, 2019).

În prezent, cerințele pentru funcționarii publici în roluri de conducere și execuție, precum și pentru personalul contractual și alți cetățeni, se concentrează pe dezvoltarea competențelor, îndeplinirea așteptărilor și asumarea responsabilităților necesare în desfășurarea unui anumit rol în gestionarea organizațiilor și a societății în ansamblu. Practica socială include crearea unor condiții pentru cei afectați de politicile publice, pentru a permite exprimarea opiniilor și influențarea implementării acestor politici. Este crucial să elaborăm mecanisme de control asupra activității autorităților publice din partea societății civile și să instituim un mediu în care cetățenii să-și poată exercita drepturile fundamentale și să colaboreze cu administrația publică în gestionarea treburilor publice. (Zelenschi, 2017)

E de așteptat ca funcționarii publici să evidențieze activism, să manifeste inițiativă, să fie eficienți în atingerea obiectivelor, creativi, să dețină abilități de comunicare, reprezentare și să colaboreze în echipă. Capacitatea lor de a atinge eficient obiectivele stabilite depinde în mare măsură de motivația personală, calitățile profesionale și valorile organizaționale adoptate. Funcționarii publici au obligația de a acționa în conformitate cu atribuțiile de serviciu și de a respecta principiile și normele de conduită. Aplicarea sancțiunilor atunci când este necesară ar putea contribui la menținerea eticii profesionale în cadrul activității personalului din sectorul public, având potențialul de a reduce sau elimina fenomenul de corupție. Calitatea vieții este afectată de calitatea serviciilor publice, iar asigurarea unui nivel de trai decent depinde de contribuția tuturor factorilor

implicați. Integritatea, valorile personale și profesionale, precum și responsabilitatea socială sunt elemente esențiale care contribuie la construirea încrederii reciproce între autoritățile administrației publice și cetățeni. (Zelenschi, 2017)

Zelenschi (2017) consideră că, în gestionarea funcționarilor publici, există o problemă în sensul că se acordă prioritate dezvoltării competențelor profesionale și manageriale, cum ar fi cunoștințele, aptitudinile și deprinderile necesare pentru atingerea obiectivelor individuale și pentru îndeplinirea sarcinilor în mod corespunzător și eficient. În acest proces, se acordă mai puțină atenție aspectelor etice, orientărilor valorice, atitudinilor, intereselor și motivației funcționarilor publici.

De asemenea, Zelenschi (2017) e de părere că este esențială necesitatea cultivării unei personalități integre în rândul funcționarilor publici, aceștia trebuie să conștientizeze importanța socială a obiectivelor stabilite, să își înțeleagă rolul în cadrul sistemului și să demonstreze responsabilitate, inițiativă și creativitate.

Din perspectiva psihologică, competența profesională se definește prin asocierea cunoștințelor, abilităților și deprinderilor cu trăsături personale precum independența, creativitatea, inițiativa, responsabilitatea, eficacitatea și orientarea către rezultate. Într-un cadru sociologic, competența profesională este interpretată ca un model de structurare a cunoștințelor, deprinderilor, valorilor și trăsăturilor personale, facilitând individului luarea deciziilor în domeniul său de activitate. (Zelenschi, 2017)

Cojocaru, T. (2017) a vorbit în lucrarea sa despre profilul psihologic al funcționarului public. Așadar, un funcționar public trebuie să arate în mod constant interes față de bunăstarea cetățenilor pe care are datoria să-i sprijine, evidențiind o răbdare semnificativă, empatie și obiectivitate solidă. Este crucial să se comporte cu politețe și să evite orice formă de discriminare în timpul îndeplinirii atribuțiilor sale, oferind un tratament corect tuturor celor care îi solicită ajutorul. În plus, este esențial să evite exercitarea abuzivă a puterii, respectând cu strictețe competențele definite de lege. Este de o importanță crucială ca funcționarul public să ia decizii într-un interval rezonabil, să justifice aceste decizii și să asigure cetățenilor dreptul de a accesa informații, protejând în același timp datele personale ale petiționarului.

Prin urmare, atunci când vorbim despre un funcționar public, ne referim la un individ care trebuie să dețină calități intelectuale, morale și experiență, pe care le-a dobândit și le menține în mod continuu, valorificându-și educația specializată. Rolul său este crucial în furnizarea serviciilor publice și în asigurarea satisfacției celor care beneficiază de acestea. În paralel, credibilitatea deține o importanță deosebită și presupune încrederea pe care o câștigă din partea cetățenilor, în fața cărora se află și cărora trebuie să le rezolve problemele. Imaginea autorităților publice în cadrul cărora funcționează aceștia este direct influențată de nivelul de credibilitate al funcționarilor publici. (Cojocaru, T., 2017)

Analizând în continuare profilul psihologic, Cojocaru, T. (2017) afirmă că, seriozitatea și amabilitatea sunt aspecte esențiale pentru un funcționar public, reprezentând atitudinea instituției față de problemele cetățenilor. În sfera administrației publice, se așteaptă ca funcționarul să evidențieze un nivel înalt de profesionalism, o moralitate exemplară atât în plan profesional, cât și personal, și să dispună de o cultură bine dezvoltată. În contextul agitat al zilelor noastre, este crucial ca funcționarul public să-și dezvolte și să-și mențină rezistența la stresul zilnic, pentru a-și păstra abilitățile de lucru în mod corect și eficient. Abordarea pozitivă și menținerea calmului reprezintă soluții eficiente pentru reducerea și prevenirea stresului la locul de muncă. Aceste strategii îl ajută pe funcționar să gestioneze cu succes situațiile dificile, evitând efectele negative ale stresului asupra sănătății fizice și mentale. Este esențial ca funcționarul să abordeze fiecare situație nouă sau dificilă cu umor și gândire pozitivă, contribuind astfel la atingerea de noi performanțe la locul de muncă.

Așadar, funcționarul public are un rol esențial în cadrul administrației publice, deține un statut unic în societate. În prezent, el reprezintă modelul profesionistului în structurile guvernamentale, iar imaginea și reputația sa sunt elemente definitorii pentru instituția în care își desfășoară activitatea. (Cojocaru, T., 2017)

2.1. Prezentarea Primăriei Municipiului Buzău

Primăria Municipiului Buzău este o instituție publică care își desfășoară activitatea într-o varietate de domenii, având ca obiect de activitate profesională administrarea publică locală și furnizarea diverselor servicii cetățenilor. Printre principalele sale competențe se numără gestionarea urbanismului și dezvoltării, furnizarea de servicii publice esențiale, administrarea financiară și menținerea ordinii publice.

În cadrul primăriei, sunt implementate diverse programe și proiecte menite să optimizeze infrastructura orașului, să îmbunătățească calitatea vieții și să asigure un mediu urban civilizat. Acestea includ: reabilitarea străzilor, dezvoltarea rețelei stradale, construirea de noi locuințe și piețe, precum și fluidizarea circulației prin reguli clare de amenajare a parcarilor publice.

În concluzie, Primăria Municipiului Buzău își desfășoară activitatea cu scopul de a asigura un mediu urban sigur, prosper și civilizat pentru locuitorii săi. Prin furnizarea diverselor servicii și implementarea proiectelor de dezvoltare, primăria contribuie la îmbunătățirea calității vieții și promovarea unui oraș modern și civilizat.

2.2. Contribuții personale

2.2.1. Scopul cercetării (obiectivul general al cercetării)

Scopul central al acestui studiu constă în examinarea impactului participării la programele de formare profesională asupra performanței angajaților din cadrul Primăriei Buzău.

2.2.2. Obiectivele cercetării

Obiectivele specifice ale cercetării sunt:

- evidențierea gradului de satisfacție a angajaților cu privire la programele de formare profesională și impactul acestora asupra satisfacției în muncă și angajamentului față de organizație.;
- identificarea percepției angajaților cu privire la eficacitatea diferitelor tipuri de programe de formare profesională (de exemplu, traininguri în clasă versus traininguri online) în raport cu îmbunătățirile în performanță;
- identificarea părerii angajaților referitoare la utilitatea cunoștințelor acumulate în timpul formării și perfecționării profesionale la locul de muncă.

2.2.3. Ipotezele

Ipoteza 1: Angajații care beneficiază de resurse și instrumente adecvate pentru utilizarea cunoștințelor și competențelor dobândite în timpul procesului de formare profesională au o performanță mai bună.

Ipoteza 2: Nivelul de performanță individuală este strâns legată de participarea angajaților la programele de formare profesională.

Ipoteza 3: Participarea activă la programele de formare profesională are un impact pozitiv asupra climatului organizațional.

2.2.4. Descrierea instrumentului de cercetare

Cercetarea prezentă va adopta o abordare cantitativă, deoarece se va utiliza metoda de cercetare bazată pe chestionar. Am ales această metodă deoarece permite colectarea rapidă a datelor, fiind eficientă, ușor de analizat și accesibilă, oferind acces la o gamă largă de respondenți, indiferent de locație. Chestionarul va fi conceput pentru a se adresa funcționarilor publici care lucrează în instituția Primăriei Municipiului Buzău.

Bibliografie

1. ANFP (2019). Evaluarea anuală a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici pentru anul 2018. Agenția Națională a Funcționarilor Publici, accesat la data 09.01.2024, https://www.anfp.gov.ro/Anunt/Evaluarea_anuala_a_performantelor_profesionale_ale_funcionarilor_publici_pentru_anul_2018;
2. Boguș, A. (2011). Evaluarea performanțelor funcționarilor din sectorul public. *Analele Științifice ale Academiei de Studii Economice din Moldova*, (9), 112-118;
3. Buzău, P. (n.d.). DIRECȚIILE PRIMĂRIEI. Preluat pe 03.08.2024, de pe Primăria Buzău: <https://primariabuzau.ro/>
4. Cojocaru, O. (2019). Evaluarea performanțelor funcționarilor publici rezultate din activitatea de dezvoltare profesională. In *Contribuția tinerilor cercetători la dezvoltarea administrației publice* (pp. 60-66);
5. Cojocaru, T. (2017). Profilul psihologic al funcționarului public: un prim test pentru o administrație eficientă. In *Contribuția tinerilor cercetători la dezvoltarea administrației publice* (pp. 15-20);
6. Rău, M. (2011). Necesitatea formării și perfecționării resurselor umane în administrația publică din Republica Moldova. În *Teoria și practica administrării publice* (pp. 266-269);
7. Severin, A. (2019). Dezvoltarea profesională a funcționarilor publici: premisă a eficienței administrației publice. In *Teoria și practica administrării publice* (pp. 131-134);
8. Zelenschi, A. (2017). Dezvoltarea competenței profesionale și etice a funcționarilor publici. *Administrarea Publică*, 95(3), 125-131;