

HOTĂRÂRE nr. 650 din 8 septembrie 2016

pentru aprobarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020

EMITENT: GUVERNUL

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 777 din 4 octombrie 2016

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, precum și al art. 11 lit. f) și [art. 12 alin. \(2\) din Legea nr. 90/2001](#) privind organizarea și funcționarea Guvernului României și a ministerelor, cu modificările și completările ulterioare,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

ARTICOL UNIC

Se aprobă Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, prevăzută în anexa*) care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

*) Anexa se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis, care se poate achiziționa de la Centrul pentru relații cu publicul al Regiei Autonome "Monitorul Oficial", București, șos. Panduri nr. 1.

PRIM-MINISTRU
DACIAN JULIEN CIOLOȘ

Contrasemnează:

Viceprim-ministru, ministrul dezvoltării
regionale și administrației publice,
Vasile Dîncu

Șeful Cămarilor Prim-Ministrului,
Paul Gheorghiu

Președintele Agenției Naționale a Funcționarilor Publici,
Birtalan Jozsef

Ministrul finanțelor publice,
Anca Dana Dragu

p. Ministrul educației naționale și cercetării științifice,
Laurențiu Dănuț Vlad,
secretar de stat

p. Ministrul muncii, familiei,
protecției sociale și persoanelor vârstnice,
Valentin Marian Ionescu,

secretar de stat

București, 8 septembrie 2016.

Nr. 650.

ANEX

Strategia privind formarea profesională pentru
administrația publică 2016-2020

[SIGLA ANFP*)]

*) Notă CTCE:

Sigla ANFP se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 3 (a se vedea imaginea asociată).

MINISTERUL DEZVOLTĂRII REGIONALE ȘI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE
AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Strategia privind formarea profesională
pentru administrația publică 2016-2020

CUPRINS

Introducere
Capitolul 1 - Analiza situației actuale
Capitolul 2 - Definierea problemelor
Capitolul 3 - Cadrul strategic și normativ relevant
Capitolul 4 - Valorile și principiile care stau la baza Strategiei
Capitolul 5 - Viziune, obiective și activități
Capitolul 6 - Implicații juridice și bugetare
Capitolul 7 - Proceduri de monitorizare și evaluare
Anexa 1 - Cadrul normativ general care reglementează domeniul formării
profesionale pentru administrația publică
Anexa 2 - "Eu aș vrea ca tu să știi"
Anexa 3 - Rolul și competențele responsabilului de formare
Anexa 4 - Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei privind
formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020
Referințe

Introducere

Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 asigură un cadru unitar de abordare pentru măsurile de îmbunătățire a calității procesului de formare profesională pentru administrația publică, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea cadrelor de competențe pentru

diferitele categorii de funcții din administrația publică.

Elaborarea Strategiei este prevăzută în Planul de acțiuni pentru îndeplinirea condiționalității ex-ante privind existența unui cadru strategic de politică pentru consolidarea eficienței administrative a statelor membre, inclusiv reforma administrației publice, la domeniul resurse umane. Proiectul Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 promovează și detaliază perspectiva și obiectivele Strategiei pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 (SCAP), precum și pe cele ale proiectului Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 cu privire la formarea profesională. Astfel, elaborarea și implementarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 reprezintă un proces necesar pentru punerea în aplicare a prevederilor SCAP cu privire la formarea profesională a resurselor umane din administrația publică.

Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 are în vedere următoarele categorii de persoane: (1) funcționarii publici - ocupanți ai funcțiilor publice generale, aflate în gestiunea ANFP, precum și ocupanți ai funcțiilor publice specifice, reglementate sau nu prin statute speciale și care se află în gestiunea autorităților de reglementare/gestiune sectorială; (2) personalul contractual - funcționari încadrați cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată sau determinată, inclusiv personalul de la cabinetele demnitarilor și persoanele încadrate pe baza unor contracte asimilate contractelor individuale de muncă, de tipul administratorului public; (3) demnitarii din administrația publică centrală și aleșii locali, precum și asimilații acestora. Totodată, Strategia se adresează instituțiilor și autorităților publice care încadrează categoriile de personal enumerate mai sus, dar și persoanelor care sunt interesate de o viitoare carieră în cadrul administrației publice.

Entitățile responsabile în prezent de definirea și implementarea politicilor și regulilor în materie de formare pentru administrația publică sunt:

(1) instituții cu competențe generale de reglementare - Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice (MENCȘ), Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice (MDRAP)/Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP), ministerele de linie și autoritățile de reglementare care gestionează statute speciale/funcții specifice, Secretariatul General al Guvernului (SGG) - pentru înalții funcționari publici, Comitetul Sectorial Administrație și Servicii Publice (constituit în baza [Legii nr. 132/1999](#) privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare);

(2) instituții cu competențe specifice de reglementare, monitorizare și/sau control - Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS), ANFP, ministerele de linie și autoritățile de reglementare care gestionează formarea sectorială/ pe categorii de funcții, autoritățile locale (conform limitelor competențelor teritoriale), comisiile județene de autorizare (constituite în baza [Ordonanța Guvernului nr. 129/2000](#) privind formarea profesională a adulților, republicată);

(3) furnizori publici de formare - instituțiile de formare organizate și

care funcționează pe lângă/în subordinea/în coordonarea ministerelor de linie și altor autorități de reglementare, inclusiv de la nivel teritorial, instituții de învățământ acreditate;

(4) furnizori privați de formare, acreditați sau autorizați în condițiile legii - instituții de învățământ acreditate și furnizori de formare continuă autorizați, precum și, prin asimilare, centrele autorizate de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale;

(5) alți furnizori de formare - entități care organizează și derulează activități de formare în regim propriu, fără ca acest tip de activități să fi făcut obiectul unei proceduri de autorizare prealabilă.

Procesul de elaborare a proiectului Strategiei a inclus următoarele etape sau acțiuni:

- Elaborarea în cadrul ANFP a cinci documente primare de analiză care au avut rol de fundamentare a unor direcții de acțiune din proiectul Strategiei, analize a căror elaborare a fost prevăzută în planul de acțiuni al SCAP:

- o Analiza privind înființarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică;

- o Analiza privind evaluarea implementării programelor tip YPS (Schema Tinerilor Profesioniști) și BSGR (Bursa Specială "Guvernul României");

- o Analiza privind situația curentă a sistemelor de recrutare și de evaluare a personalului din punctul de vedere al aplicării normelor în vigoare;

- o Analiza privind cadrele de competență pe domenii strategice și specifice identificate;

- o Analiza privind consolidarea rolului ANFP și/sau înființarea unei instituții cu atribuții în gestiunea personalului contractual din administrația publică.

- Elaborarea altor materiale de analiză sau sinteză în cadrul celor două grupuri de lucru create la nivelul ANFP pentru pregătirea proiectului Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică, în anul 2014 și în anul 2015;

- Întâlniri de schimb de experiență cu experți ai Direcției Generale pentru Administrație și Funcție Publică din Franța și experți ai Școlii Naționale de Administrație/Ecole Naționale d'Administration din Franța*1);

*1) Facilitate de Expertise France și Ambasada Franței la București în perioada mai - septembrie 2015.

- Întâlniri de informare și schimb de experiență cu reprezentanți ai mediului academic din domeniul administrație publică de la Universitatea din București (Facultatea de Administrație și Afaceri), Academia de Studii Economice din București (Facultatea de Administrație și Management Public) și Școala Națională de Studii Politice și Administrative (Facultatea de Administrație Publică).

Elaborarea documentului primar al Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 a revenit ANFP. În urma transmiterii documentului primar către celelalte instituții publice prezentate mai sus și, după primirea și încorporarea observațiilor de la acestea, documentul rezultat, precum și planul de acțiuni detaliat pentru implementarea documentului de politică publică se aprobă de către Comitetul

Național pentru Coordonarea Implementării Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice 2014-2020 (CNCISCAP).

Totodată, este important de menționat faptul că Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 se dorește a fi un document strategic general, care vizează resursele umane din administrația publică, fiind însă recomandabil ca pentru fiecare sector de activitate din administrație să se elaboreze și să se implementeze strategii sectoriale de formare profesională.

CAP. I

Analiza situației actuale*2)

*2) Analizarea situației actuale se bazează pe o parte din informațiile prezentate în cele cinci analize elaborate la nivelul ANFP în primul semestru al anului 2015, menționate în secțiunea anterioară. Cele cinci analize sunt postate pe site-ul ANFP: http://www.anfp.gov.ro/conținut/Studii_si_prezentări

1.1. Contextul elaborării Strategiei și cadrul instituțional

Până în prezent, definirea formării profesionale pentru administrația publică a avut în vedere doar formarea pe categorii de funcții, neexistând o viziune globală asupra întregului sistem al administrației publice din România. Strategiile de formare au urmărit pregătirea persoanelor deja încadrate în sistem, fără a lua în calcul corelarea proceselor de recrutare cu cele de formare inițială, pentru persoanele care-și doresc o carieră în administrația publică. Reformarea sistemului de formare profesională implică o schimbare a viziunii, prin corelarea celor două planuri - cel de pregătire pentru o carieră în administrația publică și cel de dezvoltare propriu-zisă a carierei.

Sistemul administrației publice din România se află în prezent în plin proces de reformă și convergență către bunele practici existente la nivelul european. Aplicarea principiilor buneii guvernări în sectorul public presupune, pe lângă o expertiză tehnică specifică fiecărui domeniu de exercitare a atribuțiilor, și cunoașterea temeinică a sistemului administrativ, precum și a cerințelor și exigențelor impuse de acesta. În acest context, formarea profesională ar trebui să reprezinte o prioritate, indiferent de domeniul de referință - național sau local, instituțional sau individual, susținerea acestui proces fiind de competența și în responsabilitatea fiecărei autorități și instituții publice centrale și locale.

La nivelul Uniunii Europene (UE) și, implicit, al României, atenția este îndreptată în mod constant în direcția profesionalizării și a îmbunătățirii performanțelor profesionale ale resurselor umane, prin dezvoltarea de noi competențe în raport cu tendințele din domeniul formării profesionale și al dezvoltării tehnologice. Modernizarea și eficientizarea administrației publice pentru a răspunde provocărilor economice și sociale curente și viitoare sunt obiective-cheie pentru România și alte țări europene, asumate în cadrul Strategiei Europa 2020. La nivel național, SCAP subliniază în mod clar necesitatea creșterii gradului de profesionalizare și a stabilității în funcția publică ca urmare a adaptării procedurilor de recrutare, selecție și evaluare la cerințele managementului centrat pe performanță, precum și necesitatea dezvoltării de competențe pornind de la nevoile organizaționale

și de la obiectivul de creștere a calității serviciilor publice furnizate de administrația publică, în acord cu așteptările cetățenilor. Sistemul de formare profesională trebuie să se bazeze pe trei componente: competența, performanța profesională și conduita.

Conform unei analize privind sectorul administrație publică și justiție*3), o mare parte a criticilor aduse sistemului de management al resurselor umane vizează lipsa instrumentelor de asigurare a recrutării și promovării personalului în condiții transparente, bazate pe merit și performanță. Recrutarea și selecția în cadrul administrației publice nu este concentrată pe necesitatea deținerii competențelor necesare pentru exercitarea responsabilităților funcției. Principalele recomandări ale experților Băncii Mondiale sunt legate de faptul că România ar trebui să dezvolte o viziune comună pentru administrația publică, care să cuprindă atât consolidarea recrutării și promovării în sensul concentrării pe merit și performanță, cât și responsabilizarea instituțională pentru realizarea unui management strategic al resurselor umane în sectorul public.

*3) http://www.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/2014-2020/Dezbateri%20parteneriale/Rezultatele%20analizei%20documentare/03.06.2013/9.Administration_22%20mai.pdf

Totodată, în cadrul procesului de actualizare a sistemelor de recrutare, de selecție și de evaluare a performanțelor, trebuie realizată o mai bună corelare între nevoile instituțiilor și autorităților publice, pe de o parte, și abilitățile, cunoștințele și competențele persoanelor care-și doresc o carieră în administrația publică. Stabilirea competențelor (cunoștințe, aptitudini și calități) poate fi sprijinită și standardizată prin elaborarea unor cadre de competențe pentru funcțiile din administrația publică care să cuprindă competențele-cheie necesare pentru exercitarea acestora. Cerințele de ocupare stabilite în acest fel pot sta la baza realizării evaluării bazate pe competențe, realizându-se legătura dintre recrutare și evaluarea performanțelor.

La fel ca și alte elemente componente ale managementului resurselor umane din administrația publică, dezvoltarea competențelor este supusă aceluiași efect de fragmentare, cu suprapunere de competențe și lipsă de claritate cu privire la exercitarea atribuțiilor. În consecință, o abordare integrată a domeniului necesită o viziune strategică axată pe necesarul de competențe pe diferite niveluri și, respectiv, necesarul de intervenție pentru dezvoltarea acestor competențe, pornind mai puțin de la regimul juridic aplicabil categoriilor de posturi vizate și mai mult de la nevoile organizaționale în vederea inovării, debirocratizării și creșterii calității serviciilor publice. Totodată, formarea reprezintă un element crucial în procesul de dezvoltare a capacității și culturii organizaționale a instituțiilor și autorităților publice, dar, pentru a-și atinge acest obiectiv, trebuie să fie organizată în corespundere cu prioritățile strategice ale procesului de reformă a administrației publice. Ori acest lucru este problematic în contextul în care nu se realizează evaluări ale impactului formării și nu se poate dovedi utilizarea la locul de muncă a competențelor dezvoltate în cadrul proceselor de formare parcurse de către personalul încadrat în administrația publică. Perpetuarea acestei stări de fapt conduce în timp la politici de formare care

nu sunt bazate pe evidențe și care se decuplează de nevoile de competențe și profesionalizare care se creează în administrația publică.

În prezent, formarea profesională a personalului din administrația publică este asigurată de diferiți furnizori de formare, precum:

- instituții publice de profil: Institutul Diplomatic Român; Institutul Național al Magistraturii; Institutul de Studii pentru Ordine Publică; Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală; Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar; Școala Națională de Grefieri; Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspecției Muncii; Centrul Național de Pregătire în Statistică etc.;

- instituții publice care dețin departamente cu atribuții de formare în domeniul de competență sau care au ca atribuție principală organizarea de cursuri în domeniul de specialitate: Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP); Școala de Finanțe Publice și Vamă; Autoritatea Națională pentru Achiziții Publice etc.;

- organizații private independente, de tip societăți comerciale, care au ca obiect de activitate definit explicit în actul de înființare, organizare și funcționare inclusiv organizarea și derularea de programe de formare;

- instituții de învățământ superior;

- organizații nonguvernamentale (asociații, fundații) care, în aplicarea statutului propriu, pot organiza și desfășura inclusiv activități de instruire;

- organizații sindicale; etc.

În perioada 2001 - 2009, Institutul Național de Administrație (INA), organizat în subordinea Ministerului Administrației și Internelor, a avut un rol important în pregătirea profesională pentru funcționarii publici și personalul contractual din administrația publică centrală și locală. Acesta a fost parțial finanțat din venituri proprii și a avut misiunea de a asigura formarea continuă în administrația publică pentru funcționarii publici, de a elabora, în colaborare cu ANFP și cu alte instituții interesate, strategia de formare continuă a funcționarilor publici din România și de a participa la implementarea acesteia. Institutul a coordonat opt centre regionale de formare continuă pentru administrația publică locală și a susținut comunicarea și colaborarea cu celelalte instituții care organizau programe de formare continuă. Până în 2006, INA a reprezentat unicul furnizor de formare pentru care legea dispunea cu privire la obligativitatea urmăririi de către funcționarii publici a unui număr determinat de zile de formare.

Ulterior, odată cu intrarea în vigoare a [Legii nr. 251/2006](#) pentru modificarea și completarea [Legii nr. 188/1999](#) privind Statutul funcționarilor publici, cu modificările ulterioare, INA a pierdut parțial avantajul competitiv dobândit prin efectul legii, devenind un furnizor de programe de perfecționare pentru administrație egal cu ceilalți furnizori, dar păstrând exclusivitatea pentru organizarea programelor de formare specializată destinate înalților funcționari publici, funcționarilor publici de conducere sau a celor destinate viitorilor manageri publici (Schema Tinerilor Profesioniști (YPS) și Bursa Specială "Guvernul României").

În anul 2009, în contextul măsurilor de reorganizare instituțională a administrației publice, pe fondul manifestărilor efectelor crizei economice, INA și centrele sale regionale au fost preluate, prin comasare, de către ANFP, instituție finanțată integral de la bugetul statului, prin [Legea nr. 329/2009](#) privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea

cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar internațional, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de formare fiind restrânsă la nivelul unei direcții de specialitate. În ceea ce privește centrele regionale, acestea au devenit din structuri coordonate metodologic, structuri subordonate ANFP, cu personalitate juridică. Astfel, începând cu 2009, Agenția realizează și activități de formare profesională a personalului din administrația publică, ceea ce îi conferă atât calitatea de reglementator în domeniul general al funcției publice și în domeniul formării profesionale, cât și rolul de furnizor de formare profesională, atribuție realizată, în prezent, în parteneriat cu furnizori de formare profesională, cu excepția programului de formare specializată destinat înalților funcționari publici. În prezent, în subordinea ANFP funcționează patru centre regionale de formare continuă pentru administrația publică locală, cu sediile la București, Cluj-Napoca, Iași și Timișoara. ANFP are atribuția de a centraliza propunerile de formare a funcționarilor publici, identificate în urma evaluării performanțelor profesionale individuale, și de a stabili tematica programelor de formare specializată în administrația publică și de perfecționare profesională a funcționarilor publici. Rolul centrelor regionale, atribuțiile detaliate ale ANFP sub aspectul formării/perfecționării funcționarilor publici, modalitățile de formare, planificarea formării, termenele și responsabilitățile instituționale etc. sunt reglementate prin norme secundare, respectiv prin [Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006](#) privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și [Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008](#) pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici.

ANFP, ca și restul furnizorilor de programe de formare pentru administrația publică, organizează programe de perfecționare profesională în sistem clasic, e-learning și blended learning, programe planificate sau la cererea beneficiarilor (instituții și autorități publice), cu precădere în domeniile prioritare stabilite pe baza rezultatelor analizei nevoilor de formare identificate la nivelul autorităților și instituțiilor publice și a priorităților strategice ale administrației publice, rezultate din documente programatice adoptate de Guvernul României, domenii prioritare aprobate prin ordin al președintelui ANFP.

În linie cu toate statele membre ale UE, în momentul de față, în România există un cadru instituțional general pentru asigurarea formării personalului din administrația publică, prin definirea rolului ANFP ca furnizor de formare profesională pentru diverse categorii de funcționari publici. Specific României este faptul că, în prezent, competența de gestiune a sistemelor de formare continuă destinate diferitelor categorii de persoane care acționează în numele și cu reprezentarea interesului statului sau unității administrativ-teritoriale este stabilită prin lege. De exemplu, formarea funcționarilor publici este gestionată în alt mod și după alte reguli decât formarea personalului contractual, iar în cadrul funcției publice, regulile aplicate funcțiilor publice generale sunt diferite față de cele aplicate funcțiilor publice specifice.

1.2. Dimensiunea și profilul educațional al funcției publice

Numărul funcțiilor ocupate în sectorul public din România se ridică la

sfârșitul lunii iunie 2016 la 1.189.800*4), însă din cauza caracterului fragmentat al managementului resurselor umane din administrație și a lipsei unei evidențe unitare a acestora, nu există informații relevante disponibile centralizat cu privire la ocupare, profilul ocupanților și formarea acestora decât pentru funcția publică (care reprezintă aprox. 10% din total). Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 vizează remediarea acestei situații prin asigurarea unei evidențe centralizate la nivelul Agenția Națională a Funcționarilor Publice a tuturor categoriilor de resurse umane din administrație. Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, prin Agenția Națională a Funcționarilor Publice, deține competențele în ceea ce privește formarea și perfecționarea profesională pentru 164.125 de funcții publice, aparținând unui număr total de 4.363 instituții publice.

*4) Acest număr a fost furnizat de Ministerul Finanțelor Publice

În realizarea planificării cu privire la formare trebuie să fie luate în considerare aspecte legate de dimensiunea, alcătuirea și pregătirea resurselor umane din administrație, precum: distribuția funcțiilor publice pe niveluri administrativ-teritoriale, inclusiv după nivelul atribuțiilor, structura pe vârste, pe atribuții și funcții îndeplinite, profilul educațional și de formare al acestora. Astfel de date sunt disponibile în prezent doar pentru funcția publică*5), însă este de așteptat să devină disponibile și pentru celelalte categorii de resurse umane din administrația publică odată cu realizarea sistemului de evidență unitară de la nivelul ANFP.

*5) Până la atingerea dezideratului privind o evidență completă, unitară, a întregului personal din administrație, în lipsa unor date concrete, actualizate și comparabile privind situația celorlalte categorii, la fundamentarea prezentei intervenții strategice au fost avute în vedere datele și informațiile relevante în ceea ce privește funcțiile publice, ocuparea și exercitarea acestora. Pentru celelalte categorii, identificarea problemelor și propunerea de măsuri s-a făcut prin extrapolare.

În funcție de natura activităților realizate, funcțiile publice se împart în înalți funcționari publici, funcționari publici de conducere și funcționari publici de execuție, care reprezintă cea mai mare parte a corpului funcționarilor publici.

Figurile de mai jos arată o concentrare a funcțiilor de execuție pe gradul profesional superior. Doar 17% din funcționarii publici din România sunt relativ noi în sistem și doar în jur de 4% sunt nou-intrați. Structura pe vârste confirmă această tendință - la nivelul anului 2015, peste 70% din funcționarii publici aveau peste 40 de ani.

Figura 1.*) Structura pe grade profesionale[2*]) a funcției publice la sfârșitul anului 2015

[2*]) Debutant - fără vechime, Asistent - vechime minim 1 an, Principal - vechime minim 5 ani, Superior - vechime minim 9 ani

*) Notă CTCE:

Figura 1 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 11 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 2.*) Funcții publice în anul 2015 după nivelul atribuțiilor

*) Notă CTCE:

Figura 2 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 11 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 3.*) Structura pe grupe de vârstă a corpului funcționarilor publici în anul 2015

*) Notă CTCE:

Figura 3 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 12 (a se vedea imaginea asociată).

Conform unei analize a Băncii Mondiale:

- Rolurile îndeplinite de funcționarii publici sunt distribuite inegal între nivelurile administrației publice*6), reflectând pe de o parte alocarea responsabilităților și pe de altă parte lipsa capacităților în anumite domenii.

*6) Banca Mondială, Raport Final - Analiza activităților de dezvoltare a capacității în administrația publică, 10 decembrie 2013, p. 82.

- Atât la nivelul central cât și la nivelul local, ponderea cea mai mare din totalul funcțiilor îndeplinite o deține administrarea fiscală, urmată de operațiunile financiare, care includ contabilitatea și procesele bugetare.

- Atât la nivelul central cât și la cel teritorial, un număr redus de persoane care lucrează în managementul resurselor umane, IT&C și achiziții (fapt care, în opinia autorilor, ar putea explica parțial calitatea nesatisfăcătoare a acestor procese în administrația centrală și teritorială).

- În legătură cu tipul de activități realizate din perspectiva contribuției la îndeplinirea mandatului unei instituții sau la atingerea obiectivelor din programele și politicile acesteia (activități "esențiale"), raportat la activitățile de suport administrativ, cum ar fi managementul resurselor umane, managementul financiar și controlul, cei mai mulți funcționari publici de execuție realizează activități "esențiale" (72%)*7).

*7) Idem, p.17

- Din perspectiva măsurii în care rolurile îndeplinite de funcționarii

publici presupun interacțiune acestora cu publicul, exercitarea diferitelor categorii de funcții presupune o interacțiune ridicată (38%) sau medie (34%).

Fiecare dintre aspectele identificate au un anumit tip de influență asupra proceselor de dezvoltare a competențelor persoanelor direct vizate.

Figura 4.*) Categoriile de funcții exercitate

*) Notă CTCE:

Figura 4 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 13 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 5.*) Nivelul de interacțiune cu publicul

*) Notă CTCE:

Figura 5 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 13 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 6.*) Poziții de execuție ocupate, în anumite domenii de activitate, după nivel administrativ

*) Notă CTCE:

Figura 6 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 14 (a se vedea imaginea asociată).

În ceea ce privește nivelul studiilor, dacă la nivelul anului 2012 77% din cei cu funcții de execuție dețineau o diplomă universitară (cei mai mulți dintre aceștia fiind concentrați în instituțiile centrale; pentru detalii, a se vedea Figura 7), în anul 2014 mai mult de trei sferturi dintre funcțiile de execuție (79,17%) erau ocupate de funcționari publici cu studii superioare.

Acest aspect se leagă de practica promovării pe baza obținerii studiilor universitare de către o persoană care ocupă o funcție pentru care inițial i-au fost solicitate studii medii, un număr semnificativ de funcționari publici de clasa a-III-a (aproximativ 10%) obținând diplome universitare și fiind promovați în clasa I în fiecare an.

Figura 7.*) Promovări de la clasa a III-a la clasa I ca urmare a absolvirii învățământului superior

*) Notă CTCE:

Figura 7 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 15 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 8.*) Situația programelor de formare profesională și a participanților - ANFP (2010-2014)

*) Notă CTCE:

Figura 8 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 15 (a se vedea imaginea asociată).

Figura 9.*) Număr persoane instruite prin programe de formare derulate prin proiecte finanțate din fonduri externe 2011-2015

*) Notă CTCE:

Figura 9 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 15 (a se vedea imaginea asociată).

Din perspectiva eforturilor pentru dezvoltarea de competențe, situația participanților la programele de perfecționare organizate de către ANFP în perioada 2010-2015*8), spre exemplu, arată că deși numărul programelor de perfecționare profesională și numărul beneficiarilor au înregistrat o evoluție în general crescătoare, capacitatea generală a ANFP de acoperire a nevoii de formare rămâne una relativ redusă (5.073 fiind numărul maxim atins în anul 2013), raportat la dimensiunea corpului de funcționari publici. Fondurile externe au oferit posibilitatea de și completare semnificativă a ofertei de formare pentru funcționari.*9)

*8) Analiza privind înființarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică, pag. 12-15; datele sunt actualizate la nivelul anului 2015.

*9) Conform datelor din Rapoartele anuale privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici, actualizate la nivelul anului 2015.

În Figura 10 este evidențiată situația privind cifra de școlarizare, numărul persoanelor înscrise și numărul absolvenților Programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, pentru perioada 2010-2014. Deși se observă că cererea (numărul persoanelor înscrise) a depășit constant oferta (cifra de școlarizare), raportul dintre acestea este relativ redus - o medie de 1.12 concurenți/loc pe o perioadă de 5 ani.

Figura 10.*) Programul de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici

*) Notă CTCE:

Figura 10 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 16 (a se vedea imaginea asociată).

În ceea ce privește activitatea desfășurată de către centrele regionale de formare continuă pentru administrația publică locală*10), Figura 11 evidențiază numărul participanților la programele de perfecționare organizate

de către acestea. Se observă diferențe semnificative între nivelul de activitate al acestora.

*10) Situația prezentată cuprinde și participanții care au urmat programe de perfecționare în cadrul centrelor teritoriale de formare, care au avut personalitate juridică până în anul 2012: Craiova, Călărași, Constanța, Sibiu.

Figura 11.*) Numărul participanților la programele de perfecționare organizate de către centrele regionale de formare continuă pentru administrația publică locală

*) Notă CTCE:

Figura 11 se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 16 (a se vedea imaginea asociată).

1.3. Perspective privind standardizarea competențelor solicitate la ocuparea diferitelor categorii de funcții în administrația și serviciile publice

Un alt aspect cu relevanță semnificativă pentru domeniu este reprezentat de perspectivele actuale privind standardizarea competențelor solicitate la ocuparea diferitelor categorii de funcții în administrația și serviciile publice. Astfel, pentru funcțiile publice, Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, cadrul general de competențe va cuprinde o serie de competențe generale și competențe specifice, acestea din urmă fiind, la rândul lor, transversale (aceleași pentru toate sistemele reglementate de funcție publică) și sectoriale (dezvoltate de către fiecare autoritate sau instituție, pentru funcțiile din competența proprie:

Font 9

Competențe generale (aplicabile tuturor funcțiilor)	Competențe specifice (cu detalieri pe conținut pe familii de funcții și nivelul acestora)		
v Competențe lingvistice: - Comunicarea în limba română	În legătură cu obținerea de rezultate	În legătură cu construirea de relații	În legătură cu dezvoltarea
- Comunicarea în limbi străine	- Gândire analitică	- Orientarea către beneficiar	- Interes pentru dezvoltarea
v Gândire logică și numerică:	orientare către rezultate care aduc "comunica pozitiv"	- Abilitatea de a celorlalți	proprie și/sau a
- Competența matematică	valoare adăugată	- Capacitatea de cola-	- Viziune de
- Competențe de bază în știință și tehnologie	- Competențe de redactare a	borare/lucru în	ansamblu
v Competența digitală	documentelor	- Abilități de	integrare a
v Abilitatea de a învăța	administrative	negociere	schimbării
v Competențe sociale și civice	- Gândire flexibilă	- Abilități de utili-	- Capacitatea de
- Capacitate de	zare/reutilizare	estimare a	
v Abilitatea de a transforma ideile în	utilizare eficientă,	eficientă a	impactului
inițiative	eficace și economi-	informației	deciziilor
v Capacitatea de exprimare	- Abilități de coordo-		
și conștientizare a	nare și/sau lucru în		

valorilor culturale	echipă		
- Conformarea la			
standarde			

Dezvoltarea cadrelor astfel create, pentru ca modalitățile de descriere a competențelor pentru funcțiile din administrație să devină parte integrantă a sistemului național de standardizare a pieței muncii, în forma sa actualizată (care va include o Clasificare a Ocupațiilor din România capabilă a reflecta în mod corespunzător toate funcțiile din administrație, standarde ocupaționale actualizate, standarde de pregătire adaptate, etc.), va reprezenta una dintre direcțiile strategice și pentru perioada de după 2020.

Pentru celelalte categorii de funcții, perspectivele au în vedere utilizarea mai eficientă a sistemului actual de descriere a ocupațiilor, a competențelor necesare exercitării acestora și a modalităților în care aceste competențe sunt dezvoltate, inclusiv prin actualizarea standardelor ocupaționale relevante, deja existente.

CAP. II

Definirea problemelor

Problema generală: sistemul de formare pentru personalul din administrația publică nu are capacitatea de a asigura în mod sustenabil și coerent concordanța dintre necesarul de competențe din administrația publică și modalitatea de satisfacere a acestor nevoi. Problemele specifice sunt enunțate după cum urmează:

a. Cadrul legal, instituțional și de management al formării

- Suprapuneri și deficiențe în privința rolurilor/mandatelor diverselor instituții responsabile de domeniul formării pentru administrația publică, inclusiv exercitarea în același timp de roluri incompatibile precum cele de reglementator, avizator și furnizor;

- Insuficienta definire a rolului strategic al ANFP ca autoritate de reglementare și monitorizare în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică și, legat de același aspect, insuficiența resurselor umane și financiare pentru exercitarea acestui rol;

- Capacitatea insuficientă a direcțiilor de resurse umane de a planifica formarea profesională; pregătirea insuficientă a persoanelor responsabile cu gestionarea procesului de formare profesională la nivelul fiecărei instituții publice, în vederea informării acestora cu privire la toate acțiunile care se impun pentru asigurarea unei planificări și implementări corecte a procesului de formare profesională la nivel instituțional;

- Obligativitatea centralizării nevoilor de instruire a funcționarilor publici este reglementată prin lege organică ([Legea nr. 188/1999](#)), însă rata de răspuns din partea instituțiilor este foarte scăzută, procentul de aproximativ 4,44%¹¹) din instituțiile și autoritățile publice putând fi considerat nesemnificativ; mai mult, obligațiile vizează strict funcția publică;

*11) A se consulta Rapoartele anuale privind formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici:
<http://www.anfp.gov.ro/conținut/Rapoarte;>

- Lipsa de date privind nevoile și formarea profesională a celorlalte categorii de personal care lucrează în sectorul public (personal contractual, demnitari de la nivel local și central);
- Capacitate limitată de a genera date în timp real despre personalul din administrația publică;
- Lipsa unui sistem valid de stabilire a necesarului de competențe la nivel organizațional și de monitorizare a rezultatelor activităților de formare;
- Lipsa corelării dintre nevoile de formare, dezvoltarea competențelor, atribuțiile din fișa postului, evaluarea performanțelor profesionale și procesele de recrutare, promovare și selecție; Inexistența unui cadru de competențe standard pentru tot personalul din administrația publică;
- lipsa unei școli de formare aplicate pentru administrație care să fie activ implicată în și implementarea politicilor de formare.
- Lipsa datelor cu privire la calitatea formării profesionale continue pentru administrație, în absența unei monitorizări sistematice a unor indicatori calitativi de tipul: adaptarea la nevoile administrației, gradul de specificitate, caracterul aplicat, sustenabilitatea și valoarea adăugată în termeni de schimb de bune practici, formarea de rețele și colaborarea după terminarea cursurilor între participanți, precum și absența unui sistem de evaluare periodică a impactului formării.

b. Relevanța formării pentru comunitate, administrație, instituție și individ

- lipsa unui pachet inițial de formare obligatoriu pentru persoanele care intră în sistemul administrației publice;
- importanță scăzută acordată finanțării procesului de formare profesională și respectării planurilor anuale instituționale de formare profesională a funcționarilor publici de către instituțiile și autoritățile publice;
- analiza nevoilor de formare nu este corelată în totalitate cu planificarea și dezvoltarea carierei și cu procesul de evaluare a performanțelor profesionale (de ex., nu este făcută legătura între structura pe vârste și grade profesionale și planificarea formării, atât pentru persoanele nou intrate în sistem, cât și pentru cei care se află în gradul profesional superior), cu obiectivele strategice ale instituțiilor și autorităților publice, respectiv cu obiectivele strategice asumate la nivel național;
- existența unei focalizări excesive a formărilor doar pe funcționarii de la nivelul central, care beneficiază de 3,7 ori mai multe cursuri decât funcționarii publici de la nivelul teritorial și de 7,4 ori mai multe decât cei din administrația locală*12);

*12) Banca Mondială, Poverty Reduction and Economic Management Unit Europe and Central Asia Region, România - Analysis of Capacity Building Activities in the Public Administration, 2013.

-
- absența unei strategii pe termen lung privind formarea profesională a funcționarilor publici, după anul 2007;
 - corelarea insuficientă și slab demonstrabilă între competențele propuse și cele cerute pe piața muncii în administrație*13)

*13) Corelarea învățării cu piața muncii, raport de cercetare, ANFP:
<http://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2015/Studii%20si%20prezentări/sinteza%20Raport%20studiu%20CIPM.pdf>

- Insuficienta folosire a noilor tehnologii în procesele de formare, a unor instrumente eficiente precum e-learning și blended learning.

c. Organizarea și desfășurarea de activități de facilitare a învățării și învățare

- lipsa unor programe de leadership pentru factorii decizionali din administrația publică și de specializare a acestora în domeniul managementului;
- lipsa sprijinului pentru activități de cercetare și inovare în administrație;
- lipsa sancțiunilor în cazul nerespectării prevederilor referitoare la obligativitatea planificării formării profesionale de către instituțiile și autoritățile publice;
- finanțarea se realizează de la bugetul de stat sau de la bugetul local, rezultând discrepanțe majore între fondurile alocate formării pe ordonatori de credite;
- bugetul foarte mic sau inexistent alocat pentru formare*14); totodată, existența unor constrângeri semnificative în ceea ce privește disponibilul de resurse în general, comparativ cu nivelul raportat al necesarului acestora; alocare formală a fondurilor destinate instruirii; lipsa unei prevederi normative care să asigure utilizarea fondurilor destinate formării profesionale strict în acest scop.

*14) A se vedea Rapoartele anuale privind formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici, disponibile pe site-ul ANFP:
<http://www.anfp.gov.ro/conținut/Rapoarte>.

d. Informare și conștientizare

- nivelul scăzut al recunoașterii importanței procesului de formare profesională și a importanței planificării acesteia;
- lipsa unor dezbateri periodice cu părțile interesate relevante, cu privire la formarea pentru administrația publică;
- lipsa unor informații relevante cu privire la oferta de programe de formare disponibile pentru/în administrația publică.

CAP. III

Cadrul strategic și normativ relevant

Factorii care au stat la baza elaborării strategiei, așa cum sunt prevăzuți în documentele programatice naționale și în angajamentele României sunt:

- Impactul pe care îl are formarea profesională asupra activității personalului administrației publice din România. Cu toate că este de necontestat importanța formării profesionale, atât cea inițială, cât și cea continuă, există încă mari deficiențe privind identificarea și analiza nevoilor de formare, procesul de planificare a formării, evaluarea procesului de formare și alocarea bugetară insuficientă;

- Dinamica transformărilor majore petrecute în ultima perioadă la nivelul statelor membre ale UE. Astfel, din analiza documentelor strategice și programatice de la nivelul UE, precum și a sistemelor din statele membre se poate concluziona că se produce o schimbare în ceea ce privește scopul formării profesionale. Activitățile de formare care urmăresc dobândirea și dezvoltarea competențelor necesare îndeplinirii eficiente a sarcinilor profesionale, îmbunătățirii calitative a actului de administrare, precum și asigurării unei dezvoltări profesionale armonioase pe tot parcursul vieții profesionale a indivizilor au înlocuit activitățile de formare care urmăresc doar dobândirea și aprofundarea de cunoștințe și care răspund nevoilor personale ale angajaților. În acest sens, Strategia pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014-2020 (SCAP) prevede dezvoltarea unui sistem de competențe pentru administrația publică și alinierea graduală a acestuia la sistemul național de dezvoltare și recunoaștere a competențelor, inclusiv în ceea ce privește instrumentele de control al calității.

- Importanța deosebită pe care instituțiile UE, în special Comisia Europeană, o acordă îmbunătățirii calității procesului de formare profesională. Astfel, Comisia recomandă implementarea unui sistem de management al calității pentru furnizorii de formare. De asemenea, SCAP prevede dezvoltarea unor instrumente de control al calității și a unor mecanisme de colaborare permanentă între instituții cu diferite competențe, precum și o mai bună orientare a proceselor de standardizare pe domeniul formării, dezvoltării și recunoașterii de competențe în administrația publică spre îndeplinirea cerințelor specifice privind asigurarea calității.

- Modul în care sunt organizate și livrate activitățile de formare profesională. SCAP prevede o abordare integrată a procesului de formare profesională, utilizând atât metodele clasice de formare, cât și metode moderne folosind resursele tehnice existente (platforme e-learning) și dezvoltarea unui sistem de formare in house, cu rețea internă de formatori și mentori, susținută de o infrastructură și resurse adecvate.

Pornind de la cele de mai sus, prioritatea strategică a reformării sistemului de formare profesională a tuturor persoanelor care-și desfășoară sau doresc să-și desfășoare activitatea în administrația publică se concentrează pe trei elemente:

- clarificarea sistemului de formare profesională și dezvoltare de competențe pentru administrația publică (cadru strategic, normativ, metodologic și instituțional);

- stabilirea și implementarea principiilor pentru asigurarea calității în domeniul formării profesionale pentru administrația publică;

- formarea personalului din administrația publică, prin corelare cu cadrele de competență dezvoltate și cu nevoile instituționale.

În ceea ce privește cadrul strategic european, politicile de la nivelul

UE în domeniul formării profesionale constituie puncte de reper pentru elaborarea, de către fiecare stat membru, a reglementărilor, politicilor și direcțiilor de acțiune specifice. Cele mai importante documente strategice la nivel european cu privire la acest domeniu, precum și principalele recomandări ale acestora sunt prezentate în figura de mai jos.

Europa 2020*)

*) Notă CTCE:

Imaginea se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 22 (a se vedea imaginea asociată).

În ceea ce privește cadrul strategic național, documentul strategic de referință la nivel național în ceea ce privește administrația publică este Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020 (SCAP). Aceasta prevede redefinirea sistemului de formare profesională, prin elaborarea unei politici publice privind formarea profesională și dezvoltarea de competențe pentru administrația publică, definirea sistemului de asigurare a calității proceselor de formare, operaționalizarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică și consolidarea capacității acesteia, precum și formarea propriu-zisă a personalului, prin raportare la cadrele de competență dezvoltate și la nevoile instituționale.

SCAP prevede necesitatea unor intervenții, atât unele care presupun modificări asupra cadrului normativ, cât și unele care nu presupun astfel de modificări, orientate către stabilirea și implementarea unui sistem de standardizare a competențelor pe domenii strategice de desfășurare a activităților în administrație, pentru diferitele categorii de funcții*15). Astfel, în scopul creșterii atractivității ocupării de funcții în cadrul autorităților și instituțiilor publice, prin identificarea și actualizarea cerințelor standard privind competențele necesare ocupării posturilor și derulării eficiente a activităților, pot fi create premisele atingerii unui grad de transparență ridicat și reducerii semnificative a situațiilor potențiale de intervenție arbitrară în procesul de ocupare a posturilor și de dezvoltare a carierelor.

*15) SCAP, p. 42;

Alte documente strategice care au implicații asupra domeniului formării pentru administrația publică sunt:

- Strategia privind Dezvoltarea Funcției Publice 2016-2020
- Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020
- Strategia Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020
- Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015-2020
- Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030
- Open Government Partnership.

Prioritățile vizate de fiecare din aceste documente strategice sunt prezentate în figura care urmează.

Actele normative care reglementează formarea profesională a personalului din administrația publică sunt prevăzute în anexa nr. 1.

Strategia privind Dezvoltarea Funcției Publice*)

*) Notă CTCE:

Imaginea se găsește în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 777 bis din 4 octombrie 2016 la pagina 24 (a se vedea imaginea asociată).

CAP. IV

Valorile și principiile care stau la baza Strategiei

A. Valori fundamentale

Profesionalismul, transparența, receptivitatea și adecvarea la nevoi/cerințe sunt valori ce guvernează intențiile asumate prin Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020.

Eficiența, eficacitatea, dar și metodele inovatoare, împreună cu principiul orientării către soluții sunt valori care fundamentează obiectivele și direcțiile prezentei strategii.

Imparțialitatea, coerența și ansamblul elementelor integrității sunt, de asemenea, valori ce însoțesc continuu acțiunile cuprinse în prezentul document strategic.

B. Principii generale

Prezenta strategie se întemeiază pe următoarele principii generale, care se vor regăsi în acțiunile și mecanismele de implementare:

v Principiul corelării cu obiectivul SCAP privind profesionalizarea resursei umane - se va forma un personal care să dețină atât abilități de management al calității serviciilor, cât și competențe avansate de planificare strategică;

v Principiul liberului acces la servicii de formare - furnizarea de oportunități de dezvoltare profesională continuă și facilitarea procesului de învățare, utilizând cele mai eficace și eficiente metode de formare;

v Principiul echității și egalității de tratament - asigurarea accesului tuturor categoriilor de personal la cursurile de formare; procesele de formare vor contribui la continua îmbunătățire a performanței în furnizarea serviciilor publice;

v Principiul formării orientate către beneficiar/participant - oportunitățile de formare vor include o ofertă diversificată de metode de formare noi și eficiente orientate către dezvoltarea competențelor personale privind eficiența învățării și dezvoltarea personală. Metodele vor asigura ancorarea formării în practică și focalizarea pe nevoile individuale;

v Principiul coerenței și adecvării - oportunitățile de formare răspund nevoilor identificate și a celor în evoluție și sunt corelate cu responsabilitățile instituționale;

v Principiul participării și transparenței - actorii-cheie participanți în procesul de formare, instituții publice și private, vor asigura transparența informațiilor privind programele de formare destinate personalului din administrația publică;

v Principiul coordonării unitare și cooperării instituționale -

instituțiile implicate în procesul de formare pentru resursele umane din administrația publică vor asigura respectarea unitară a regulilor și procedurilor pentru realizarea obiectivelor propuse prin strategie. Se va încuraja parteneriatul instituțional și susținerea reciprocă în domeniul perfecționării și al formării profesionale inițiale și continue a personalului;

v Principiul responsabilității - responsabilitatea față de formarea profesională a personalului din administrația publică și asigurarea specializării formării în funcție de atribuțiile instituțiilor publice.

v Principiul învățării continue - formarea nu reprezintă doar o secvență temporară pe parcursul carierei, ci trebuie să fie un obiectiv profesional permanent; complementar acestui principiu, formarea continuă nu se limitează la dobândirea de competențe și cunoștințe strict profesionale, ci are o complexitate ridicată, vizând dezvoltarea profesională și individuală.

CAP. V

Viziune, obiective și activități

Viziunea Strategiei

România va beneficia de un sistem de formare pentru administrația publică coerent, integrat în sistemul național de educație și formare profesională, orientat spre investiții eficiente, transparente, și responsabile în dezvoltarea de competențe și valorificarea potențialului persoanelor vizate și capabil să contribuie activ și sustenabil la creșterea competitivității naționale și la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă a României.

Obiectivul general al Strategiei

La finalul anului 2020, România va avea capacitatea de a asigura, prin intermediul unui sistem stabil, coerent și unitar, formarea adecvată și de calitate a resurselor umane care urmează să fie încadrate sau care sunt încadrate în administrația publică, în concordanță cu nevoile de competențe existente la nivelul administrației publice, nevoi evaluate și actualizate periodic.

Tema 1 - Cadrul legal, instituțional și de management al formării

Obiectiv specific 1: Cel mai târziu până la sfârșitul anului 2018 va fi implementat un cadru instituțional și de reglementare adecvat cerințelor privind caracterul unitar, coerent, transparent, integrat și orientat spre performanță al managementului formării pentru administrație.

Activități principale:

1.1. Clarificarea rolurilor și mandatelor diferitelor instituții/entități responsabile în prezent de definirea și implementarea politicilor și regulilor privind formarea diferitelor categorii de persoane care-și desfășoară activitatea în administrația publică și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent, dedicat exclusiv dezvoltării de competențe în administrația publică.

Implementarea activității are în vedere crearea premiselor pentru o contribuție relevantă a sistemului de formare pentru administrația publică la profesionalizarea resurselor umane din cadrul acesteia, inclusiv din perspectiva modalităților în care diferitele componente ale acestui sistem interacționează, influențează piața muncii (prin raportare la formarea și

dezvoltarea de competențe, furnizarea de servicii de formare, structurarea cererii și selecția ofertelor etc.) și produc rezultate. Astfel:

- Instituțiile cu competențe generale de reglementare, așa cum apar acestea descrise în Introducerea din cadrul prezentului document, asigură inițierea ciclurilor de politici publice pe domeniile proprii de competență, gestionează în regim propriu sau prin structurile de specialitate parcurgerea etapelor în cadrul fiecărui ciclu și stabilesc regulile generale privind aceste domenii;

- Instituțiile cu competențe specifice de reglementare, monitorizare și/sau control, reprezentate de diferite structuri specializate autonome, subordonate, în coordonarea sau în cadrul instituțiilor cu competențe generale de reglementare, veghează la îndeplinirea condițiilor de fond și formă pe fiecare etapă a ciclurilor de politici publice, inclusiv la nivel de detaliere a regulilor generale în metodologii și proceduri, de monitorizare a valorilor indicatorilor specifici, de control al activității, precum și de îndeplinire a funcției de verificare și validare a conformității dintre cerințe și rezultate (așa-numita funcție de autorizare, de acreditare ori de avizare);

- Furnizorii de formare, indiferent de caracterul lor de furnizori publici sau privați, generează oferta de formare pentru administrația publică, cu respectarea regulilor generale (aplicabile tuturor furnizorilor de formare) și a unor reguli specifice (doar pentru cei care se supun autorizării/acreditării/avizării), răspund cererii de formare prin furnizarea unor servicii personalizate (denumire și tematică programe, obiective de învățare, grupuri-țintă etc.), formează și/sau dezvoltă competențe și pun la dispoziție informații despre activitatea proprie;

- Beneficiarii de formare, indiferent de caracterul lor de persoane fizice sau juridice, urmăresc dezvoltarea de competențe, luând la cunoștință, evaluând și selectând ofertele furnizorilor de formare eligibili: (1) inițial, din perspectiva unor criterii obiective, precum conformitatea cu regulile generale și specifice prestabilite sau cu legea; (2) ulterior, pentru ofertele conforme, din perspectiva unor criterii subiective, precum prioritatea, interesul, capacitatea de finanțare etc.

1.2. Înființarea și operaționalizarea Institutului Național de Administrație (INA), ca școală de formare aplicată pentru administrație și actor implicat activ în implementarea politicilor de formare pentru administrație.

Rolul și mandatul INA vor consta în implementarea politicilor guvernamentale în materie de formare profesională a resurselor umane din administrație, acesta urmând a fi:

- furnizor unic pentru programele de formare ce constituie condiție obligatorie pentru ocuparea anumitor categorii de funcții (spre exemplu, modelul actualelor programe de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice din categoria înalților funcționari publici, sau pentru ocuparea funcțiilor publice specifice de manageri publici);

- furnizor pentru programe de formare destinate așa-numitelor "grupuri-țintă strategice" identificate în mod expres prin acte normative sau prin documente strategice (de exemplu, persoanele care activează în domeniile pentru care SCAP prevede stabilirea și implementarea unui sistem de standardizare a competențelor, ori cele care ocupă funcții pentru care

aceiași document instituie obligativitatea unei formări distincte de cea generală - cum ar fi: secretarii unităților administrativ-teritoriale, personalul unităților de politici publice, ori cel al departamentelor de resurse umane -, sau cele pentru care se preconizează în perioada imediat următoare o creștere a necesarului de competențe fără ca piața de formare să ofere indicii cu privire la posibilitatea adaptării (spre exemplu, necesarul de competențe specifice asociate asigurării de către România a președinției Consiliului Uniunii Europene în perioada iulie-decembrie 2019);

- furnizor "la cerere", alături de celelalte organizații de profil, de drept public sau privat, naționale, europene sau internaționale, pentru alte categorii de funcții/persoane din administrație;

- potențial partener în organizarea și desfășurarea de programe de studii de masterat și doctorat, rol ce urmează a fi îndeplinit în interiorul cadrului juridic aplicabil în domeniul educației;

- deținător al unei structuri specializate de cercetare-dezvoltare (în sensul [Ordonanței Guvernului nr. 57/2002](#) privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare), cu atribuții distincte privind organizarea, coordonarea și/sau participarea la activități de cercetare-inovare în domeniul administrației publice/pentru administrația publică, singur sau în parteneriat, ori ca membru al unor rețele specializate;

- reprezentant oficial al statului român (ca membru, partener, colaborator etc.) în cadrul rețelelor europene/internaționale de școli de administrație.

Primul și, eventual, al doilea tip de programe de formare furnizate vor reprezenta "cartea de vizită" a INA, permițând o poziționare evidentă și vizibilă pe piața serviciilor de formare în general, și a serviciilor de formare pentru administrație, în special.

Pentru celelalte categorii de atribuții Institutul va putea, în situația în care dorește și în aplicarea legislației specifice, în măsura în care consideră oportun, prioritar și se dispune de resursele necesare implicării, să se constituie în partener (strategic, pe inițiative punctuale, pe exercitarea unor atribuții determinate etc.) al instituțiilor cu competențe specifice.

De asemenea, INA va avea atribuții vizând elaborarea și actualizarea de standarde ocupaționale pentru ocupații din administrația publică și va întreprinde demersuri în vederea autorizării, acolo unde este cazul, a programelor de formare proprii. Totodată, poate fi avută în vedere autorizarea INA, în condițiile legii, ca centru de evaluare și validare a competențelor obținute pe căi non-formale și informale, pentru administrația publică.

Conducerea INA va fi asigurată de o structură de tip consiliu, constituită pe modelul guvernantei corporative (în sensul dat de OECD acestui concept), adaptarea la specificul sectorului public implicând următoarele aspecte:

- reprezentare echilibrată în cadrul consiliului a administrației publice, mediului academic și societății civile;

- diferențiere vizibilă între rolul și atribuțiile consiliului și cele exercitate de conducerea INA;

- asigurarea premiselor pentru o exercitare imparțială a atribuțiilor ce revin consiliului și, respectiv, conducerii INA;

- asigurarea premiselor pentru o exercitare transparentă și, acolo unde este posibil, participativă a atribuțiilor consiliului.

1.3. Definirea unui sistem integrat de analiză a nevoilor de formare, stabilire a priorităților și finanțare a dezvoltării de competențe, precum și evaluare periodică (ex-post) a impactului formării, cu asigurarea transparenței și participării publice în cadrul fiecăreia dintre etapele corespunzătoare formării cererii de servicii de formare

Prin "sistem integrat de analiză a nevoilor de formare și stabilire a priorităților" se înțelege un sistem care va răspunde ad-litteram cerinței din SCAP privind "o viziune strategică axată pe necesarul de competențe și, respectiv, necesarul de intervenție pentru dezvoltarea acestor competențe, pornind mai puțin de la regimul juridic aplicabil categoriilor de persoane vizate, și mai mult de la nevoile instituționale". În practică, aceasta se va traduce în primul rând printr-o extindere la toate categoriile de personal și toate instituțiile, a obligației actuale stabilite pentru domeniul funcției publice, de a întocmi și comunica periodic ANFP planul de perfecționare profesională a funcționarilor publici, precum și fondurile aferente, prevăzute în bugetul anual propriu și fondurile efectiv angajate sau plătite în cursul unui an bugetar, numărul persoanelor participante și programele de formare urmate de acestea. Extinderea obligației va fi dublată de introducerea de sancțiuni în caz de neconformare, o consolidare a rolului și o extindere a competențelor responsabilului de formare, însoțită de măsuri administrative și de reglementare suplimentare, capabile să asigure eficiență și sustenabilitate.

Excepția de la obligația de a comunica periodic ANFP planul de perfecționare profesională a personalului nu are în vedere categoriile care desfășoară perfecționarea prin intermediul Institutului Național al Magistraturii și prin Școala Națională de Grefieri.

În ceea ce privește finanțarea, va fi avută în vedere o abordare duală: 1) pentru abordarea minimalistă, axată pe limitarea la îndeplinirea unor obligații legale, utilizarea unui sistem de tipul subvenției plus finanțare direct de către beneficiar; 2) pentru abordarea care privește dezvoltarea resurselor umane ca pe o investiție în viitorul organizației, utilizarea unui sistem de tipul subvenției plus finanțare direct de către beneficiar plus cofinanțare și/sau alte metode de stimulare/mecanisme de finanțare publică, privată sau în parteneriat a formării profesionale axate pe recompensarea performanței și bunelor practici.

Pentru asigurarea îndeplinirii drepturilor și/sau obligațiilor legale ale personalului de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională și asigurarea respectării obligațiilor instituțiilor publice de a asigura formarea personalului propriu vor fi identificate/dezvoltate mecanisme concrete prin care să fie asigurate premisele realizării formărilor necesare, cel puțin pe domeniile stabilite/reglementate ca fiind prioritare și care sunt relevante pentru dezvoltarea de competențe în corelare directă cu fișa postului și obiectivele individuale. Cu titlu de exemplu pot fi avute în vedere mecanisme precum stabilirea unui număr minim de ore sau zile de formare, modalități de finanțare a formării personalului propriu, stabilirea unor condiții privind utilizarea rezultatelor formării în procesul de promovare - poate reprezenta o condiție pentru participarea la concursul de promovare etc. Finanțarea direct de către beneficiar constituie plăți/sume

suplimentare celor subvenționate, ocazionate de facilitarea exercitării dreptului la învățare pe tot parcursul vieții de către fiecare angajat, în scopul:

o asigurării unei dezvoltării personale și profesionale conform nevoilor și intereselor angajatului;

o motivării angajaților pentru creșterea performanței și o mai bună valorificare a potențialului individual;

o unui răspuns adecvat al instituțiilor și persoanelor la evoluția aspectelor specifice mediului de lucru și domeniului de desfășurare a activităților profesionale;

o unei minime protecții a funcționarilor proprii față de riscurile în legătură cu disponibilizarea (de regulă, invers proporționale cu gradul de transferabilitate a competențelor tehnice dintr-un domeniu în altul al sectorului public, sau din sectorul public în cel privat).

Plățile/sumele suplimentare sunt suportate astfel:

Font 7

de către funcționar, pentru:	de către instituție, pentru:	în sistem de coplată, pentru:
● ocuparea unei funcții superioare sau în cadrul altei instituții, în mod voluntar	● exercitarea de atribuții noi, din dispoziția angajatorului, în interesul acestuia	● dezvoltarea personală și profesională în vederea diversificării voluntare a activității/atribuțiilor
● instruirii pe tematici a căror cunoaștere a fost solicitată la recrutare și/sau validată la evaluare	● integrarea schimbărilor de natură juridică, metodologică etc. în activitățile curente	● reconversie profesională în legătură cu obiectivele individuale sau rezultatele evaluării, inclusiv prin corelare cu cadrul de competențe
● instruirii fără legătură directă cu obiectivele individuale sau rezultatele evaluării, inclusiv prin corelare cu cadrul de competențe	● obiectivele individuale sau rezultatele evaluării, inclusiv prin corelare cu cadrul de competențe	● managementul slabei performanțe
specific funcției reconversie profesională în legătură cu disponibilizarea		

Cerința de transparență și participare publică are în vedere obligativitatea consultării și publicării din oficiu a tuturor informațiilor relevante în legătură cu alocarea de fonduri pentru formare și cheltuirea acestora, pe de o parte, și redefinirea rolului și implicării comisiilor paritare, plus eventuale clarificări privind ce ar trebui să conțină contractele/acordurile colective în ceea ce privește formarea, pe de altă parte.

Suplimentar, în implementarea strategiei va fi creat și operaționalizat un instrument online de consultare publică/colectare a opiniilor cetățenilor cu privire la ce competențe ar trebui dezvoltate cu prioritate la personalul din administrație pentru ca munca acestuia să răspundă într-o mai mare măsură așteptărilor privind calitatea serviciilor publice și a actului de guvernare. Termenii de referință pentru această inițiativă, de a cărei implementare și gestiune va fi direct responsabilă ANFP, sunt prevăzuți în Anexa nr. 2.

1.4. Crearea unui sistem informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație, conectat/conectabil la mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, la cererea

persoanelor interesate, a unui "portofoliu de formare și dezvoltare profesională" al persoanei care-și desfășoară activitatea profesională în sectorul public.

Activitatea presupune dezvoltarea și asigurarea funcționării unui modul distinct în cadrul sistemului informatic de evidență dezvoltat de ANFP (sistemul electronic național de evidență a ocupării în administrația publică, prevăzut în SCAP și Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020), destinat colectării de date și generării de rapoarte referitoare la: (1) competențele persoanelor din sistem, atât cele deținute la ocuparea funcțiilor cât și cele dezvoltate ulterior, urmare a parcurgerii diferitelor activități specifice contextelor de învățare formale, non-formale și informale (acestea din urmă, inclusiv sub rezerva validării, conform legii). În subsidiar, sistemul informatic va asigura punerea la dispoziția autorităților naționale anume desemnate pentru crearea și implementarea mecanismului de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România a tuturor datelor și informațiilor necesare pentru includerea formării pentru administrație în statisticile naționale privind formarea profesională a adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în România (necesare în vederea cuantificării eforturilor naționale de atingere a unor ținte asumate ca parte a obligațiilor de stat membru UE).

În implementarea activității, vor fi avute în vedere:

- Pentru detaliile legate de "portofoliul de formare și dezvoltare profesională", informațiile din art. 73 și [art. 349 din Legea educației naționale nr. 1/2011](#), cu modificările și completările ulterioare, corelate cu rezultatele implementării Registrului Educațional Integrat și Registrului Matricol Unic, create și gestionate prin proiecte succesive finanțate din FSE ale Unității Executive pentru Finanțarea Învățământului Superior, a Cercetării, Dezvoltării și Inovării.

- Pentru detaliile legate de funcția de monitorizare, informațiile din anexa nr. 5 - Mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România la Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020, aprobată prin [Hotărârea Guvernului nr. 418/2015](#).

Tema 2 - Relevanța formării pentru comunitate, administrație, instituție și individ

Obiectiv specific 2: Până la finalul anului 2020, o corelare a standardizării competențelor cu reformarea sistemelor de recrutare, promovare și evaluare, un sistem de management al calității în formarea pentru administrație și stimularea participării la diferite forme de învățare pe tot parcursul vieții vor asigura relevanța rezultatelor formării atât pentru comunitate, cât și pentru administrație, instituții și indivizi.

Activități principale:

2.1. Crearea unui cadru formal unic pentru organizarea și desfășurarea de stagii și activități de pregătire practică, în autorități și instituții publice, pentru elevi, studenți, absolvenți și alte categorii similare de persoane potențial interesate de o carieră în administrația publică

Implementarea activității are în vedere apropierea sistemului public de cel privat cu privire la interesul și implicarea în atingerea obiectivelor de adaptare a formării inițiale la cerințele pieței muncii; premisa de la care pornește o astfel de activitate este aceea că, din perspectiva pieței muncii,

administrația publică este un angajator cu drepturi, obligații și interese similare cu ceilalți angajatori.

Pentru implicarea în formarea inițială asigurată prin intermediul sistemului național de învățământ preuniversitar, activitatea are în vedere crearea și aplicarea de mecanisme cu și/sau fără caracter normativ destinate constituirii instituțiilor publice în parteneri ai unităților de învățământ (secundar superior, profesional) în cadrul cărora se organizează și se desfășoară învățământul dual.

Pentru implicarea în formarea inițială asigurată prin intermediul sistemului național de învățământ superior, activitatea are în vedere reglementarea și implementarea unui contract-cadru (care să fie, eventual, asociat ori integrat în contractele colective la nivel de ramură), adaptat inclusiv oportunităților specifice de învățare, dar mai ales limitărilor la care este supusă administrația ca partener de practică în aplicarea [Legii nr. 258/2007](#) privind practica elevilor și studenților, cu completările ulterioare.

Pentru implicarea în formarea inițială pentru ocuparea diferitelor categorii de funcții din administrație, activitatea are în vedere crearea și aplicarea de mecanisme cu și/sau fără caracter normativ destinate constituirii instituțiilor publice în parteneri ai INA (și oricăror alți furnizori de formare profesională inițială pentru ocuparea diferitelor categorii de funcții din administrație).

Pentru fiecare dintre categoriile implicate, intervenția va avea în vedere în mod egal formarea, testarea și/sau validarea deținerii de competențe specifice (cele dezvoltate în cadrul activităților de stagii și pregătire practică).

Printre activitățile intermediare cu caracter transversal, se vor regăsi în mod distinct crearea și operaționalizarea unei rețele de mentori, crearea unui cadru de competențe și a unui standard de pregătire asociat, aplicabile mentorilor, precum și organizarea și desfășurarea unui astfel de program, în sistem pilot, în scopul validării abordării, adaptării curriculum-ului și materialelor de formare și transferul acestora și către ceilalți potențiali furnizori, pentru o impulsione accelerată a evoluției domeniului și creșterea numărului de potențiali mentori.

Mai mult decât atât, experiența profesională căpătată în urma participării la astfel de activități va fi cuantificată cu titlu de experiență profesională relevantă (solicitată în cadrul proceselor de recrutare).

2.2. Crearea unui mecanism de cuplare a participării la diferite forme de dezvoltare a competențelor profesionale cu dezvoltarea unei cariere în administrație

Implementarea activității are în vedere crearea și implementarea unui sistem de credite transferabile specific formării continue a persoanelor care activează în cadrul administrației publice. În cadrul acestui sistem, participării la diferite procese de învățare îi va fi alocat un număr diferit de credite, în funcție de criterii precum:

- tipul învățării (formal - programe autorizate de ANC sau programe autorizate/acreditate de ARACIS și organizate de universități ca studii de licență, master, doctorat, respectiv programe postuniversitare autorizate; nonformal - programe de formare neautorizate ANC, inclusiv sub forma învățării la locul de muncă, activităților de stagii și pregătire practică,

schimburilor de experiență, vizitelor de studiu, programelor de e-learning și blended-learning etc.; informal, sub rezerva trecerii printr-un proces de testare și/sau validare, ori simplă recunoaștere a deținerii competențelor anunțate ca orientând procesele de învățare);

- relevanța învățării (stabilită pe baza corelării tipului și conținutului învățării cu concluziile și recomandările rezultate în urma ultimelor două evaluări profesionale);
- prioritatea învățării (stabilită pe baza corespondenței dintre tipul și conținutul învățării și "portofoliul de formare și dezvoltare profesională" al persoanei la momentul manifestării intenției de participare la formare);
- importanța învățării (corespondența dintre tipul și conținutul învățării și rezultatele parcurgerii procesului de consiliere și orientare profesională).

Fiecare funcționar va avea de cumulată anual un număr obligatoriu de credite, îndeplinirea obligației fiind cuantificată la evaluarea performanțelor profesionale individuale (pe modelul cadrului de competențe și sistemului de evaluare promovate prin Strategia privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, îndeplinirea obligației menționate urmând a fi legată de obiective și indicatori ce țin de deținerea și punerea în practică a "competențelor specifice în legătură cu dezvoltarea", conform cadrului de competențe prevăzut la finalul capitolului I din prezenta Strategie).

Numărul de credite se va obține prin cumularea creditelor primite ca urmare a participării la oricare dintre tipurile de formare recunoscute ca valabile pentru persoanele din administrație, indiferent de modalitatea de finanțare, atâta timp cât programele/activitățile în baza cărora se obțin respectivele credite se reflectă în "portofoliul de formare și dezvoltare profesională" al persoanei.

Numărul de credite deținute și, mai ales, conținutul "portofoliului de formare și dezvoltare profesională" vor putea fi ulterior valorificate și în cadrul deciziilor privind mobilitatea voluntară, mobilitatea obligatorie, exercitarea cu caracter temporar a unor funcții superioare celei deținute, modificarea fișei postului prin diversificarea activităților sau creșterea complexității acestora ca urmare a promovării în grad profesional pe funcțiile de execuție etc.

Măsurile concrete de implementare a acestei acțiuni vor avea în vedere necesitatea asigurării numărului de credite aferente pentru fiecare funcționar, în mod transparent și nediscriminatoriu, în baza unor metodologii/proceduri clare, corelând, în același timp, nevoile individuale de formare cu nevoile și prioritățile instituționale, în vederea creșterii profesionalismului personalului și a calității activității și eficienței la nivel instituțional.

Subsecvent, urmare a digitalizării și a definirii unor cerințe privind interoperabilitatea încă din faza de design, informațiile înregistrate vor contribui la continuarea eforturilor de simplificare a procedurilor administrative, de tipul Comisia de tăiat hârtii (spre exemplu, sistemul informatic de la activitatea 1.4. va fi creat ca interconectat cu secțiunea sistemului electronic național de evidență a ocupării destinată concursurilor, etapa de evaluare a eligibilității candidaților putând fi făcută, în timp și pe măsură ce informațiile sunt completate în mod corespunzător, în mod automat).

2.3. Extinderea și consolidarea rolului responsabilului de formare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, concomitent cu generarea capacității persoanelor vizate de a-și exercita noul rol

Activitatea va urmări cu precădere modificarea modalităților de identificare și selecție a celor mai potrivite persoane pentru îndeplinirea rolului de responsabili de formare, în special în contextul extinderii ariei de aplicabilitate a obligațiilor de planificare și raportare detaliate la activitatea 1.3., astfel încât impactul pozitiv al activităților desfășurate de aceștia să fie cât mai mare.

De asemenea, implementarea activității va avea în vedere și o diversificare a responsabilităților persoanelor vizate, astfel încât activitatea și rezultatele acestora să urmărească succesiunea etapelor ciclului formării, de la operațiuni ce țin de inventarul de competențe și oportunități și elaborarea de planuri individuale de dezvoltare, până la introducerea de date și informații relevante în sistemul informatic prevăzut la activitatea 1.4 și asigurarea accesului persoanelor îndreptățite la aceste informații. O variantă de detaliere a direcțiilor de evoluție corespunzătoare subiectului este prevăzută în anexa nr. 3.

2.4. Integrarea standardelor privind calitatea programelor finalizate cu recunoaștere națională a competențelor dobândite în sistemul de management al calității formării pentru administrație

Activitatea are în vedere în primul rând:

- limitarea riscului existenței sistemelor paralele de autorizare a programelor de formare și a furnizorilor de formare;

- "cuplarea" administrației, prin reprezentanți anume desemnați, la actualele procese decizionale și de autorizare/acreditare a activităților/programelor de formare pentru administrație:

- > un sistem de acorduri negociate și semnate cu părțile interesate (stakeholderii) relevante, cu rol de stabilire a unei abordări comune, bazate pe interese comune, a domeniului formării pentru administrație; forma scrisă a acordurilor va oferi un caracter relativ sustenabil, ca alternativă la efortul de simplă valorificare a unor dispoziții legale sau orientări strategice cu caracter general;

- > parteneriate pentru formarea inițială oferită de mediul academic, inclusiv cu scopul creșterii gradului de implicare în actualizarea conținuturilor programelor de studii, precum și al valorificării altor oportunități date de tendințele stabilite deja prin Strategia națională pentru învățământ terțiar 2015-2020;

- > reprezentarea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice în Comitetul Sectorial Administrație și Servicii Publice pentru formarea continuă și asigurarea participării specialiștilor în domeniul administrației și funcției publice în comisiile de autorizare a căror activitate este coordonată de Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), dublate de extinderea principiilor și sistemelor pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților ([art. 5 din Ordonanța Guvernului nr. 129/2000](#), republicată, cu modificările și completările ulterioare) și, implicit, a cerințelor minimale privind autorizarea de furnizori și programe de formare, și la programele de formare pentru administrația publică, precum și efectuarea controalelor. Aceasta se va realiza în urma încheierii unui protocol de colaborare între Ministerul Dezvoltării Regionale și

Administrației Publice și ANC. La efectuarea controalelor în comun pot participa și reprezentanți ai Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, în condițiile legii.

- o mai bună valorificare a conceptului de persoană-resursă în procesul de creștere a calității formării pentru administrația publică.

De asemenea, în contextul oportunității oferite de noile măsuri privind înființarea la nivelul fiecărei autorități și instituții publice a registrelor generale de evidență pentru personalul plătit din fonduri publice, în mod similar stabilirii obligației pentru angajatorii privați, va fi inițiată o analiză a modalităților în care funcțiile din administrație se regăsesc încadrate în Clasificarea Ocupațiilor din România. Analiza menționată va avea în vedere, în mod egal, situația curentă și situația preconizată ca urmare a implementării Strategiei pentru dezvoltarea funcției publice 2016-2020 - activitățile 1.3. și 2.1*16). Ulterior, pe baza rezultatelor obținute, va fi inițiată o actualizare a acestei Clasificări.

*16) Activitățile la care se face referire sunt: 1.3. Clarificarea rolurilor/mandatelor diferitelor categorii de resurse umane ce lucrează în administrația publică și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent și, respectiv, 2.1. Stabilirea unui cadru de competențe generale și specifice (PCGS) pentru ocuparea funcțiilor publice (de execuție și de conducere, inclusiv în cazul Înalților Funcționari Publici - ÎFP) în acord cu nevoile unui management public orientat spre rezultate și cu mandatele și funcțiile instituțiilor publice. Vor fi stabilite standarde de calitate atât pentru profilul de competențe generale și specifice (PCGS), cât și pentru alte cerințe specifice funcției publice, inclusiv ceea ce înseamnă experiența relevantă necesară ocupării unui anumit post

2.5. Crearea unor mecanisme de stimulare a investițiilor inteligente în formarea și dezvoltarea de competențe, la nivel de sistem, instituții și indivizi

Există mecanisme cu potențial de stimulare a investițiilor în formare, create de stat în beneficiul angajatorilor privați și care ar putea fi adaptate astfel încât să răspundă nevoilor ori să creeze oportunități și pentru angajatorul "stat".

De principiu, pot fi avute în vedere mecanisme de repartizare a costurilor, tip fonduri pentru formare profesională, mecanisme de subvenționare, stimulente fiscale, scheme de economisire dedicate indivizilor, acordarea de împrumuturi dedicate indivizilor, ori ucenicia ca și combinație între formarea inițială și ocuparea forței de muncă, precum și instrumente ce reglementează relația angajator-angajat, tip concediul pentru formare profesională, sau contracte de formare cu clauze pentru returnarea investiției. Spre exemplu, Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale a elaborat și publicat în 2014 un studiu destinat identificării și descrierii unor "bune practici privind măsurile de stimulare a investiției în formare profesională continuă la nivel european", în cadrul căruia a abordat: ucenicia (exemplul Ungariei), fondul pentru formare profesională (exemplul Poloniei), subvențiile pentru companiile care oferă formare profesională (exemplul Cehiei), stimulentele fiscale (exemplul Lituaniei), concediul pentru formare profesională (exemplul

Spaniei; se aplică și administrației publice)*17).

*17) Studiul este disponibil la
http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/ProiectePrograme_/2015-proiectmodele-încurajare-inv-fpc-FI-2.pdf

Implementarea prezentei activități are în vedere realizarea unei analize cu privire la fezabilitatea creării unor astfel de instrumente, resursele implicate și modalitatea în care respectivele instrumente, odată operaționalizate, pot constitui partea de cofinanțare și/sau alte metode de stimulare/ mecanisme de finanțare publică, privată sau în parteneriat a formării profesionale axate pe recompensarea performanței și bunelor practici, în cadrul sistemului dual de finanțare descris la activitatea 1.3.

Tema 3 - Organizarea și desfășurarea de activități de învățare și facilitare a învățării

Obiectiv specific 3: Până la finalul anului 2020, fiecare persoană care-și desfășoară activitatea în administrație va avea un "portofoliu de formare și dezvoltare profesională", pe baza căruia va putea dovedi deținerea competențelor generale și specifice corespunzătoare funcției ocupate, urmare a participării la activități de învățare dezvoltate în mod inteligent.

Activități principale:

3.1. Introducerea și dezvoltarea sistemului privind "portofoliul de formare și dezvoltare profesională" pentru persoanele din administrație

"Portofoliul de formare și dezvoltare profesională" cuprinde informații despre totalitatea diplomelor, certificatelor sau a altor înscrisuri obținute în urma evaluării competențelor dobândite sau a participării la activități de învățare, în diferite contexte, precum și, acolo unde este cazul, produse sau rezultate ale acestor activități, în diferite contexte de învățare, de către angajații din administrația publică, pe domeniile de activitate ale acestora.

Implementarea prezentei activități va presupune, în fapt, stabilirea detaliilor referitoare la modul în care această definiție de mai sus va fi efectiv pusă în practică, pentru persoanele care își desfășoară activitatea în administrația publică.

3.2. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014-2020:

- Politici publice (specializarea RU în elaborarea studiilor de impact)
- Elaborarea reglementărilor
- Resurse umane
- Management financiar - bugetarea pe programe
- Audit intern (inclusiv utilizarea Sistemului de Control Intern Managerial)
- Management de proiect
- Reprezentare instituțională (în special pe partea de relații internaționale)
- Achiziții publice (pentru funcțiile publice generale cu denumire specifică și funcțiile publice specifice din cadrul ANAP)
- Managementul calității (formare pentru decidenți, pentru dezvoltarea

culturii manageriale în autorități și instituții publice care furnizează servicii publice)

- Planificare teritorială
- Urbanism
- Administrare aplicații IT&C

Programele de formare pe domeniile anterior menționate vor fi organizate și desfășurate distinct, în funcție de complexitatea și gradul de detaliere al subiectelor abordate, pentru următoarele categorii de grupuri-țintă:

- personalul din cadrul departamentelor de specialitate, inclusiv persoanele/ funcțiile aparținând categoriei "conducere operațională", va beneficia de formare pe aspecte predominant tehnice, ce țin de identificarea, selectarea și aplicarea metodelor și tehnicilor standard de analiză a situației curente, identificare corectă a problemelor și oportunităților, fundamentare, prezentare și susținere a soluțiilor propuse în cadrul diferitelor etape ale procesului decizional, în fața conducerii, persoanelor interesate din interiorul sau din afara organizației, precum și publicului larg, întocmirea corespunzătoare a documentelor aferente implementării etc.;

- personalul de conducere (funcții politice cu putere decizională pe domeniile de formare și așa-numita conducere executivă direct responsabilă de coordonarea activităților specifice domeniului) va beneficia de formare cu privire la aspecte predominant manageriale, ce țin de modalitatea în care solicită și evaluează propunerile tehnice ale personalului din subordine, în care își asumă și alocă roluri, formează și coordonează echipe pentru atingerea unui scop determinat specific domeniului, în care valorifică în mod corect capacitatea și potențialul personalului tehnic subordonat/ coordonat etc.

Pentru asigurarea aplicabilității imediate a competențelor nou-dezvoltate, în organizarea și desfășurarea instruirilor se va ține cont în mod obligatoriu de cel puțin următoarele aspecte:

- formarea trebuie să fie aplicată, motiv pentru care o componentă obligatorie a programului va avea ca obiect abordarea unei situații curente, reale, din cadrul instituției de proveniență a participantului și care se află, prin natura aspectelor implicate, în competența sa de soluționare/ propunere a soluționării;

- formarea trebuie să aibă o finalitate demonstrată și demonstrabilă în ceea ce privește competențele, motiv pentru care finalizarea cu succes (și, implicit, obținerea documentului doveditor, cu competențele nou-dobândite expres menționate, acolo unde contextul de învățare permite) va depinde în mod direct de capacitatea participanților de a duce la bun sfârșit, la termenele și în forma solicitată, sarcina referitoare la abordarea situației curente menționată anterior;

- formarea trebuie să fie centrată inclusiv pe nevoile și capacitatea individului de a internaliza corect rezultatele proceselor de învățare, motiv pentru care încă din faza de design va fi respectată cerința implicării de personal specializat și cu experiență în aplicarea efectivă a metodelor și tehnicilor prezentate (formator, co-formator sau persoană resursă), care să asiste fiecare participant în parte în elaborarea "temei";

- formarea trebuie să fie sustenabilă și durabilă, motiv pentru care încă din faza de design va fi urmărită, pe cât posibil, extinderea

relaționării dintre furnizorul de formare și participant și în perioada post-formare, inclusiv în scopul urmăririi modalității în care rezultatele învățării au fost integrate în activitățile curente asociate exercitării funcției de către fiecare participant (drept componentă primară a evaluării impactului formării).

Ca activități-suport, INA va iniția formarea și, ulterior, va gestiona Rețeaua Națională de Expertiză pentru Administrație, formată din clustere separate, asociate fiecărui domeniu specific, atât în ceea ce privește domeniile transversale, cât și în ceea ce privește domeniile sectoriale (în acest din urmă caz, în urma încheierii de parteneriate cu școlile sau institutele de formare de drept public din subordinea sau coordonarea fiecărui minister de linie, responsabile cu dezvoltarea competențelor specifice sectorului de activitate - finanțe, sănătate, educație etc.). Componenta Rețelei Naționale de Expertiză pentru Administrație va fi disponibilă public, constituind baza pentru recrutarea și selecția formatorilor și/sau a persoanelor-resursă implicate în formarea pentru administrație. Tot ca activități-suport, INA va demara procesul de negociere și încheiere de parteneriate cu universități acreditate și alți furnizori de formare cu prestigiu național și internațional, pentru organizarea diferitor activități, conform intereselor comune privind dezvoltarea de competențe pe așa-numitele "domenii prioritare".

3.3. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru înalții funcționari publici, conform prevederilor legale și a perspectivelor privind standardizarea competențelor inclusiv pentru aceste categorii de funcții.

3.4 Organizarea și desfășurarea de programe de leadership pentru factorii decizionali - demnitari și aleși locali - și conducerea executivă a autorităților, instituțiilor și serviciilor publice

Implementarea activității vizează organizarea și desfășurarea a două mari categorii de programe:

- de formare inițială, organizate de nou-înființatul INA, singur sau în parteneriat, și care reprezintă condiție de eligibilitate pentru ocuparea diferitelor categorii de funcții manageriale din administrația publică (cum este, spre exemplu, actualul program de formare specializată destinat potențialilor candidați la ocuparea de funcții din categoria înalților funcționari publici, sau cum vor fi, ca urmare a implementării Strategiei pentru dezvoltarea funcției publice, programele de formare destinate potențialilor candidați la ocuparea de funcții publice de conducere); în design-ul acestor programe va fi respectat un raport între pregătirea teoretică și instruirea practică de 1/1; în această categorie vor intra, prin echivalare, și funcțiile manageriale de specialitate, definite și reglementate la nivel sectorial, sub rezerva dovedirii deținerii unor competențe comparabile cu cele pe care INA, în aplicarea legii, urmărește să le dezvolte în cadrul programelor proprii de formare inițială.

- de formare continuă - perfecționare, organizate de INA, școlile sau institutele de formare din subordinea sau coordonarea fiecărui minister de linie, sau orice alt furnizor de formare, indiferent de statutul său, prin raportare la standardele ocupaționale, cadrele de competențe și/sau standardele de pregătire profesională în vigoare la momentul prestării; în

design-ul acestor programe se recomandă respectarea unui raport între pregătirea teoretică și instruirea practică de 1/3 sau chiar utilizarea unei proporții și mai mari decât atât de instruire practică.

Grupurile-țintă vizate cu prioritate în perioada următoare sunt: funcționarii publici de conducere, secretarii unităților administrativ-teritoriale, prefectii și subprefectii (în special în condițiile în care este în discuție schimbarea rolului și statutului acestora), aleșii locali și persoanele numite la conducerea agențiilor din cadrul administrației publice centrale și pentru care implementarea măsurilor de reformă administrativă va presupune o redefinire substanțială a rolului și modalităților de abordare a activităților instituționale.

3.5. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru persoanele cu potențial, din sistem sau din afara sistemului, pe modelele deja consacrate (YPS, BSGR etc., însă numai pe componenta de formare)

Implementarea activității va fi corelată cu modificările aduse în special cadrului normativ actual în materie de dezvoltare a carierei în funcția publică, însă nu se va limita doar la acestea.

3.6. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pentru asigurarea integrității în funcția publică, în general, și pentru consilierii de etică, ca programe de formare distincte

Implementarea activității va fi corelată cu modificările aduse în special cadrului normativ actual în materie de integritate în exercitarea funcțiilor publice, însă nu se va limita doar la acestea; de asemenea, implementarea activității va avea în vedere și viziunea strategică asupra domeniului oferită de Strategia națională anticorupție 2016-2020 și, în subsidiar, de Strategia pentru dezvoltarea funcției publice 2016-2020.

3.7. Organizarea și desfășurarea de programe de formare și alte categorii de activități de învățare, prioritate având în perioada imediat următoare:

- pregătirea potențialilor candidați la concursurile pentru ocuparea de funcții publice, în legătură cu aspecte teoretice și practice specifice parcurgerii probelor de concurs;

- instruirii specifice orientate spre "acomodarea" persoanelor nou-intrate în sistem, prin nou-intrate în sistem înțelegându-se aici orice nou ocupant al unei funcții, independent de experiența sa anterioară în sau cu sistemul administrației publice (așa-numitele "induction period"/"induction training", indiferent dacă este vorba de perioade stabilite/ reglementate ca fiind "de probă", "de stagiu" sau "de inițiere", ori dacă vizează doar acele perioade de timp general acceptate ca fiind necesare oricărei persoane la intrarea într-un mediu de lucru nou, și pentru care Strategia pentru dezvoltarea funcției publice 2016-2020 prevede obligativitatea formării și informării obligatorii inclusiv cu privire la etică și integritate);

- organizarea și desfășurarea de programe de formare pentru personalul tehnic al Parlamentului, implicat în fundamentarea inițiativelor legislative (pentru detalii, a se vedea Obiectivul specific II.1.3 din SCAP, pct. V);

- organizarea și desfășurarea de programe de formare pentru membrii aparatelor tehnice din cadrul structurilor asociative (pentru detalii, a se vedea Obiectivul specific II.1.7 din SCAP);

- formarea pentru integritate, ca parte componentă a implementării Strategiei naționale anticorupție (pentru detalii, a se vedea Obiectivul specific II.3. din SCAP);

- formarea personalului direct responsabil de implementarea măsurilor ce implică modificări ample, de fond, ale cadrului normativ, instituțional și procedural actual, ca urmare a implementării cadrului strategic național adoptat în perioada 2015-2016 în toate domeniile de administrație și servicii publice;

- formarea personalului direct responsabil de organizarea și desfășurarea de activități în contextul provocărilor asociate exercitării de către România a președinției Consiliului Uniunii Europene în perioada iulie-decembrie 2019.

Dezvoltarea de competențe conform termenilor de referință menționați anterior va fi asigurată preponderent prin organizarea și desfășurarea de activități de învățare în contexte nonformale și informale, inclusiv activități de schimb de experiență și diseminare a bunelor practici, stagii practice, formare la locul de muncă, e-learning și blended-learning, coaching și învățare experiențială, precum și orice alte metode inovative capabile a conduce, în condițiile unei aplicări corespunzătoare, la atingerea obiectivelor învățării.

3.8. Sprijinirea învățării inteligente prin dezvoltarea de activități de cercetare și inovare în domeniul administrației publice

Implementarea prezentei activități va avea loc prin raportare la Obiectivul specific e) creșterea capacității administrației centrale al Planului Național de Cercetare-Dezvoltare și Inovare 2015-2020, presupunând:

- Includerea în aria de competență a nou-înființatului Institut Național pentru Administrație a unor atribuții distincte privind organizarea, coordonarea și/sau participarea la activități de cercetare-inovare în domeniul administrației publice/pentru administrația publică; dezvoltarea capacității instituționale de cercetare, dezvoltare și inovare. În exercitarea atribuțiilor menționate, INA își poate constitui, în cadrul său, o structură de cercetare-dezvoltare în sensul [Ordonanței Guvernului nr. 57/2002](#) privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, și/sau va putea participa, inclusiv în parteneriat cu unități și instituții cu personalitate juridică, care fac parte din sistemul național de cercetare-dezvoltare, cu aplicații la apelurile de proiecte de cercetare-inovare deschise în cadrul programelor finanțate prin Programul Național de Cercetare Dezvoltare și Inovare în derulare;

- Parteneriate de tip public-privat pentru crearea și operaționalizarea de centre de competență, infrastructură de transfer și incubatoare de inovare pentru administrație și servicii publice;

- Identificarea și implementarea de măsuri pentru stimularea cererii autorităților, instituțiilor și altor categorii de entități publice (ex.: comitete și grupuri interministeriale, asocieri de autorități/ instituții etc.) pentru inovarea de procese și produse asociate exercitării atribuțiilor proprii, precum și pentru soluții inovatoare interdisciplinare;

- Asigurarea participării active a României în cadrul rețelelor, parteneriatelor și/sau inițiativelor europene și internaționale de cercetare, dezvoltare și inovare în/pentru administrația publică;

- Facilitarea accesului la literatura științifică internațională, la studii și cercetări aplicate în domeniul administrației publice și subdomeniile conexe, precum și la resurse pentru valorificarea și susținerea specializării inteligente.

Tema 4 - Informare și conștientizare, comunicare, branding/ rebranding și marketing

Obiectiv specific 4: Până la finalul anului 2020, pentru fiecare măsură nou-implementată vor exista acțiuni de informare și conștientizare, comunicare, branding/rebranding și marketing adaptate publicului-țintă astfel încât mesajul unitar transmis și recepționat să fie acela că "pentru administrația publică, profesionalismul contează"

Activități principale:

4.1. Organizarea și desfășurarea de dezbateri periodice cu părțile interesate relevante, cu privire la: dezvoltarea de competențe în și pentru administrație, beneficiile și rezultatele investițiilor în formarea și dezvoltarea profesională a diferitelor categorii de personal, respectiv modalități de creștere a eficienței cheltuielilor publice

4.2. Organizarea și desfășurarea anuală de evenimente de tipul "forumul administrației", în cadrul cărora persoane din autorități și instituții publice vor avea posibilitatea de a se întâlni și dezbate în mod direct și nemijlocit subiecte de interes deosebit

4.3. Stabilirea unei identități vizuale și a unui brand propriu pentru nou-înființatul INA și promovarea programelor și activității instituției, la nivel național, european și internațional

4.4. Facilitarea creării unei Rețele Naționale a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică, în cadrul căreia membrii să-și poată păstra identitatea proprie și avantajele competitive individuale, implicându-se în același timp în stabilirea și urmărirea unor direcții comune de acțiune

4.5. Introducerea în cadrul Competițiilor anuale privind calitatea și inovarea în administrație, organizate de ANFP, a unui pilon special dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane

4.6. Susținerea cu personal specializat și participare activă a inițiativelor Ministerului Educației, unităților de învățământ preuniversitar, instituțiilor de învățământ superior, asociațiilor elevilor și studenților și altor categorii de entități interesate similare, care vizează abordarea în cadrul proceselor educaționale pentru copii și tineri a unor aspecte specifice privind administrația

Detalierea activităților prezentate în acest capitol se găsește în Anexa 4

- Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020.

CAP. VI

Implicații juridice și bugetare

a. Implicații juridice

Implementarea Strategiei privind formarea profesională pentru

administrația publică 2016-2020 implică, în mod direct, următoarele modificări legislative:

- Proiect de lege pentru modificarea și completarea [Legii nr. 188/1999](#) privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, astfel încât legislația primară principală în domeniul funcției publice să reflecte inclusiv abordarea strategică în domeniul formării; ulterior, pentru armonizarea cu prevederile statutului general, vor fi supuse unui proces similar și celelalte acte normative prin care se stabilesc funcții publice specifice.

- Un nou Statut al funcționarilor publici va implica noi norme de aplicare, ce vor înlocui (prin modificare și completare sau, după caz, printr-o reglementare complet nouă) prevederile [Hotărârilor Guvernului nr. 1066/2008](#), nr. 611/2008, nr. 341/2007, nr. 833/2007 și nr. 832/2007.

- Pentru integrarea prezentei abordări strategice în procesele de management al personalului contractual, va fi necesară în primul rând o modificare și completare corespunzătoare a [Hotărârii Guvernului nr. 286/2011](#) pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

- Proiectele de modificare și completare a Hotărârii Guvernului nr. 1/2013 privind organizarea și funcționarea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și a [Hotărârii Guvernului nr. 1000/2006](#) privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, vor reflecta, cu precădere, modificările instituționale generate de asumarea și exercitarea rolurilor specifice domeniului formării pentru administrație.

- Va fi necesară adoptarea a cel puțin două acte normative privind înființarea, organizarea și funcționarea INA, unul la nivel de legislație primară (proiect de lege sau de ordonanță a Guvernului) iar celălalt, la nivel de hotărâre a Guvernului prin care se stabilesc detaliile cu privire la organizare și funcționare.

b. Implicații bugetare

Implicațiile pentru buget, cu referire la Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020, pot fi estimate ținând cont de următoarele aspecte:

- Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 este corelată în ceea ce privește conținutul obiectivelor și acțiunilor planificate cu planul de acțiuni al Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014-2020 și cu planul de acțiuni al Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, existând totodată și activități noi. În consecință, bugetul implementării SCAP, care precizează costuri estimative pentru implementarea obiectivelor din domeniul resurse umane, nu pot fi preluat integral cu titlu de costuri estimative ale implementării prezentei strategii.

- Alți co-responsabili pentru implementarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică sunt instituțiile publice care

reglementează și/sau realizează formare profesională sectorială, pentru personalul de specialitate din anumite domenii de activitate (cum sunt, spre exemplu, domeniile: finanțe publice, ordine și siguranță publică, diplomație/ relații internaționale, sănătate publică, statistică, achiziții publice etc.). Un rol important în acest context îl au furnizorii publici de formare - Institutul Diplomatic Român; Institutul Național al Magistraturii; Institutul de Studii pentru Ordine Publică; Institutul Național pentru Cercetare și Formare Culturală; Școala Națională de Sănătate Publică, Management și Perfecționare în Domeniul Sanitar; Școala Națională de Grefieri; Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională al Inspecției Muncii; Centrul Național de Pregătire în Statistică; Școala de Finanțe Publice și Vamă; Autoritatea Națională pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice; Institutul European din România, Institutul Bancar Român etc., însă finanțarea activităților acestora face obiectul politicilor sectoriale ale ministerelor de resort. În cazul acestor furnizori, precum și în cazul instituțiilor în care îndeplinirea responsabilităților asumate se finanțează din bugetul curent (implementarea activităților presupune exercitarea atribuțiilor curente, fără cheltuieli suplimentare), implicațiile financiare ocazionate de implementarea strategiei vor fi considerate ca fiind zero.

- Pentru implementarea acestui document de politică publică este necesară dezvoltarea cel puțin a capacității instituționale a Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și a Agenției Naționale a Funcționarilor Publice și crearea capacității instituționale a nou-înființatului INA. Prin urmare, fonduri bugetare suplimentare vor trebui să acopere cheltuielile de personal, logistică etc. și trebuie incluse în estimarea implicațiilor bugetare.

- Este recomandabil ca bugetul final estimat pentru Strategia privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020 să fie ajustat în urma procesului de consultare decizională, pe baza estimărilor și proiecțiilor financiare ce pot fi furnizate de departamente specializate din cadrul sau din subordinea următoarelor instituții publice: Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Agenția Națională a Funcționarilor Publici și Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, precum și din cadrul instituțiilor de formare sectorială enumerate mai sus.

- Finanțarea obiectivelor și acțiunilor planificate prin această strategie se va efectua în limita fondurilor aprobate anual prin legile bugetare anuale, precum și din alte surse legal constituite, potrivit legii.

Implicațiile financiare estimative, ocazionate de implementarea strategiei:

Font 8

Activități Sursă de finanțare Implicații			
curentă financiare			
Tema 1 - Cadrul legal, instituțional și de management al formării	17.000.000 RON		
1.1. Clarificarea rolurilor și mandatelor diferitelor instituții/entități responsabile în prezent de definirea și implementarea politicilor și regulilor privind	Bugetele instituțiilor 0		
	prevăzute în planul		
	de acțiuni		

formarea diferitelor categorii de persoane care-și desfășoară activitatea în administrația publică și integrarea lor într-un sistem instituțional și de management coerent, dedicat exclusiv dezvoltării de competențe în administrația publică			
1.2. Înființarea și operaționalizarea Institutului Național de Administrație (INA), ca școală de formare aplicată pentru administrație și actor implicat activ în implementarea politicilor de formare pentru administrație	Buget MDRAP și venituri proprii INA		
1.3. Definirea unui sistem integrat de analiză a nevoilor de formare, stabilire a priorităților și finanțare a dezvoltării de competențe, precum și evaluare periodică (ex-post) a impactului formării, cu asigurarea transparenței și participării publice în cadrul fiecăreia dintre etapele corespunzătoare formării cererii de servicii de formare	Buget MDRAP și Fonduri POCA		
1.4. Crearea unui sistem informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație, conectat/ conectabil la mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, la cererea persoanelor interesate, a așa-numitului "portofoliu de formare și dezvoltare profesională" al persoanei care-și desfășoară activitatea profesională în sectorul public	Buget MDRAP și Fonduri POCA		
Tema 2 - Relevanța formării pentru comunitate, administrație, instituție și individ			82.000.000 RON
2.1. Crearea unui cadru formal unic pentru organizarea și desfășurarea de stagii și activități de pregătire practică, în autorități și instituții publice, pentru elevi, studenți, absolvenți și alte categorii similare de persoane potențial interesate de o carieră în administrația publică	Buget instituției direct și Fonduri externe (POCA, POCU, POC, granturi, etc.)	1.000,000	
2.2. Crearea unui mecanism de cuplare a participării la diferite forme de dezvoltare a competențelor profesionale cu dezvoltarea unei cariere în administrație	Buget instituției direct și implicate	1.000.000	
2.3. Extinderea și consolidarea rolului responsabilului de formare din cadrul autorităților și instituțiilor publice, concomitent cu generarea capacității persoanelor vizate de a-și exercita noul rol	Buget autorității și instituții publice direct și implicate și Fonduri POCA	15,000,000	
2.4. Integrarea standardelor privind calitatea programelor finalizate cu recunoaștere națională a competențelor dobândite în sistemul de management al calității formării pentru administrație	Buget autorității și instituții publice direct implicate și Fonduri externe (POCA, granturi, alte surse etc.)	15.000.000	
2.5. Crearea unor mecanisme de stimulare a investițiilor inteligente în formarea și dezvoltarea de competențe, la nivel de sistem, instituții și indivizi	Buget autorității și instituții publice direct implicate și suplimentară	50.000.000 RON	(suma)
față de estimarea bugetară alocată formării prin SCAP, respectiv SDFP)			
Tema 3 - Organizarea și desfășurarea de activități de învățare și facilitare a învățării			116.561.000 RON
3.1. Introducerea și dezvoltarea sistemului privind "portofoliul de formare și dezvoltare profesională" pentru persoanele din administrație	Buget instituției direct și implicate	"	

3.2. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014-2020	Cofinanțări (prin aplicarea sistemului plată/ coplată)		
3.3. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru înalții funcționari publici			
3.4. Organizarea și desfășurarea de programe de leadership pentru factorii decizionali - demnitari și aleși locali - și conducerea executivă a autorităților, instituțiilor și serviciilor publice			
3.5. Organizarea și desfășurarea de programe de formare specializată pentru persoanele cu potențial, din sistem sau din afara sistemului			
3.6. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pentru asigurarea integrității în funcția publică, în general, și pentru consilierii de etică, ca programe de formare distincte			
3.7. Organizarea și desfășurarea de programe de formare și alte categorii de activități de învățare, prioritate având în perioada imediat următoare:...			
3.8. Sprijinirea învățării inteligente prin dezvoltarea de activități de cercetare și inovare în domeniul administrației publice	Buget INA Fonduri POC		
Tema 4 - Informare și conștientizare, comunicare, branding/ rebranding și marketing		8.000.000 RON	
4.1. Organizarea și desfășurarea de dezbateri periodice cu părțile interesate relevante, ...	Bugetele instituțiilor implicate		
4.2. Organizarea și desfășurarea anuală de evenimente de tipul "Forumul administrației",... Fonduri externe (POCA, granturi, alte surse etc.)	Bugetele instituțiilor implicate		
4.3. Stabilirea unei identități vizuale și a unui brand propriu pentru nou-înființatul INA și promovarea programelor și activității instituției	Bugetul INA Fonduri POCA		
4.4. Facilitarea creării unei Rețele Naționale a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică,...	Bugetul INA Fonduri POCA		
4.5. Introducerea în cadrul Competițiilor anuale privind calitatea și inovarea în administrație, organizate de ANFP, a unui pilon special dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane	Bugetul INA/ANFP Finanțare CoE		
4.6. Susținerea cu personal specializat și participare activă a inițiativelor Ministerului Educației, unităților de învățământ preuniversitar, instituțiilor de învățământ superior, asociațiilor elevilor și studenților și altor categorii de entități interesate similare, care vizează abordarea în cadrul proceselor educaționale pentru copii și tineri a unor aspecte specifice privind administrația	Bugetul INA/ANFP		

CAP. VII

Proceduri de monitorizare și evaluare

Instituțiile propuse drept co-responsabili pentru implementarea strategiei sunt prevăzute în planul de acțiuni detaliat din anexa nr. 4. Este recomandabil ca, pentru implementarea strategiei, acțiunile relevante propuse și agreate de co-responsabili în cadrul Grupului de lucru Resurse umane al CNCISCAP, respectiv de către CNCISCAP să fie și ele incluse în planurile strategice instituționale corespunzătoare.

CNCISCAP va face recomandări, dacă este cazul, pentru modificarea planului de acțiuni al strategiei sau pentru modificarea unor planuri sectoriale în domeniu. De asemenea, un rol important în cadrul procesului îl vor avea și furnizorii de servicii de formare, însă contribuția acestora nu poate fi decât cel mult estimată, ea fiind voluntară și dependentă de interesul subiectiv pentru implicare.

Colectarea datelor cu privire la implementarea strategiei revine instituțiilor cu atribuții în domeniu, Cancelaria Prim-ministrului fiind instituția care centralizează aceste date și întocmește rapoartele de monitorizare. Acestea vor fi publicate spre formulare de propuneri și recomandări, în mod similar proceselor asociate parcurgerii procedurilor de transparență decizională. Rapoartele finale vor fi prezentate apoi CNCISCAP, respectiv structurii de guvernare de tip "consiliu" prevăzută a fi înființată în implementarea Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020 (care va îndeplini și în implementarea prezentei strategii un rol similar celui descris în Strategia privind funcția publică).

Elementele concrete ale procesului de monitorizare vor fi stabilite printr-o metodologie aprobată de CNCISCAP, pentru activitățile specifice acestei structuri, respectiv prin mecanismul de avertizare timpurie, pentru activitățile specifice structurii de guvernare de tip "consiliu" prevăzută a fi înființată în implementarea Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020.

Indicatorii de output din planul de acțiuni vor fi monitorizați trimestrial în cadrul unor rapoarte de monitorizare a implementării, iar indicatorii de impact din planul de acțiuni vor fi monitorizați anual, în cadrul unor rapoarte de evaluare privind impactul strategiei, în care vor fi analizate efectele directe și indirecte ale implementării, stadiul îndeplinirii obiectivelor și cauzele eventualelor întârzieri privind realizarea acțiunilor prevăzute, recomandări pentru ajustarea planului de acțiuni.

O parte din indicatorii de rezultat (outcome) ai strategiei vor putea fi monitorizați în timp real pe baza datelor disponibile prin sistemul electronic național de evidență a ocupării administrat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, imediat după ce acesta va fi implementat.

Pentru asigurarea coerenței și continuității în implementare, date fiind riscurile generate de o lipsă a capacității de inventariere a situației curente și raportare a informațiilor relevante (prezenta strategie fiind condiționalitate ex-ante în cadrul Acordului de parteneriat semnat cu Comisia Europeană pentru alocarea de fonduri în cadrul exercițiului financiar 2014-2020), în cadrul legislației specifice vor fi prevăzute inclusiv sancțiuni pecuniare pentru conducerea autorităților și instituțiilor care nu-și vor respecta obligațiile de raportare sau, după caz, de conformare.

Calendarul estimativ al raportărilor din cadrul procesului de monitorizare și evaluare va fi descris în cadrul metodologiei de monitorizare aprobată de CNCISCAP.

CPM, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și ANFP vor monitoriza implementarea strategiei și vor identifica, împreună cu CNCISCAP, modalitățile de intervenție prin acte normative ori cu caracter normativ suplimentare, acolo unde este cazul. În acest fel se va asigura corelarea între monitorizarea și implementarea planului de acțiuni al Strategiei privind formarea pentru administrația publică 2016-2020 și monitorizarea și implementare planului de acțiuni general al Strategiei pentru Consolidarea Administrației Publice (SCAP) 2014-2020, respectiv monitorizarea și implementarea planului de acțiuni general al Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020.

ANEXA 1

la Strategie

Cadrul normativ general care reglementează domeniul formării profesionale pentru administrația publică

Cadrul normativ general care reglementează domeniul formării profesionale pentru administrația publică:

1. [Legea nr. 188/1999](#) privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. [Legea nr. 53/2003](#) privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. [Legea nr. 157/2004](#) privind instituirea bursei speciale "Guvernul României" pentru formarea managerilor din sectorul public, cu modificările și completările ulterioare;
4. [Legea nr. 1/2011](#) a educației naționale, cu modificările și completările ulterioare;
5. [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008](#) privind statutul funcționarului denumit manager public, cu modificările și completările ulterioare;
6. [Ordonanța Guvernului nr. 129/2000](#) privind formarea profesională a adulților, republicată;
7. [Hotărârea Guvernului nr. 522/2003](#) pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor [Ordonanței Guvernului nr. 129/2000](#) privind formarea profesională a adulților;
8. [Hotărârea Guvernului nr. 1000/2006](#) privind organizarea și funcționarea ANFP, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. [Hotărârea Guvernului nr. 832/2007](#) pentru aprobarea Regulamentului privind organizarea și desfășurarea programului de formare specializată pentru ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici, cu modificările și completările ulterioare;
10. [Hotărârea Guvernului nr. 611/2008](#) pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;
11. [Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008](#) pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici;
12. [Hotărârea Guvernului nr. 556/2011](#) privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Calificări;
13. [Hotărârea Guvernului nr. 418/2015](#) pentru aprobarea Strategiei

naționale de învățare pe tot parcursul vieții;

14. [Hotărârea Guvernului nr. 565/2015](#) pentru aprobarea Strategiei naționale pentru învățământ terțiar 2015-2020;

15. [Hotărârea Guvernului nr. 317/2016](#) pentru aprobarea Strategiei Educației și Formării Profesionale din România pentru perioada 2016-2020.

ANEXA 2

la Strategie

"Eu aș vrea ca tu să știi"

CE ESTE

Un instrument online de consultare publică/colectare a opiniilor cetățenilor cu privire la ce competențe ar trebui dezvoltate cu prioritate la personalul din administrație pentru ca munca acestuia să răspundă într-o mai mare măsură așteptărilor privind calitatea serviciilor publice și a actului de guvernare.

Orice persoană care a interacționat cu administrația, independent de calitatea sau de problema sa, și care consideră că dacă cel responsabil/cei responsabili cu soluționarea aspectelor ce au făcut obiectul interacțiunii ar fi avut cunoștințe sau abilități suplimentare, ar fi răspuns mai bine așteptărilor (mai bine = mai repede, la un nivel calitativ superior, altfel, etc.), își va putea exprima opinia sub forma "eu (= cetățean) aș vrea ca tu (= funcționar, angajat, manager, etc.) să știi (= pentru viitor, cu referire la: (1) capacitatea persoanei de a identifica și alte perspective în abordarea unei probleme similare, ori de a acționa într-un mod diferit pentru a o rezolva, (2) nevoia de a comunica/explica într-un mod diferit, astfel încât să se înțeleagă mai bine problema, soluția sau aspectele particulare, (3) posibilitatea integrării în practicile curente, în mod pozitiv, a experiențelor în legătură cu interacțiunea încheiată etc.)".

Opiniile astfel exprimate vor fi ulterior traduse din așteptări privind competențele în aspecte/teme recomandate pentru a fi abordate în cadrul instruirilor, contribuind în acest fel atât în faza de analiză a nevoilor de formare, cât și în cea de analiză a impactului formării (cel puțin la nivel teoretic, dacă aspecte regăsite în faza de analiză a nevoilor sunt abordate corect în cadrul unui ciclu, ele ar trebui să nu se mai regăsească, sau să regăsească semnificativ diminuate, în ciclul următor).

Ca variante de implementare, se poate utiliza fie în format întrebare deschisă, fără o legătură determinată cu competențele considerate necesare pentru exercitarea de funcții în cadrul administrației, fie într-un format raportat la lista (și, mai ales, conținutul) competențelor anterior menționate. De asemenea, se poate utiliza fie în scopul centralizării de informații generale, neorientate, fie în scopul centralizării de informații specifice unor domenii-cheie predefinite (ex.: relații cu publicul, managementul resurselor umane, elaborare politici publice etc.).

DE CE

Pentru că la ora actuală majoritatea informațiilor considerate relevante pentru subiect sunt solicitate și, respectiv, definite unilateral, la un

nivel de generalitate mare și fără evidențierea legăturilor între aspectele teoretice și cele practice. Spre exemplu:

- Potrivit sondajelor realizate în ultimii ani, percepția publică vorbește încă de o slabă pregătire/profesionalizare a personalului din administrație, însă nu există (sau nu sunt publice) detalii privind ce anume din pregătire este considerat drept (încă) necorespunzător.

În mod similar, problema deficiențelor la nivel de capacități instituționale, cu accent pe capacitatea resurselor umane de a susține și implementa schimbarea, a fost și este în continuare abordată de toate părțile interesate în cadrul proceselor de planificare strategică sectorială, însă în puține cazuri sunt oferite detalii concrete cu privire la ce lipsește și/sau ce ar putea fi îmbunătățit în materie de ce anume ar putea face o anumită categorie de personal mai bine, sau altfel.

- Pentru viitor, se dorește introducerea de cadre de competențe și o reorientare a proceselor de recrutare și promovare dinspre testarea capacității de memorare (abordare cantitativă) înspre evaluarea capacității de utilizare practică, eficientă și eficace a cunoștințelor (abordare calitativă). În același context, se vorbește despre introducerea evaluării impactului formării ca parte integrantă a managementului performanței în autorități și instituții publice. Este de așteptat ca aceste eforturi să conducă, în timp, și la o accentuare a laturii calitative în evaluări, iar în ultimă instanță aprecierea calității în cadrul unor servicii orientate către cetățean este la latitudinea beneficiarului.

- În cadrul analizelor necesarului de instruire pentru administrație beneficiarii finali, fie ei beneficiari ai formării sau beneficiari ai serviciilor prestate de persoanele instruite, sunt prea puțin sau deloc implicați, iar atunci când sunt implicați, informațiile rezultate sunt mult prea generale pentru a permite identificarea concretă a ceea ce se presupune că persoanele ar trebui să știe să facă fie în plus, fie mai bine.

CE ADUCE NOU

O logică a abordării în domeniul formării pentru administrația publică similară opțiunii evaluărilor tip 360°, cu posibilitatea implementării efective a acesteia cu costuri, birocratie și resurse minime, ca alternativă la sistemul actual de definire a politicilor în domeniu.

Spre exemplu, în ceea ce privește funcționarii publici, sistemul actual ([Hotărârea Guvernului nr. 1066/2008](#) pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici) implică definirea necesarului de instruire sub forma unor "domenii în care funcționarul public [...] necesită formare profesională suplimentară în perioada următoare".

Aceste "domenii" sunt delimitate pe baza informațiilor din rapoartele de evaluare a performanțelor profesionale individuale, unde completarea se face de către superiorul ierarhic și vizează "programe de instruire recomandate a fi urmate în următoarea perioadă pentru care se va face evaluarea", la care se adaugă "necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului".

Rezultatul la nivel de instituție și, respectiv, la nivel de sistem, se regăsește sub o titulatură largă, de tipul "management", "managementul serviciilor publice și de utilitate publică", "drepturile și libertățile

fundamentale ale omului", "politici și afaceri europene", sau "comunicare, relații publice, transparență decizională, informații - date publice/clasificate/cu caracter personal", în cadrul căreia sunt identificabile puține informații referitoare la eventuale obiective ale formării (pentru detalii, a se vedea OPANFP nr. 762/2015 pentru stabilirea domeniilor prioritare de formare profesională pentru administrația publică, sau rapoartele privind formarea profesională a funcționarilor publici, disponibile pe pagina de internet a ANFP la secțiunea Materiale utile/Rapoarte).

Mai mult, din analiza procedurilor reglementate rezultă că în ceea ce privește funcționarii publici, implicarea acestora în definirea propriilor nevoi de formare este minimă, interviul de evaluare fiind mai mult formal și destinat, conform legii, "aducerii la cunoștința funcționarului a consemnărilor făcute de evaluator în raportul de evaluare", respectiv semnării și datării documentului de către cele două persoane direct implicate - evaluator și persoana evaluată. În mod similar, persoanele interesate se pot exprima asupra subiectului supus discuției în mod limitat, de regulă fie cu ocazia parcurgerii procedurilor de transparență decizională ocazionate de reglementarea, de către ANFP, a domeniilor prioritare de formare profesională a funcționarilor publici, fie cu ocazia publicării rapoartelor anuale privind formarea profesională a funcționarilor publici. În nici una dintre situații nu există o regulă general valabilă referitor la conținutul implicării sau rezultatul centralizării potențialelor opinii.

SUSTENABILITATE

În contextul (re)definirii politicilor privind formarea pentru administrația publică, al (re)înființării Institutului Național de Administrație și (re)definirii atribuțiilor pe domeniul formării pentru Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și Agenția Națională a Funcționarilor Publici instrumentul ar putea fi și pe viitor utilizat cu titlu de sursă alternativă de informații de către ANFP, în cadrul evaluărilor de impact și de nevoi.

De asemenea, în măsura în care se dovedește fezabil iar implementarea dovedește că poate aduce o plus-valoare reală, instrumentul poate fi dezvoltat iar utilizarea sa, transformată în regulă general (a se vedea modelul posturi.gov.ro, sau maisimplu.gov.ro).

ANEXA 3 la Strategie

Rolul și competențele responsabilului de formare

Font 8

Situația actuală	Situația dorită
Statutul responsabilului de formare	Funcționar public din cadrul instituției, numit după caz: 1) structură specializată (pentru instituții mari), de regulă din cadrul compartimentului RU. funcționar public sau contractual (pentru instituții mici), din cadrul instituției, care deține competențele necesare îndeplinirii rolului de responsabil de formare; poziționat de regulă în cadrul structurii responsabile

Atribuțiile specifice se exercită în baza unui act administrativ emis din cadrul oricăreia de conducătorul dintre instituțiile asociate (pentru instituții foarte autorității sau mici, în cadrul cărora nu se justifică existența unei instituții publice ori funcții/unor atribuții privind formarea de sine prin completarea fișei stătătoare, sau cele care optează în mod voluntar pentru persoana sau, după caz, similare pe fond prin punerea în comun de resurse, cum de persoanele desemnate, este cazul asocierii ori cooperării intercomunale), care cu atribuțiile individuale deține competențele necesare îndeplinirii rolului de distincte în domeniul responsabil de formare; poziționat conform mențiunilor asigurării îndeplinirii din acordul între părți, dacă se optează pentru măsurilor privind introducerea unei astfel de clauze, și cu exercitarea formarea profesională a atribuțiilor pe bază de mandat (în baza unui act funcționarilor publici administrativ emis de conducătorul autorității sau instituției de încadrare);

3) furnizor privat de servicii-suport pentru formare, contractat conform legii, pentru prestarea de servicii pentru o instituție contractantă sau, după caz, pentru o asocieri de instituții; serviciile contractate vor fi individualizate în documentele contractului și contract, ele putând substitui complet sau parțial exercitarea atribuțiilor specifice de către funcționarul public sau contractual.

Rol Asigurarea aplicării prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici

1) Asigurarea parcurgerii corespunzătoare a tuturor etapelor, întocmirii corespunzătoare a tuturor documentelor și transmiterii corespunzătoare a tuturor informațiilor în legătură cu necesarul de competențe al persoanelor încadrate în instituție, fondurile alocate pentru dezvoltarea acestor competențe, priorități, modalitate de cheltuire a fondurilor, competențe efectiv dezvoltate, etc.

2) Îndeplinirea rolului de consilier de orientare și dezvoltare profesională, pentru personalul instituției

Atribuții

a) răspund de elaborarea planului anual de perfecționare profesională, precum și a oricăror altor măsuri privind perfecționarea profesională a funcționarilor publici

a) Planificarea, coordonarea, monitorizarea și acordarea de sprijin managerilor pentru realizarea analizei nevoilor de formare; b) Centralizarea și prelucrarea informațiilor, în vedere întocmirii planului anual (și/sau multianual) de formare la nivel de instituție;

c) Corelarea informațiilor privind necesarul de formare cu cele privind posibilitățile de finanțare, prioritățile din cadrul autorității instituționale și tendințele/evoluțiile pe piața de formare, cu propunerea de măsuri concrete de soluționare precum și, dacă este cazul, din cadrul autorităților și d) Elaborarea planului anual de formare și prezentarea instituțiilor publice lui în comisia paritară, în vederea obținerii avizului subordonate, le supun acesteia, respectiv prezentarea lui conducerii, în vedere aprobării conducătorului instituției publice și e) Transmiterea, la termenele și în formatele indicate, a documentelor solicitate de ANFP ori de ordonatorul acestora către Agenția Națională a Funcționarilor Publici sau, după caz, informare dedicate, persoanelor aparținând conducerii executive și conducerii operaționale, pe subiecte în principal de credite, legătură cu competențele personalului din subordine; f) Asigurarea de consultanță și/sau asistență, inclusiv sub forma organizării unor evenimente de formare și informare dedicate, persoanelor aparținând conducerii executive și conducerii operaționale, pe subiecte în principal de credite, legătură cu competențele personalului din subordine; g) Participarea obligatorie în cadrul activităților de consultanță și asistență funcționarilor publici de conducere din cadrul autorității sau h) Participarea obligatorie în cadrul activităților de inițiere (elaborare, scriere, etc.) a unor proiecte cu stabilirea măsurilor componente sau activități distincte destinate dezvoltării privind formarea de competențe ale personalului din cadrul instituției; i) implicare în elaborarea caietelor de sarcini pentru

<p>funcționarilor publici achiziția de servicii de formare și asimilate; din subordine; i) Organizarea și desfășurarea de activități de c) monitorizează aplicarea consiliere și orientare profesională, la cerere măsurilor privind formarea (=inventar de competențe + inventar de interese + profesională a identificarea oportunități de dezvoltare a competențelor funcționarilor publici conform intereselor + sprijin în vedere întocmirii din cadrul autorității planurilor individuale de dezvoltare + sprijin în vederea sau instituției publice și monitorizării și evaluării periodice a implementării întocmesc trimestrial un planurilor individuale de dezvoltare, în vedere ajustării raport privind stadiul conform noilor interese, noului necesar de competențe și realizării măsurilor noilor oportunități); planificate; j) Introducerea datelor și informațiilor relevante în d) întocmesc raportul sistemul informatic prevăzut la activitatea 1.4 și anual privind formarea asigurarea accesului persoanelor în drept la aceste profesională a informații. funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice. </p>		
<p>Cerințe - - Competențe generale în domeniul administrației publice; minimale privind - Competențe generale în domeniul organizării și identificarea derulării de programe de formare; persoanei - Competențe specifice în domeniul organizării și potrivite pentru derulării de activități de consiliere și orientare acest rol profesională; - Competențe specifice în domeniul planificării strategice și/sau managementului de proiect. </p>		
<p>Cerințe minimale Cumul de atribuții, cele Posibilitate de cumul de atribuții invers proporțională privind alocarea asociate domeniului cu mărimea instituției, cu variații de la înființare de de resurse formării fiind structuri specializate (pentru sisteme de tipul suplimentare celor ministerelor de linie) și până la externalizare a asociate funcției de bază activităților în legătură cu formarea personalului membrilor unei asocieri de autorități/instituții </p>		

ANEXA 4 la Strategie

Planul de acțiuni pentru implementarea Strategiei privind formarea profesională pentru administrația publică 2016-2020

Font 7

Acțiuni	Rezultate anticipate (outputs)	Responsabili	Termen de realizare
<p>Obiectiv specific 1: Cel mai târziu până la sfârșitul anului 2018 va fi implementat un cadru instituțional și de reglementare adecvat cerințelor privind caracterul unitar, coerent, transparent, integrat și orientat spre performanță al managementului formării pentru administrație </p> <p>Indicatori de rezultat (indicatori de outcome): I1.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2016; I1.2. Gradul de conformare la cerințele de raportare în domeniul dezvoltării de competențe pentru administrație; Țintă: până în 2020 acesta va atinge, prin creșteri succesive, minimum 80%, informațiile cuprinse vizând cel puțin următoarele aspecte: - buget estimat și sume efectiv cheltuite cu formarea angajaților (în valori absolute și/sau în procent din buget, pe baza bugetului aprobate, a eventualelor rectificări pe parcursul unui exercițiu financiar, respectiv a execuției bugetare); - procent din sumele efectiv cheltuite constituind finanțări integrale ale participării personalului la instruire și</p>			

finanțări în |
 coplată; |
 - competențe, domenii de formare și categorii de instruire finanțate integral din bani publici; |
 - lista instituțiilor care nu s-au conformat obligațiilor de raportare. |
 11.3. Sistemul informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație și populat cu |
 înregistrări; Țintă: cel mai târziu până la sfârșitul anului 2018 înregistrările vor acoperi minimum 80% din totalul funcțiilor vizate |
 de inițiativă. |

1.1. Clarificarea rolurilor și Studiu privind piața de formare pentru administrația CPM, MDRAP, ANFP, Nov. 2017 |
 mandatelor diferitelor instituții/ publică - realizat MMFPSPV, MENCȘ, ANC, |
 entități responsabile în prezent de ARACIS, INA,

definirea și implementarea politicilor Cadrul normativ modificat, din perspectiva clarificării ministerele de linie
 Noiembrie 2016 |

și regulilor privind formarea rolurilor și mandatelor instituțiilor implicate în și alte autorități de |
 diferitelor categorii de persoane procesul de formare profesională pentru administrația reglementare |
 care-și desfășoară activitatea în publică și a definirii unui sistem instituțional și de |
 administrația publică și integrarea management coerent cu privire la asigurarea formării |
 lor într-un sistem instituțional și pentru administrație |
 de management coerent, dedicat

exclusiv dezvoltării de competențe în Noi proceduri și metodologii adaptate noului cadru Martie 2017 |
 administrația publică instituțional și de management - elaborate și promovate |

Rapoarte anuale de management al formării în Anual, începând |
 administrația publică, care să includă date cu privire la cu 2017 |
 ansamblul formărilor organizate pentru administrație și |
 cu privire la evaluarea impactului formării din |
 perspectiva contribuției sistemului de formare pentru |
 administrația publică la profesionalizarea resurselor |
 umane din cadrul acesteia și a corelării cu nevoile |
 instituționale și prioritățile strategice în domeniul |
 formării - elaborate și publicate |

Cadrul normativ modificat pentru asigurarea conexiunii Nov. 2016 |
 între formare și dezvoltarea carierei funcționarilor |
 (modificarea și completarea Statului funcționarului |
 public) |

1.2. Înființarea și operaționalizarea Elaborarea și adoptarea proiectului de act normativ CNCISCAP, MDRAP, ANFP, Aug
 2016 |

Institutului Național de Administrație privind înființarea INA având la bază orientările alte instituții |
 (INA), ca școală de formare aplicată strategice stabilite prin prezenta Strategie relevante, CPM |
 pentru administrație și actor implicat |
 activ în implementarea politicilor de INA - funcțională pentru a desfășura în condiții optime | Ian. 2017 |
 formare pentru administrație programe de formare |

1.3. Definirea unui sistem integrat Cadru normativ privind instituirea obligației de a ANFP, MMFPSPV, MENCȘ, Dec.
 2016 |

de analiză a nevoilor de formare, întocmi și comunica la fiecare doi ani ANFP planul de ANC, ARACIS, CPM, INA, |
 stabilire a priorităților și finanțare perfecționare profesională precum și fondurile aferente, ministerele de linie |

a dezvoltării de competențe, precum prevăzute în bugetul propriu - extinsă la toate și alte autorități de |
 și evaluare periodică (ex-post) a categoriile de personal și toate instituțiile reglementare |
 impactului formării, cu asigurarea

transparenței și participării publice Metodologie pentru elaborarea planurilor de perfecționare ANFP, MMFPSPV, MENCȘ,
 Aprilie 2017 |

în cadrul fiecăreia dintre etapele profesională de către instituții - pe baza cadrelor de ministerele de linie |
 corespunzătoare formării cererii de competențe, a analizelor de nevoi realizate în prealabil și alte autorități de |
 servicii de formare (individuale și instituționale), a realizării conexiunii reglementare |
 cu evaluarea performanțelor profesionale și pe baza |
 evaluării impactului formărilor anterioare |

Planuri de perfecționare profesională elaborate la 2 ani Autorități și La 2 ani, |
 de instituțiile publice și centralizate de ANFP instituții publice - începând cu 2017 |
 elaborare |
 ANFP - centralizare |

Rolul responsabilului de formare - consolidat și având Beneficiarii de formare Iun. 2017 |
 competențe extinse, dublat de măsuri administrative și (autorități și |
 de reglementare suplimentare instituții publice) |

Analiză a posibilelor soluții viabile privind finanțarea MDRAP, ANFP, MFP Noiembrie 2017 |
 formării, inclusiv din perspectiva corelării alocării |
 fondurilor cu necesitatea instruirii - realizată |

Cadrul normativ pentru finanțarea formării - modificat ca urmare a rezultatelor analizei	MDRAP, ANFP, MFP, Noiembrie 2017
Soluții și mecanisme viabile privind finanțarea formării și corelarea alocării fondurilor cu necesitatea instruirii - promovate	MDRAP, ANFP Decembrie 2017
Obligativitatea consultării și publicării din oficiu a tuturor informațiilor relevante în legătură cu alocarea de fonduri pentru formare și cheltuirea acestora - instituită prin modificări ale cadrului normativ/normelor administrative	MDRAP, ANFP, autorități și instituții publice Noiembrie 2017
Instrument online de consultare publică/ colectare a opiniilor cetățenilor cu privire la ce competențe ar trebui dezvoltate cu prioritate la personalul din administrație pentru ca munca acestuia să răspundă într-o mai mare măsură așteptărilor privind calitatea serviciilor publice și a actului de guvernare - creat și operaționalizat	ANFP și CPM Iunie 2017
Rolul comisiilor paritare - redefinit, prin modificarea cadrului normativ în vigoare	ANFP Dec 2017
<p>1.4. Crearea unui sistem informatic dedicat inventarierii informațiilor relevante despre educația și formarea pentru administrație, conectat/ monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România și care să permită generarea automată, cererea persoanelor interesate, așa-numitului "portofoliu de formare și dezvoltare profesională" al persoanei care-și desfășoară activitatea profesională în sectorul public.</p>	
<p>Obiectiv specific 2: Până la finalul anului 2020, o corelare a standardizării competențelor cu reformarea sistemelor de recrutare, promovare și evaluare, un sistem de management al calității în formarea pentru administrație și stimularea participării la diferite forme de învățare pe tot parcursul vieții vor asigura relevanța rezultatelor formării atât pentru comunitate, cât și pentru administrație, instituții și indivizi.</p> <p>Indicatori de rezultat (indicatori de outcome):</p> <p>I2.1. Cadru instituțional și de reglementare în vigoare; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2018;</p> <p>I2.2. Cel puțin 1.500 de mentori formați, cu competențe testate și validate, membri ai rețelei de mentori gestionate de INA; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2020;</p> <p>I2.3. Cel puțin 1.000 de instituții/autorități sau asocieri de instituții/autorități evaluate ca eligibile pentru a beneficia de aplicarea mecanismelor cu potențial de stimulare a investițiilor în formare; Țintă: anual, în perioada 2018-2020;</p> <p>I2.4. Clasificarea Ocupațiilor din România, relevantă și pentru domeniul administrației publice; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2017.</p>	
<p>2.1. Crearea unui cadru formal unic pentru organizarea și desfășurarea de stagii și activități de pregătire practică, în autorități și instituții publice, pentru elevi, studenți, absolvenți și alte categorii similare de persoane potențial interesate de o carieră în administrația publică</p>	
Contract-cadru pentru parteneriate cu instituțiile de învățământ superior - formate (instituțiile de învățământ)	Mecanisme destinate constituirii instituțiilor publice CPM, MDRAP, ANFP, Trimestrul I în parteneri ai unităților de învățământ în cadrul cărora MMFPSPV, MENCȘ, INA, 2018 se organizează și se desfășoară învățământul dual - beneficiarii de formare de dezvoltate (autorități și instituții publice), furnizorii de formare (instituțiile de învățământ)
Contract-cadru pentru parteneriate cu instituțiile de învățământ superior - elaborat	CPM, MENCȘ, MDRAP, Trimestrul I ANFP, furnizorii de formare (instituțiile de învățământ) 2018
Mecanisme destinate parteneriatelor dintre instituțiile	

publice și INA - dezvoltate în vederea asigurării 2018 formării inițiale pentru ocuparea diferitelor categorii de funcții din administrație		
Rețea de mentori - creată și operaționalizată, cel puțin INA, beneficiarii de Nov. 2018 1500 persoane beneficiari ai formării și evaluării formare (autorități și instituții publice), Cadru de competențe și standard de pregătire asociat, furnizorii de formare aplicabile mentorilor - elaborat Program de mentorat, în sistem pilot - desfășurat		
Cadru legal - modificat a.i. experiența profesională CMP, MDRAP, ANFP Dec. 2016 dobândită în urma participării la astfel de activități să fie cuantificată cu titlu de experiență profesională relevantă (solicitată în cadrul proceselor de recrutare)		
2.2. Crearea unui mecanism de Analiză privind crearea unui sistem de credite CPM, MMFSPV, MENCs, Dec. 2017 cuplare a participării la diferite transferabile specific formării continue a persoanelor MDRAP, ANFP, alte forme de dezvoltare a competențelor care activează în cadrul administrației publice - instituții relevante profesionale cu dezvoltarea unei realizată carriere în administrație		
Sistem de credite transferabile specific formării CPM, MDRAP, ANFP, Martie 2008 continue a persoanelor care activează în cadrul MMFSPV, MENCs, alte administrației publice - creat și implementat instituții relevante		
Obligația de cumulare anuală a unui număr de credite - Dec 2016 instituită, prin modificări ale cadrului normativ, în același timp cu realizarea legăturii acesteia cu evaluarea performanțelor profesionale individuale, mobilitatea voluntară, mobilitatea obligatorie, exercitarea cu caracter temporar a unor funcții superioare celei deținute, modificarea fișei postului prin diversificarea activităților sau creșterea complexității acestora ca urmare a promovării în grad profesional pe funcțiile de execuție		
Sistemul de credite integrat în sistemul informatic ANFP Dec 2018 privind formarea		
2.3 Extinderea și consolidarea rolului Măsuri administrative și de reglementare privind ANFP, MMFSPV, Iun. 2017 responsabilului de formare din cadrul extinderea rolului responsabilului de formare - adoptate Beneficiarii de formare autorităților și instituțiilor publice și implementate (autorități și concomitent cu generarea capacității instituții publice), persoanelor vizate de a-și exercita		
noul rol Mecanisme de identificare și selecție a celor mai ANFP Iun. 2018 potrivite persoane pentru îndeplinirea rolului de responsabili de formare - definite		
2.4. Integrarea standardelor privind Parteneriate cu INA pentru formarea inițială oferită de CNCISCAP, MDRAP, ANFP, Permanent, calitatea programelor finalizate cu mediul academic - încheiate CPM, ANC, beneficiarii începând cu 2017 recunoaștere națională a de formare (autorități		
competențelor dobândite în sistemul Protocol de colaborare între MDRAP și ANC - încheiat și instituții publice) Iun. 2017 de management al calității formării pentru administrație Reprezentarea MDRAP, ANFP, INA în Comitetul Sectorial Permanent, Administrație și Servicii Publice pentru formarea începând cu 2017 continuă - realizată		
Participarea specialiștilor în domeniul administrației și Permanent, funcției publice în comisiile de autorizare a căror începând cu 2017 activitate este coordonată de ANC - asigurată 		
Extinderea aplicării principiilor și sistemelor pentru Permanent, asigurarea calității în formarea profesională a adulților începând cu 2017 la programele de formare pentru administrația publică - realizată (prin cadrul normativ prevăzut la acțiunea 1.1.)		
Efectuarea controalelor în comun (cu reprezentanți ANC și Permanent, MDRAP) la fața locului a furnizorilor de formare pentru începând cu 2017		

verificarea programelor de formare - asigurată		
Rapoarte anuale privind numărul de programe de formare pentru administrație autorizate, numărul de controale efectuate și rezultatele acestora	MDRAP, ANC	Permanent, începând cu 2017
Inventarierea funcțiilor din administrație care se regăsesc încadrate în Clasificarea Ocupațiilor din România - realizată	ANFP MMFPSPV,	Iun 2017
Actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România ca urmare a rezultatelor inventarierii corelativ cu standardele ocupaționale elaborate/modificate - realizată	ANFP MMFPSPV,	Dec 2017
2.5. Crearea unor mecanisme de stimulare a investițiilor inteligente în formarea și dezvoltarea de competențe, la nivel de sistem, instituții și indivizi	Analiză privind modalitățile de stimulare a investițiilor inteligente - realizată	CPM, ANFP, alte instituții relevante
Mecanisme de stimulare implementate - Cel puțin 1.000 de instituții/autorități sau asocieri de instituții/autorități beneficiare ale mecanismelor	beneficiarii de formare	Dec 2020
<p>Obiectiv specific 3: Până la finalul anului 2020, sistemul de management al formării pentru administrația publică va asigura:</p> <p>(1) dezvoltarea unui "portofoliu educațional" pentru fiecare persoană care-și desfășoară activitatea în administrație (pe baza căruia va putea dovedi deținerea competențelor generale și specifice corespunzătoare funcției ocupate); (2) instrumente inovative care să sprijine activitățile de formare (între care o Rețea Națională de Expertiză pentru Administrație și o bibliotecă virtuală); (3) formarea pentru grupurile țintă strategice și pentru domeniile de interes strategic, luând în considerare prioritățile individuale, locale, instituționale și naționale.</p> <p>Indicatori de rezultat (indicatori de outcome):</p> <p>I3.1. "Portofoliu de formare și dezvoltare profesională" cu competențe relevante, pentru fiecare persoană care își desfășoară activitatea în administrația publică; Țintă: începând cu 2019;</p> <p>I3.2. Cel puțin 5.000 de formatori și persoane-resursă implicate în formarea pentru administrație, membri ai Rețelei Naționale de Expertiză pentru Administrație; Țintă: până cel târziu la finalul anului 2020;</p> <p>I3.3. Cel puțin 300.000 de persoane formate anual prin sistemul de formare pentru administrația publică; Țintă: 2020;</p> <p>I3.4. Acces public la cel puțin 5.000 de lucrări științifice actuale, pe teme specifice sectorului administrație și servicii publice. Țintă: 2020.</p>		
3.1. Introducerea și dezvoltarea sistemului privind "portofoliul de formare și dezvoltare profesională" pentru persoanele din administrație	Portofoliu de formare și dezvoltare profesională disponibil pentru toate persoanele din administrație	ANFP, autorități și instituții publice
3.2. Organizarea și desfășurarea de programe de formare pe domeniile de activitate considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014-2020	Rețeaua Națională de Expertiză pentru Administrație - formată și operațională, disponibilă public pe pagina web	INA
Cel puțin 5.000 de formatori și persoane-resursă implicate în Rețeaua Națională de Expertiză pentru Administrație		Dec 2020
Parteneriate cu școlile sau institutele de formare de drept public din subordinea sau coordonarea fiecărui minister de linie, cu universități acreditate și alți furnizori de formare cu prestigiu național și	Permanent, începând cu iunie 2017	

	internațional - încheiate		
	Programe de formare pe domeniile de activitate	Permanent,	
	considerate prioritare pentru orizontul de timp 2014-2020	începând cu	
	și care îndeplinesc cele 4 criterii detaliate în	iunie 2017	
	strategie: aplicabilitate, finalitate demonstrată și		
	demonstrabilă în ceea ce privește competențele, centrare		
	pe nevoile și capacitatea individului, sustenabilitate -		
	desfășurate		
	3.3. Organizarea și desfășurarea de	Cel puțin un program de formare specializată pentru	INA, MDRAP
	programe de formare specializată	ocuparea unei funcții publice corespunzătoare categoriei	începând cu 2017
	pentru înalții funcționari publici	înălților funcționari publici pe an - desfășurat	
	3.4 Organizarea și desfășurarea de	Cel puțin un program de leadership pe an pentru fiecare	INA
	programe de leadership pentru	categorie vizată - organizat	începând cu
	factorii decizionali - demnitari și	iunie 2017	
	aleși locali - și conducerea executivă		
	a autorităților, instituțiilor și		
	serviciilor publice		
	3.5. Organizarea și desfășurarea de	Cel puțin un program de formare specializată pe an -	MDRAP, ANFP, INA
	programe de formare specializată	organizat	începând cu
	pentru persoanele cu potențial, din	ian. 2018	
	sistem sau din afara sistemului, pe		
	modelele deja consacrate		
	3.6. Organizarea și desfășurarea de	Cel puțin un program de formare pe an pentru consilierii	ANFP, INA
	programe de formare pentru	de etică - organizat	începând cu
	asigurarea integrității în funcția	ian. 2018	
	publică, în general, și pentru		
	consilierii de etică, ca programe de		
	formare distincte	Formare pentru asigurarea integrității	Conform SNA și
		strategie funcția	strategie funcția
		publică	funcția publică
	3.7. Organizarea și desfășurarea de	Cel puțin un program anual pentru potențialii candidați	ANFP, INA, CPM, MJ,
	programe de formare și alte categorii	la concursurile pentru ocuparea de funcții publice -	MDRAP, beneficiari de
	de activități de învățare, prioritate	organizat	formare, alte
	având în perioada imediat următoare:	instituții relevante	
	... Instruiri specifice orientate spre "acomodarea"		
	persoanelor nou-intrate în sistem - organizate		
	Cel puțin un program de formare anual pentru staff-ul		
	tehnic al		
	Parlamentului, implicat în fundamentarea inițiativelor		
	legislative - organizat		
	Formări anuale pentru introducerea, în sistem pilot, a		
	abordării de politici publice în procesul decizional de		
	la nivelul administrației publice locale - organizate		
	Cel puțin un program de formare anual pentru membrii		
	aparaturii tehnice din cadrul structurilor asociative		
	- organizat		
	Formare anuală pentru etică și integritate, ca parte		
	componentă a implementării strategiilor naționale -		
	organizată		
	Cel puțin un program de formare anual pentru		
	responsabilii de resurse umane din instituții		
	Formarea personalului direct responsabil de		
	implementarea măsurilor ce implică modificări ample,		
	de fond, ale cadrului normativ, instituțional și		
	procedural actual, pe baza unui plan de formare -		
	organizată		
	Formarea personalului direct responsabil de		
	activitățile asociate exercitării de către România		
	a președinției Consiliului Uniunii Europene,		
	pe baza unui plan de formare - organizată		

Cel puțin un program de formare a personalului de
la cabinetele demnitarilor pe an - organizat

3.8. Sprijinirea învățării inteligente | Atribuții INA privind organizarea, coordonarea și/sau | MDRAP, ANFP, CPM, INA, Aug. 2016 |

prin dezvoltarea de activități de | participarea la activități de cercetare-inovare în | alte instituții | |
cercetare și inovare în domeniul | domeniul administrației publice - incluse în actul | relevante | |
administrației publice | normativ privind înființarea INA | |

Parteneriate de tip public-privat pentru crearea și | Începând cu 2017 |
operaționalizarea de centre de competență, infrastructură | |
de transfer și incubatoare de inovare pentru | | |
administrație și servicii publice - realizate | | |

Analiză cu privire la posibile măsuri pentru stimularea | Mar. 2020 |
cererii autorităților, instituțiilor și altor categorii | | |
de entități publice pentru inovarea de procese și produse | | |
asociate exercitării atribuțiilor proprii, precum și | | |
pentru soluții inovatoare interdisciplinare - realizată | | |

Măsuri pentru stimularea cererii autorităților, | Dec. 2020 |
instituțiilor și altor categorii de entități publice | | |
pentru inovarea de procese și produse asociate | | |
exercitării atribuțiilor proprii, precum și pentru | | |
soluții inovatoare interdisciplinare - implementate | | |

Participarea activă a României în cadrul rețelelor, | Începând cu 2017 |
parteneriatelor și/sau inițiativelor europene și | | |
internaționale de cercetare, dezvoltare și inovare în/ | | |
pentru administrația publică - asigurată; informațiile | | |
privind participarea | | |
- publicate pe paginile de Internet ale instituțiilor | | |
responsabile | | |

Accesul la literatura științifică internațională, la | 2017 - 2020 |
studii și cercetări aplicate în domeniul administrației | | |
publice și subdomeniile conexe, precum și la resurse | | |
pentru valorificarea și susținerea specializării | | |
inteligente - asigurat; cel puțin 5.000 de lucrări | | |
științifice actuale, pe teme specifice sectorului | | |
administrație și servicii publice disponibile în format | | |
electronic (de ex., într-o platformă de tip bibliotecă | | |
virtuală) | | |

Obiectiv specific 4: Până la finalul anului 2020, pentru fiecare măsură nou-implementată vor exista acțiuni de informare și |

conștientizare, comunicare, branding/rebranding și marketing adaptate publicului-țintă astfel încât mesajul unitar transmis și |

recepționat să fie acela că "pentru administrația publică, profesionalismul contează" |

Indicatori de rezultat (indicatori de outcome): |

I4.1. Percepția publică referitoare la profesionalismul personalului din administrația publică; Țintă: o îmbunătățire a acesteia |

reflectată în scăderea anuală a cel puțin trei indici de tipul "motivul pentru care administrația nu merge bine", "motivul pentru care |

calitatea serviciilor publice nu corespunde așteptărilor", "motivul pentru care încă există corupție" etc.; |

I4.2. Pentru programele de formare inițială organizate și desfășurate în aplicarea prezentei strategii, creșterea succesivă a numărului |

de candidați pe loc astfel încât la finalul perioadei de implementare numărul de candidați pe loc să fie de minim 10; |

I4.3. Rețeaua Națională a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică - creată, funcțională și cu o strategie multianuală |

definită pentru următorii 5 ani. |

4.1. Organizarea și desfășurarea de | Dezbateri periodice - desfășurate (cu o frecvență cel | MDRAP, ANFP, CPM, INA, Permanent, |

dezbateri periodice cu părțile | puțin anuală) | alte instituții și | începând cu 2017 |
interesate relevante | autorități relevante | |

Rapoarte anuale comparative cu privire la percepția | | |

publică referitoare la profesionalismul personalului din | | |

administrația publică și măsuri propuse pentru | | |

îmbunătățirea situației | | |

4.2. Organizarea și desfășurarea | Evenimente anuale de informare și formare a personalului | ANFP, CPM, INA | Permanent, |
anuală de evenimente de tipul | direct responsabil cu aplicarea reglementărilor - | | începând cu 2017 |

Forumul administrației | organizate | | |

4.3. Stabilirea unei identități vizuale și a unui brand propriu pentru nou-înființatul INA și promovarea programelor și activității instituției - elaborat și implementat	Identitate vizuală și brand INA - elaborate	MDRAP, INA	Dec. 2018
4.4. Facilitarea creării unei Rețele Naționale a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică	Rețea Națională a Furnizorilor de Formare pentru Administrația Publică - creată și operațională	INA	Iun. 2018
Strategia multianuală a Rețelei - elaborată și adoptată	Membrii rețelei		Aug. 2018
4.5. Introducerea în cadrul competițiilor anuale privind calitatea și inovarea în administrație, special dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane	Pilon dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane - inclus în și inovarea în administrație, Competiția celor mai bune practici din administrația organizate de ANFP, a unui pilon special dedicat promovării și premierii investițiilor inteligente în dezvoltarea resurselor umane	ANFP, CPM, INA, alte	Permanent, Ian. 2018
4.6. Susținerea cu personal specializat și participare activă la inițiativa Ministerului Educației, unităților de învățământ preuniversitar, instituțiilor de învățământ superior, asociațiilor elevilor și studenților și altor categorii de entități interesate similare, care vizează abordarea în cadrul proceselor educaționale pentru copii și tineri a unor aspecte specifice privind administrația	Participare activă la cel puțin 2 inițiative educaționale	CNCISCAP, ANFP, CPM,	Permanent, Iun. 2017

Referințe

- Strategia pentru consolidarea administrației publice 2014-2020, aprobată prin [Hotărârea Guvernului nr. 909/2014](#);
- Analiza actelor normative care cuprind dispoziții referitoare la formarea profesională a resurselor umane din administrația publică;
- Analiza privind cadre de competență pe domenii strategice și specifice identificate, lucrare elaborată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, 2015;
- Analiza privind evaluarea implementării programelor YPS (Proiectul Tinerilor Profesioniști) și BSGR (Bursa Specială "Guvernul României") și bune practici identificate, lucrare elaborată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, 2015;
- Analiza privind înființarea unei entități cu atribuții în domeniul formării profesionale a personalului din administrația publică, lucrare elaborată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, 2015;
- Analiza privind situația curentă a sistemelor de recrutare și de evaluare a personalului din punct de vedere al aplicării normelor în vigoare, lucrare elaborată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, 2015;
- Rezultatele analizei documentare - Sectorul administrație publică și

justiție, mai 2013;

- Rapoartele privind managementul funcției publice și al funcționarilor publici pentru anii 2009-2013, elaborate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și publicate pe site-ul instituțional;

- Rapoartele privind formarea/perfecționarea profesională a funcționarilor publici pentru anii 2012-2015, elaborate de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici și publicate pe site-ul instituțional;

- Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014 -2020;

- Comunicatul de la Bruges privind intensificarea cooperării europene în domeniul educației și formării profesionale pe perioada 2011-2020;

- Comunicatul de la Leuven/Louvain-la-Neuve din 28-29 aprilie 2009 - Procesul de la Bologna 2020 - Spațiul european al învățământului superior în noul deceniu;

- [Recomandarea 2006/962/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții;

- Comisia Europeană. 2013. Quality Framework for anticipation of change and restructuring.

CTCE Piatra Neamț