PARTICULARITĂŢILE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL INSTITUŢIILOR PUBLICE

Silvia CECAN

CZU: 005.96:351 cecan.silvia@gmail.com

This study emphasizes the importance of integrity in promoting trust between citizens and government institutions. Efficient recruitment, selection, and training of public officials are crucial for transparent administration. The National Anticorruption Center in Moldova was established to combat corruption independently. Effective human resource management is essential for the performance of public authorities, including the Center. Modernizing public functions in Moldova is vital to align with European standards. Success in reforms depends on investing in human resource development in public administration.

Actualitatea și importanța cercetării. Studiul subliniază importanța integrității profesionale și instituționale în promovarea încrederii între cetățeni și instituțiile guvernamentale. Recrutarea, selecția și formarea adecvată a funcționarilor publici sunt esențiale pentru eficiența și transparența administrației publice. Calitatea guvernării este strâns legată de competența și integritatea funcționarilor publici. Un management eficient al resurselor umane contribuie la optimizarea proceselor administrative și la construirea încrederii publice. În timp ce Moldova se modernizează, asigurarea unui serviciu public competent și profesional devine crucială, în conformitate cu standardele europene de guvernare.

Scopul lucrării constă în studierea și analiza complexă privind managementul resurselor umane în administrația publică, care ne va permite identificarea și elaborarea mecanismelor mai eficiente de realizare a politicilor și strategiilor privind managementul funcțiilor publice și al funcționarilor publici.

Premizele creării Centrului Național Anticorupție în Republica Moldova au fost determinate de necesitatea consolidării unei structuri de stat eficiente, cu scopul principal de a combate infracțiunile economice și corupția. Inițial, primele eforturi de formare a unei astfel de structuri au început în anii de început ai Republicii Moldova, odată cu fuzionarea mai multor departamente și direcții cu atribuții în acest sens. Astfel, la 6 iunie 2002, a fost înființat Centrul pentru Combaterea Crimelor Economice și Corupției, ca entitate independentă și autonomă, în conformitate cu Legea nr. 1104-XV. Mai târziu, la 1 octombrie 2012, acesta a fost reformat și redenumit Centrul Național Anticorupție, devenind o structură independentă în activitatea sa și răspunzând doar în fața legii și a autorităților parlamentare și guvernamentale.

Centrul Naţional Anticorupţie are ca misiune prevenirea şi combaterea corupţiei şi infracţiunilor conexe, având atribuţii extinse în acest sens, precum şi expertizarea anticorupţie a proiectelor legislative şi a altor iniţiative legislative. Acesta funcţionează conform principiilor legalităţii, independenţei, imparţialităţii şi respectării drepturilor fundamentale ale omului.

Pentru a-şi atinge obiectivele, Centrul colaborează strâns cu alte instituţii publice şi organizaţii similare din alte ţări, promovând schimbul de informaţii şi bune practici în domeniul prevenirii şi combaterii corupţiei. În cadrul său, se acordă o atenţie deosebită selecţiei riguroase a personalului, asigurându-se integritatea şi corectitudinea activităţii acestora prin diverse proceduri de evaluare şi control.

În concluzie, Centrul Naţional Anticorupţie reprezintă o instituţie esenţială în lupta împotriva corupţiei în Republica Moldova, având un rol crucial în asigurarea respectării legii şi promovarea transparenţei şi integrităţii în administraţia publică. Rezumând, Centrul Naţional Anticorupţie îşi concentrează eforturile pe executarea atribuţiilor şi priorităţilor stabilite, reflectate în rapoartele de activitate prezentate în Parlament. Pentru anul 2023, priorităţile stabilite au inclus combaterea corupţiei sistemice în diverse sectoare, precum şi alte domenii de interes naţional. Managementul resurselor umane este vital pentru realizarea eficientă a obiectivelor instituţiei şi pentru satisfacerea nevoilor angajaţilor.

Structura organizaţională a Centrului este analizată periodic pentru a eficientiza procesele de planificare, decizie, informare şi comunicare. Colegiul Centrului, instituit pentru o gestionare mai eficientă şi transparentă, are atribuţii importante, inclusiv aprobarea politicilor de dezvoltare strategică şi a planurilor de activitate, avizarea rapoartelor de activitate şi elaborarea recomandărilor pentru îmbunătăţirea activităţii Centrului.

Managementul resurselor umane este organizat conform regulamentelor interne şi necesităţilor instituţiei. Se acordă o atenţie deosebită formării continue a personalului, inclusiv prin participarea la cursuri şi evenimente de instruire, atât intern, cât şi extern. Procesul de dezvoltare profesională este planificat anual în conformitate cu nevoile identificate ale angajaţilor şi ale instituţiei în ansamblu.

Cu toate acestea, există provocări precum suprasolicitarea personalului din cauza unui număr mare de sarcini şi dificultăţi în recrutarea de personal. Este esenţial să se gestioneze aceste aspecte pentru a asigura buna funcţionare şi succesul pe termen lung al Centrului Naţional Anticorupţie. Performanţa autorităţilor publice este influenţată în mod semnificativ de profesionalismul resurselor umane, concepţia şi realizarea obiectivelor, asumarea responsabilităţii pentru consecinţele activităţii şi colaborarea cu cetăţenii. În acest context, gestionarea resurselor umane în sectorul public, inclusiv în cadrul Centrului Naţional Anticorupţie, joacă un rol crucial. Recrutarea, evaluarea şi promovarea funcţionarilor publici pe baza calităţilor profesionale şi a performanţelor individuale sunt esenţiale pentru formarea unei echipe competente şi dedicate.

Procesul de recrutare şi selecţie în cadrul Centrului şi în alte autorităţi publice se desfăşoară conform unor proceduri riguroase, inclusiv verificări psihologice şi la po-

ligraf, teste de integritate și monitorizare a stilului de viață. Asigurarea autorității publice cu personal calificat este crucială pentru buna desfășurare a activităților acestora.

Legislația în vigoare și reglementările interne prevăd că ocuparea funcțiilor publice în cadrul Centrului se realizează pe baza meritului și a competiției deschise, prin concursuri interne/externe, promovare pe bază de merit sau transfer între autorități publice. Procesul de angajare implică multiple etape, inclusiv examinarea dosarelor, probe scrise și interviuri.

Angajarea tinerilor specialiști în cadrul Centrului influențează pozitiv structura de vârstă a personalului. Cu toate acestea, atractivitatea carierei în funcțiile publice poate fi afectată de sistemul actual de motivare financiară, beneficiile sociale limitate, birocrație, cerințele ridicate și posibilitățile reduse de promovare. Gestionarea eficientă a resurselor umane și respectarea principiilor de transparență, meritocrație și responsabilitate sunt esențiale pentru asigurarea performanței autorităților publice, inclusiv a Centrului Național Anticorupție.

Concluzii. O administrație publică funcțională este esențială pentru guvernarea democratică și eficientă. Modernizarea funcțiilor publice în Republica Moldova este crucială pentru a se alinia la standardele europene și pentru a răspunde nevoilor cetățenilor și cerințelor Uniunii Europene. Aceasta implică o gestionare modernă a resurselor umane, având în vedere cerințele economice, tehnologice, sociale și instituționale. Succesul reformelor depinde în mare măsură de investiția în dezvoltarea și valorificarea resurselor umane în administrația publică.

Referințe:

1. BÂRCĂ, A. *Managementul Resurselor Umane,* Editura ASEM, 2003, 326 p
2. BURLOI, P. *Managementul resurselor umane.* București: Lumina Lex, 2001. 960 p.
3. COJOCARU, S. *Managementul resurselor umane.* Chișinău: AAP, 1998. 115 p.
4. MANOLESCU, A. *Managementul resurselor umane.* București: Ed. Economică, 2001.560p
5. MATEI, L. *Management public.* București: Ed. Economică, 2001. 345 p.

Recomandat
***Boris COREȚCHI**, dr., conf. univ.*