ŞTIINŢE ECONOMICE

DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A FUNCŢIONARILOR PUBLICI – ACTIVITATEA ÎN ASIGURAREA COMPETITIVITĂŢILOR PUBLICE

Alina PUȘCAȘ

CZU: 331.108.45:351.08 alina.puscas@sfs.md

The research emphasizes the vital role of continuous professional development for public servants, essential for maintaining efficiency and adapting to evolving challenges. It aims to examine theoretical and practical aspects of professional growth and its impact on public administration. Highlighting the importance of aligning with European standards, the study discusses various training models and legislative frameworks. It underscores the obligation of public servants to enhance their skills regularly, crucial for institutional performance. Overall, the research emphasizes the significance of professional development in ensuring effective public administration.

Actualitatea și importanța cercetării. Capitalul real al unei instituții publice este reprezentat de personalul său profesional. Evoluția și diversitatea provocărilor cu care se confruntă funcționarii publici impun necesitatea unei dezvoltări profesionale continue pentru menținerea performanței. Adaptarea la schimbări rapide și integrarea tehnologiilor avansate sunt cruciale pentru eficiența serviciilor publice. Pentru a răspunde cerințelor în continuă schimbare, un sistem de dezvoltare profesională eficient este esențial. Leadership-ul trebuie să se angajeze constant în maximizarea potențialului personalului.

Scopul cercetării constă în examinarea teoretico-analitică a procesului de dezvoltare profesională a funcționarilor publici și analiza impactului asupra întregii activități a autorităților administrației publice.

Calitatea activității administrației publice este influențată semnificativ de pregătirea profesională a personalului său. În contextul integrării europene, Republica Moldova își propune să reformeze administrația publică și să dezvolte un corp de funcționari responsabili, eficienți și profesioniști. Dezvoltarea profesională continuă a funcționarilor publici este esențială pentru succesul reformelor și pentru asigurarea unei administrații publice eficiente și responsabile. Politica statului în acest domeniu este susținută de legislația specifică, care prevede dreptul și obligația funcționarilor publici de a-și perfecționa abilitățile și pregătirea profesională în mod continuu.

Identificarea nevoilor de dezvoltare profesională, planificarea instruirii și organizarea activităților de formare sunt etape esențiale în acest proces. Identificarea nevoilor de dezvoltare se realizează prin compararea cerințelor de competență profesională

cu nivelul actual al funcţionarilor. Planificarea instruirii este realizată în funcţie de nevoile identificate şi se concretizează în planuri anuale integrate pentru instruirea internă şi externă. Organizarea activităţilor de instruire este urmată de evaluarea rezultatelor, asigurându-se astfel un proces continuu de perfecţionare profesională a funcţionarilor publici.

Se evidenţiază importanţa dezvoltării profesionale a funcţionarilor publici în Republica Moldova în contextul integrării europene. Se subliniază necesitatea unei administraţii publice eficiente şi responsabile, cu un corp de funcţionari publici profesionişti. Textul descrie politica statului în domeniul dezvoltării profesionale a funcţionarilor publici şi evidenţiază procesul de identificare a nevoilor de dezvoltare profesională, planificare, organizare şi evaluare a activităţilor de instruire. De asemenea, se discută metodele de evaluare a eficacităţii programelor de perfecţionare şi importanţa adaptării acestora la nevoile specifice ale funcţionarilor publici. Un accent special se pune pe continuitatea procesului de dezvoltare profesională şi adaptarea acestuia la cerinţele societăţii în schimbare. Textul evidenţiază, de asemenea, rolul managementului resurselor umane în organizarea şi facilitarea procesului de dezvoltare profesională, subliniind importanţa resurselor umane calificate pentru eficienţa şi eficacitatea instituţiilor publice.

Textul subliniază importanţa transferului de cunoştinţe şi bune practici din statele cu experienţă avansată către Republica Moldova, în contextul consolidării relaţiilor cu Uniunea Europeană şi a procesului de integrare europeană. Se menţionează că furnizorii locali de instruire oferă o gamă variată de cursuri şi module în diverse domenii, cu accent pe integrarea europeană şi dezvoltarea regională, contribuind la îmbunătăţirea calităţii procesului educaţional şi formarea specialiştilor necesari pentru reformele instituţionale. Durata cursurilor de dezvoltare profesională este adaptată la nevoile funcţionarilor publici, iar metodele de instruire andragogice sunt intens folosite pentru a asigura caracterul practic şi aplicativ al programelor. Se subliniază că dezvoltarea resurselor umane este crucială pentru atingerea obiectivelor organizaţionale şi că competenţa este rezultatul unui proces continuu de formare a funcţionarilor publici. În concluzie, se evidenţiază necesitatea alinierii Republicii Moldova la standardele europene în domeniul instruirii pentru a asigura eficienţa activităţii funcţionarilor publici şi pentru a dezvolta un corp de profesionişti neutri politic.

Se analizează modelele de organizare a formării continue a funcţionarilor publici în statele Uniunii Europene, incluzând modele centralizate, descentralizate şi semi-descentralizate. Se menţionează că majoritatea ţărilor adoptă modele semi-descentralizate sau descentralizate, iar instruirea profesională continuă este considerată drept un drept şi o obligaţie pentru funcţionarii publici, fiind reglementată în diferite acte legislative şi normative. Se evidenţiază sistemul german de instruire şi perfecţionare a funcţionarilor publici ca exemplu de bună practică, unde Academia Federală de Administrare Publică joacă un rol central. De asemenea, se menţionează că dezvoltarea profesională este obligatorie pentru funcţionarii tineri din serviciul public de rang superior în primele trei ani de muncă.

Este prezentată diversitatea modelelor și structurilor sistemelor de dezvoltare profesională a funcționarilor publici din diferite țări europene. În Franța, sistemul este descentralizat, implicând instituții precum Școala Națională de Administrare (ENA) și alte școli regionale și ministeriale specializate, împreună cu Centre Naționale ale Funcției Publice Teritoriale care oferă instruire la nivel local. În Grecia, participarea la programele de instruire este obligatorie, iar Centrul Național de Administrare Publică (CNAP) se ocupă de instruirea funcționarilor publici. În Portugalia, instruirea continuă este furnizată de diverse instituții, inclusiv de către Institutul Național de Administrație Publică (INA) și Centrul de Studii și Instruire pentru Administrația Locală din Coimbra (CEFA). În Suedia, instruirea pentru administrația publică locală este descentralizată și autonomă, iar pentru autoritățile de stat există un Consiliu de Dezvoltare. În Italia, există Școala Națională de Perfecționare a Funcționarilor Publici și alte instituții care organizează programe de instruire. În Republica Cehă, instruirea continuă este gestionată de instituții de pregătire în cadrul ministerelor, finanțate în principal de la bugetul de stat. În Ungaria, funcționarii publici sunt obligați să-și îmbunătățească în mod regulat pregătirea profesională, iar instituțiile de instruire sunt obligate să ramburseze remunerația pentru orele de pregătire. De asemenea, funcționarii publici trebuie să prezinte planuri de perfecționare profesională autorităților publice.

În România, sistemul de instruire și dezvoltare profesională a funcționarilor publici a fost consolidat începând cu anul 1991, odată cu înființarea Școlii Naționale de Studii Politice și Administrative din București. Conform statutului funcționarilor publici, dezvoltarea profesională reprezintă atât un drept, cât și o obligație, iar autoritățile publice sunt obligate să prevadă în bugetele lor anuale fonduri pentru acoperirea cheltuielilor legate de această dezvoltare.

Un aspect crucial al dezvoltării profesionale a funcționarilor publici este condiția impusă de participarea la programe de perfecționare cu durată mai mare de 90 de zile într-un an calendaristic, care obligă funcționarii să rămână în administrația publică pentru o perioadă proporțională cu durata programului de instruire. Experiența altor state evidențiază că calitatea activității instituțiilor administrației publice este în mare măsură determinată de sistemul de instruire și perfecționare profesională a funcționarilor. În cadrul OCDE, statele europene utilizează diverse practici de formare continuă, cele mai apreciate fiind stagii, formarea la locul de muncă, reuniunile și conferințele.

Concluzii. Teza de master evidențiază importanța dezvoltării profesionale a funcționarilor publici, definindu-l ca un proces continuu de instruire. Legislația din Republica Moldova stabilește dreptul și obligația funcționarilor publici de a-și perfecționa abilitățile în mod continuu. Organizarea dezvoltării profesionale se concentrează pe îmbunătățirea nivelului de calificare al personalului. În cadrul Serviciului Fiscal de Stat, activitățile de dezvoltare profesională sunt planificate conform unui plan de instruire aprobat anual. Efectivul de personal este monitorizat și raportat periodic. Astfel, dezvoltarea profesională asigură un nivel ridicat de competențe și eficiență în administrația publică.

Referinţe:

1. ALLPORT, W., G. *Structura şi dezvoltarea personalităţii*, EDP, Bucureşti, 1991, 292 p.
2. BERCU A-M. *Pregătirea profesională şi cariera personalului din administraţia publică*, Ed. Universitară, Bucureşti, 2009, 329 p.
3. ARMSTRONG, M. *Managementul resurselor umane*, Editura CODECS, Bucureşti, 2003, 103 p.
4. BÎRCĂ, A. *Managementul resurselor umane*. Ed. A.S.E.M. Chişinău, 2005, pp.
5. BLAJIN, A., ROŞCOV, M., ŢEPORDEI, A. *Managementul resurselor umane: Ghidul autorităţilor publice locale.* Chişinău: S.n., Tipogr. "Bons Offices", 2015, 119 p.

Recomandat

***Tatiana TOFAN**, dr., conf. univ.*