DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ A RESURSELOR UMANE CA REZULTAT AL EVALUĂRII PROFESIONALE

Ion COROLEVSCHI

CZU: 005.95/.96 ioncorolevschi@gmail.com

The work contains a research on the entire process of professional development and evaluation of the professional performances of civil servants in the Republic of Moldova and the understanding of the need for this process with a strict delimitation of all methods and techniques, stages and principles that make possible an objective and transparent evaluation, but also the implementation of these processes within other types of institutions. The most frequently encountered problems and sources of errors were also identified and recommendations were proposed in this context, which can be used, in particular, in the activity of the subdivisions responsible for human resources.

Dezvoltarea profesională şi evaluarea personalului au apărut ca necesitate în îmbunătăţirea sistemului de management intern în cadrul organizației, care permite o mai bună planificare, coordonare şi organizare a activităţii instituțiilor. Sistemele de evaluare a performanţelor oferă informaţii necesare stabilirii criteriilor sau identificării cerinţelor care vor fi înaintate procesului de recrutare a candidaţilor. În afară de aceasta, rezultatele evaluării performanţelor pot ti folosite pentru validarea sistemelor de selecţie a candidaţilor în vederea identificării persoanelor necorespunzătoare şi evitării angajării acestora. Totodată, aceste aspecte sporesc motivaţia angajaţilor. Sistemul de evaluare a performantelor are un efect motivator, deoarece generează un comportament pozitiv care încurajează iniţiativa, simţul responsabilităţii, stimulează efortul pentru performanţă [1].

Statele europene pun un accent deosebit pe dezvoltarea profesională a resurselor umane, ca un factor important în procesul de modernizare administrativă, iar Republica Moldova în calitate de țară-candidat pentru aderarea la Uniunea Europeană își ajustează cadrul juridic și instituțional la cerințele existente în spațiul european.

Procesul de dezvoltare profesională poate fi unul cu impact pozitiv maxim, în cazul asigurării unor premise, în special – organizarea activităților de instruire în baza identificării necesităților nu doar ale funcționarilor publici, ci și ale autorităților publice, atât cât obiectivele individuale derivă din obiectivele strategice ale instituției.

Una dintre oportunitățile de asigurare a unui proces de dezvoltare profesională eficient este utilizarea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale, iar rezultatele acesteia să servească drept unul dintre pilonii de bază la elaborarea planurilor de dezvoltare profesională. Totodată, poate servi la promovarea mobilității orizontale pentru a găsi cea mai bună potrivire între funcție și calitățile personale ale specialistului.

Evaluarea performanţelor profesionale ale personalului este importantă şi prin faptul că asigură creşterea productivităţii muncii, a calităţii şi perfecţionarea competenţelor profesionale. O evaluare eficientă oferă conducerii posibilitatea de a lua decizii manageriale cu privire la personal, precum şi constituie un instrument de management care ajută conducătorul să planifice, să organizeze şi să monitorizeze mai bine activitatea întreprinderii [2].

Pentru ca evaluarea performanţelor să fie utilă, funcţia de management al resurselor umane în cadrul instituţiilor trebuie să se dezvolte şi să fie consolidată drept o funcţie de bază în sistemul angajărilor publice. Funcţiei de management al resurselor umane trebuie să i se atribuie o importanţă majoră în administraţiile publice, dacă se doreşte ca instrumentele de evaluare a performanţelor să fie utile [3].

Un impact scontat de pe urma dezvoltării profesionale și evaluării performanţelor poate fi obținut în cazul dezvoltării unui sistem instituțional și implicării tuturor actorilor interesați: de la angajat până la conducător.

În orice situație, un rol aparte îi revine subdiviziunii responsabile de resurse umane, care, prin definiție, este forța motrice a acestor procese.

În contextul celor expuse, putem formula următoarele **recomandări**:

1. Este necesară elaborarea şi implementarea unor strategii şi politici de dezvoltare profesională a funcţionarilor publici în cadrul autorităţilor administraţiei publice cu asigurarea acoperirii financiare adecvate pentru realizarea practică a acestor strategii. Or, datele expuse în Rapoartele anuale privind managementul funcției publice, când instruirea obligatorie internă este realizată de către puțin peste 40% din funcționari, iar instruirea externă nici nu atinge minimul necesar, confirmă lacune la acest capitol.
2. Conştientizarea conducătorilor entităţilor, a şefilor de subdiviziuni funcţionale în vederea preocupării de problemele de dezvoltare profesională a personalului prin includerea în fişa postului a sarcinilor şi obligaţiilor cadrelor vizavi de acest concept şi această necesitate.
3. Costurile de elaborare, implementare şi gestionare a sistemului de evaluare a performanţelor (în special dacă acesta include şi remunerarea în bază de performanţe) trebuie anticipate şi nu subestimate şi trebuie să se pregătească resurse financiare şi timp suficient pentru introducerea/elaborarea sistemului.
4. La elaborarea sistemului trebuie să se ţină cont de cultura administrativă în ţară. Dacă această cultură se caracterizează prin „ordine şi control”, ar fi mai bine de trecut treptat la dialog şi cooperare între conducători şi subalterni înainte de a introduce sistemul de evaluare a performanţelor şi remunerarea în bază de performanţe.
5. Reglementarea procesului de evaluare a performanţelor şi consecinţele acestuia trebuie să fie precise, fără ambiguităţi juridice sau lingvistice, pentru că claritatea şi transparenţa sunt de importanţă majoră. Trebuie să se permită şi contestarea juridică a rezultatelor evaluării.
6. Aspectele procedurale în progresul de evaluare a performanţelor trebuie să fie mai simple (cu doar câteva criterii de evaluare şi categorii), aşa cum este în mai multe

ţări europene, cu un grad minim de formalism. Trasarea multitudinii de obiective nu întotdeauna duce la calitatea realizării acestora.

7. Elaborarea şi aplicarea sistemelor de evaluare a performanţelor să se facă într-un aşa mod încât legitimarea lor să fie dincolo de orice îndoială. Pentru aceasta este nevoie de:
   – distribuirea internă echilibrată şi corectă a responsabilităţilor şi sarcinilor;
   – negocierea şi convenirea asupra obiectivelor individuale cu angajatul, în locul impunerii obiectivelor unilateral de superiori; aplicarea evaluării conform procedurii prestabilite fixate într-un mod clar;
   – suficiente reasigurări că informaţia obţinută în rezultatul exerciţiului de evaluare nu va fi utilizată incorect sau în favoarea unor scopuri diferite de cele prevăzute.

Referinţe:

1. CIOBANU, E. *Managementul performant al resurselor umane în organizaţie,* 2020. [Accesat: 15.10.2022]. Disponibil: https://www.academia.edu/30973664/Resursele_umane
2. VOICU, M., RUSU, B. *Managementul resurselor umane. Pregătirea profesională și dezvoltarea carierei,* 2019. [Accesat: 12.11.2022]. Disponibil: https://www.academia.edu/10248496/Managementul_resurselor_umane
3. MANOLESCU, A. *Managementul resurselor umane*. [Accesat: 22.12.2022]. Disponibil: https://www.academia.edu/7263661/Managementul_Resurselor_Umane

Recomandat
***Nina PESTUȘCO**, dr., conf. univ.*