ŞTIINŢE ECONOMICE

PARTICULARITĂŢILE PROCESULUI DE ANGAJARE A FUNCŢIONARILOR PUBLICI CU STATUT SPECIAL ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Elena BEDROS

CZU: 005.95/.96 elena.bedros@cna.md

The studies and theories carried out over time on managerial and organizational topics have highlighted the special importance of the human factor for the success of organizations. Employees of the National Anticorruption Center must prove both good specialized training, communication skills, flexibility and resistance to stress. These candidates can be selected through a quality human resource management process that will contribute to the managerial success of the institution.

Managementul resurselor umane, ca parte componentă esențială a teoriei şi practicii manageriale, reprezintă un sistem deosebit de complex. Exercitarea acestei activități presupune o multitudine de cunoştințe interdisciplinare. În contextul globalizării, managementul resurselor umane devine principalul instrument şi mijloc prin care organizațiile își pot asigura avantajul competitiv, iar deciziile strategice ale managerilor trebuie să reflecte angajamentul față de oameni într-o proporție din ce în ce mai mare [1, p.11]. Deoarece eficiența utilizării tuturor celorlalte resurse de care dispun organizațiile este influențată în mare măsură de eficiența utilizării capitalului uman, resursele umane sunt deosebit de valoroase sau prețioase, dar şi deosebit de scumpe sau din ce în ce mai costisitoare, ceea ce impune tratarea lor corespunzătoare şi utilizarea cât mai eficientă a acestora [2, p.27].

Odată cu adoptarea Concepției cu privire la politica de personal în serviciul public, prin Hotărârea Parlamentului nr.1227 din 18.07.2002 s-au pus bazele reglementării componentelor politicii de personal, printre care: recrutarea şi selectarea personalului, angajarea, atestarea, perfecţionarea profesională şi cariera profesională, asigurându-se că ocuparea postului de muncă, a funcţiei publice vacante se face numai prin concurs. Astfel, sistemul de recrutare şi selectare este definit drept totalitatea etapelor şi procedurilor incluse într-un proces continuu şi sistematic: planificarea necesarului de personal, identificarea posturilor, funcţiilor vacante, publicitatea, preselecţia în baza documentelor, selectarea, luarea deciziei de alegere a candidatului potrivit, numirea în post, funcţie şi integrarea angajatului. Recrutarea şi selecția funcționarilor publici se face prin concurs organizat în limita funcțiilor publice vacante prevăzute anual în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice sau

în situația în care funcțiile publice rămân vacante în cursul anului. De menționat că la moment este valabil moratoriul instituit asupra funcțiilor vacante până la 31 decembrie 2023, în vigoare ultimii 3 ani. Promovarea ca modalitate de dezvoltare și creștere în carieră prin ocuparea unei funcții publice superioare celei exercitate, pe bază de merit, își păstrează procentul constant față de anul trecut, având același indice – 14%. Metodele de ocupare ale funcționarului public sunt elucidate în figura de mai jos [3, p.417].

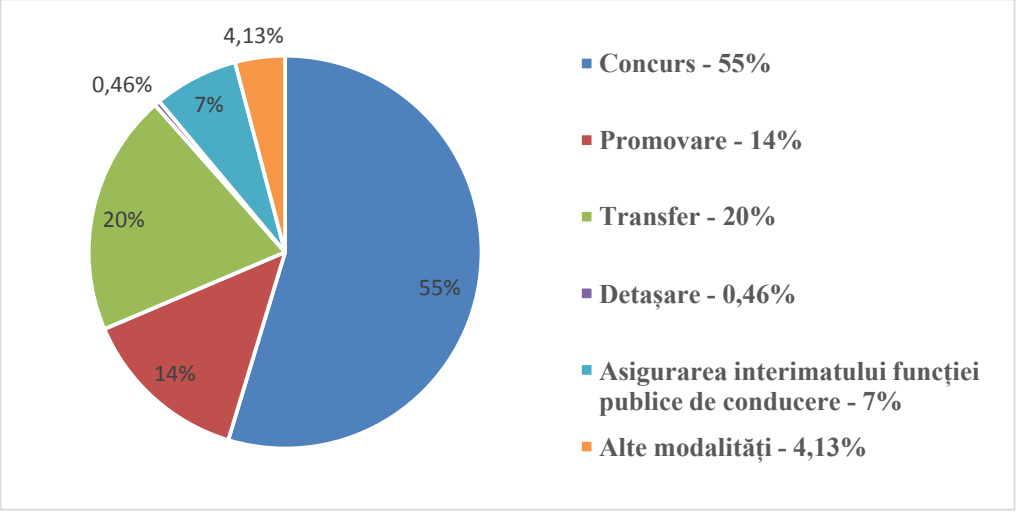


Fig.1. Modalitatea de ocupare a funcțiilor publice în anul 2021, %

Procesele de recrutare şi selecţie la etapa actuală sunt reglementate de cadrul normativ în vigoare cu referire la funcția publică şi statutul funcționarului public. Acesta a fost modificat/completat, dar încă nu este suficient de dezvoltat pentru a asigura realizarea obiectivelor specifice de reformare a managementului resurselor umane.

Centrul Național Anticorupție este un organ specializat în prevenirea și combaterea corupției, a actelor conexe corupției și a faptelor coruptibile. Misiunea acestuia este de a reduce corupția în Republica Moldova prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional de prevenire și combatere a corupției. În cadrul Centrului se aplică o politică de egalitate de șanse în procesul de recrutare şi gestionare a resurselor umane, cu toate acestea, raporturile de gen reprezentându-se după cum urmează: 23,7% – femei, 76,3% – bărbați. Procesele de recrutare și selecție a resurselor umane reprezintă una dintre cele mai mari provocări căreia trebuie să-i facă față Centrul Național Anticorupție în prezent, întrucât trebuie să asigure identificarea celor mai motivaţi candidaţi şi cu un nivel de pregătire adecvat necesităţilor posturilor pe care urmează să le ocupe. În acest context, se impune reconceptualizarea cu prioritate a domeniului în discuţie, astfel încât sistemul de recrutare şi selecţie a personalului să

poată răspunde cerinţelor specifice de prevenire şi combatere a corupţiei, dar şi necesităţilor de actualizare, adaptare şi progres. Pentru a perfecționa procesul de recrutare şi selecție a candidaților aplicați pentru o funcție publică, în cadrul Centrului Național Anticorupție se propun următoarele:

- Un prim pas spre perfecționarea managementului resurselor umane în Centrul Naţional Anticorupţie este reprezentat de crearea unui plan de atragere şi reținere a persoanelor cu abilitățile necesare pentru a activa într-o astfel de instituție;
- Metodologia de recrutare ar trebui să fie simplificată şi operaționalizată cu atenție pentru a soluționa deficiențele actuale ale procesului de recrutare;
- Intervențiile publicitare pe mai multe canale ar trebui să fie atent planificate, operaționalizate și bugetate;
- Promovarea şi actualizarea sistematică a informațiilor privind funcția publică cu statut special prin intermediul paginii Web a Centrului Național Anticorupție (www.cna.md) în scopul îmbunătățirii comunicării externe, atât pentru informarea instituțiilor publice, cât şi a cetățenilor, furnizarea de informații privind posturile vacante, actualizarea cu informații privind evoluția corpului funcționarilor publici cu statut special.

Concluzii

1. Managementul resurselor trebuie să se axeze pe următoarele direcții de acțiune: profesionalizarea corpului de funcționari de conducere, creșterea capacității Centrului de a gestiona procesele de selecție, recrutare şi evaluare a funcționarilor publici;
2. Promovarea acestora pe bază de merit şi performanță, actualizarea structurilor organizaționale în concordanță cu nevoile de activitate ale Centrului Național Anticorupție;
3. Raționalizarea structurilor de personal şi a sistemului de salarizare, îmbunătățirea capacității entității şi responsabilizarea personalului cu funcții de conducere.

Referințe:

1. MARIN, I. *Managementul resurselor umane în administrația publică.* Craiova: Universitaria, 2009. 307 p.
2. NICA, E. *Managementul resurselor umane în administrația publică*. București: Editura Economică, 2012. 32 p.
3. *Raportul anual al Cancelariei de Stat privind funcția publică şi statutul funcționarului public,* 2021. [Accesat: 26.12.2022]. Disponibil: https://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document.pdf

Recomandat
***Tatiana BUJOR**, dr., conf. univ.*