PERCEPȚIA FUNCȚIONARILOR PUBLICI PRIVIND
PROCESUL DE EVALUARE A PERFORMANȚELOR PROFESIONALE
ÎN REPUBLICA MOLDOVA

PERCEPTION OF CIVIL SERVANTS REGARDING
THE PROFESSIONAL PERFORMANCE ASSESSMENT PROCESS
IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA

<https://doi.org/10.53783/18572294.21.185.12>

CZU: 35.08(478)

Ana VARZARI, *doctorandă,*
Academia de Administrare Publică
ana.varzari@gmail.com

Rezumat

Acest articol include o cercetare empirică a procesului de evaluare a performanței în serviciul public din Republica Moldova în percepția funcționarilor publici. Au fost evidențiate importanța calității resurselor umane și a politicii de personal în administrația publică și rolul evaluării performanței în vederea eficientizării administrației publice. Pentru a avea o mai bună înțelegere a impactului evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare în Republica Moldova, a fost realizat un studiu prin colectarea de date empirice. Cercetarea empirică ilustrează starea de fapt pe acest segment al pieței competitive de muncă. Aplicarea metodelor, tehnicilor, procedeeleor și instrumentelor de cercetare sociologice au oferit posibilitatea de a studia percepția funcționarilor publici asupra procesului de evaluare a performanțelor din Republica Moldova.

Cuvinte-cheie: administrație publică, performanță profesională, eficiență, funcționar public, Republica Moldova.

Summary

This article includes an empirical research of the process of evaluating the performance in the public service of the Republic of Moldova, in the perception of civil servants. The importance of the quality of human resources and personnel policy in the public administration and the role of performance evaluation in order to streamline public administration were highlighted. In order to have a better understanding of the impact of performance appraisal of civil servants on the administration process in the Republic of Moldova, a study was conducted by collecting empirical data. Empirical research illustrates the state of affairs in this segment of the competitive labor market. The application of sociological research methods, techniques, procedures and tools provided the opportunity to study the perception of civil servants on the performance evaluation process in the Republic of Moldova.

Keywords: public administration, professional performance, efficiency, assessment, civil servant, Republic of Moldova.

Serviciul public din majoritatea statelor în curs de dezvoltare trece printr-o perioadă de reorganizare profundă. Constrângerile societății au suspus presiunii serviciul public astfel încât eficiența și eficacitatea serviciului să fie amplificată semnificativ. În acest sens, aplicarea sistemelor de evaluare a performanțelor a devenit cel mai răspândit instrument de reformă. Modernizarea administrației publice este condiționată de crearea unui serviciu public profesionist. Elementul - cheie în succesul unei reforme reprezintă resursa umană calificată. Managementul resurselor umane trebuie să asigure un mediu prielnic de motivare financiară și nefinanciară în scopul creării unui corp de funcționari publici competenți, responsabili și integri.

În Republica Moldova, reforma managementului resurselor umane în serviciul public, în care își găsește reflectare necesitatea evaluării performanței profesionale a funcționarilor publici, a fost realizată prin adoptarea Legii nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [1]. Principiile de bază ale procedurii de evaluare a performanței funcționarilor publici și modalitatea de aplicare a acestora au fost stabilite în prevederile Hotărârilor Guvernului nr. 697 din 05.08.2010 cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr. 201 din 11.03.2009 [3]. Cadrul normativ [2] redă exhaustiv etapele întregului proces de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, accentuând importanța acestuia în eficientizarea serviciului public.

Evaluarea performanțelor funcționarilor publici are un rol esențial în procesul de administrare și oferă un feedback necesar, ce contribuie la identificarea necesităților de dezvoltare profesională. Totodată, evaluarea performanțelor reprezintă o platformă de comunicare dintre conducător și angajat, un schimb de opinii asupra reușitelor și impedimentelor, un temei de luare a deciziilor pentru a spori eficacitatea organizațională, a echipei și a activității individuale. Rezultatul evaluării performanțelor are un impact asupra carierei profesionale a funcționarului public, identificării necesităților de dezvoltare profesională și motivației financiare, prin sporirea gradului de calificare profesională. Rolul primordial în acest proces îi revine managerului (evaluatorului), care are sarcina să desfășoare un proces de evaluare coerent, obiectiv și echitabil. Pentru a avea o mai bună înțelegere a impactului evaluării performanțelor funcționarilor publici asupra procesului de administrare în Republica Moldova, a fost realizat un studiu prin colectarea de date empirice.

Cercetarea empirică ilustrează starea de fapt pe acest segment al pieței competitive de muncă. Aplicarea metodelor, tehnicilor, procedeeleor și instrumentelor de cercetare sociologice cantitative au oferit posibilitatea de a studia percepția funcționarilor publici și a experților în domeniu asupra procesului de evaluare a performanțelor din Republica Moldova. Pentru cercetare a fost elaborat un chestionar sociologic din 40 de întrebări de tip închis, semideschis și deschis. Blocurile de întrebări au inclus următoarele aspecte: aprecierea procesului de evaluare a performanțelor, principiile ce stau la baza procesului de evaluare, factorii ce conduc spre performanța individuală și organizațională, cadrul normativ ce reglementează procedura de evaluare, obiectivele individuale de evaluare, tehnicile de monitorizare a performanței individuale, asigurarea confidențialității și transparenței evaluării, analiza SWOT; propunerile privind diverse aspecte ale îmbunătățirii procesului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici, datele socio-demografice ale eșantionului.

La cercetare au participat 300 funcționari publici. Colectarea datelor s-a realizat în perioada februarie-mai 2018. Eșantionul de aplicare a chestionarului a fost calculat în baza datelor Biroului Național de Statistică, privind numărul funcționarilor publici la 01 februarie 2018 cu statut stabilit conform art. 7,8,9,10 din Legea nr 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public [1]. Prin urmare, numărul

total al funcționarilor publici angajați fiind 15174, dintre care: în administrația publică centrală (APC) – 8919 funcționari (2542 bărbați și 6377 femei), și în administrația publică locală (APL) – 6255 funcționari (1587 bărbați și 4668 femei). Inițial, a fost determinat eșantionul cercetării pe nivele de administrație și conform criteriului de gen al funcționarilor publici (APC - 58,8%, dintre care: femei – 71,5% și bărbați – 28,5%; APL – 41,2%, dintre care: femei – 74,6% și bărbați – 25,4%).

Chestionarul a fost completat de către funcționarii publici de conducere și de execuție din cadrul autorităților publice atât la nivel central, cât și la nivel local, inclusiv 81 bărbați și 219 femei. Vârsta acestora variază între 23 și 64 ani, și anume: 72 funcționari publici au vârsta cuprinsă între 23 – 30 ani, 124 funcționari fiind în grupa de vârstă de 31 – 45 ani, 92 funcționari sunt de vârstă 46 – 59 ani, iar 12 funcționari au vârsta de peste 60 ani.

Vechimea în muncă a funcționarilor publici chestionați variază de la 1 an până la 30 de ani. Constatăm că majoritatea respondenților au o experiență de activitate în funcția publică mai mare de șase ani, ceea ce le permite să dea o apreciere obiectivă procesului de evaluare. Studiile reprezintă un indicator relevant al competențelor acumulate de către respondenți. Astfel, din universul eșantionat, 94% funcționari publici au studii superioare, iar 6% dispun de studii medii de specialitate. Totodată, dintre aceștia, 3,3% au studii de doctorat și 51% studii de masterat.

Analiza răspunsurilor oferite de respondenți confirmă ipoteza potrivit căreia evaluarea performanțelor reprezintă un aspect foarte important al dezvoltării carierei funcționarului public, devenind un instrument strategic pentru îmbunătățirea eficacității atât individuale, cât și organizaționale.

Procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova este apreciat de 70% din respondenți ca fiind unul pozitiv, 22% l-au calificat drept negativ și 8% din funcționari consideră că acesta este neutru. Conotația pozitivă este argumentată prin faptul că procesul de evaluare proiectează necesitățile de dezvoltare (24%), creează condiții de creștere profesională (23%), reprezintă un instrument de motivare financiară și nefinanciară (17%), contribuie la nivelul de îndeplinire a obiectivelor (16%), reprezintă un suport informațional util în luarea deciziilor manageriale (3%) și sporirea responsabilității în realizarea activității (3%) (Fig. 1). Cele mai frecvente idei emise la indicatorul altele sunt: corelarea directă dintre activitatea funcționarului public și obiectivele entității, este un proces bine reglementat, promovează interesele statului, funcționarii publici se conformează cerințelor stabile. Aprecierile negative sunt argumentate prin faptul că este un proces formal, subiectiv și de rutină, lipsit de transparență. Neutralitatea este exprimată prin: aplicarea parțială și uneori neconformă a cadrului legal, cerințe mari cu remunerare insuficientă, reprezintă un mediu stresant pentru funcționari, cadrul legal imperfect, rezultatele evaluării depind de relații stabilite dintre funcționar și conducător.

Opiniile privind realizarea procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici în Republica Moldova s-au segmentat în: 49% îl consideră a fi obiectiv, 35% îl percep ca fiind unul subiectiv și 16% îl apreciază drept neutru.

Fig. 1. Aprecierea procesului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor empirice.

Principiile ce stau la baza evaluării performanțelor funcționarilor publici în cadrul autorităților în care activează respondenții coincid, în temei cu prevederile legale. Evaluarea performanțelor funcționarilor publici se realizează având la bază următoarele principii: a) profesionalism (28%), b) obiectivitate (26%), c) comunicare și cooperare (24%) și d) respectare a demnității (7%). Totodată, au fost nominalizate și asemenea aspecte precum: favoritism (7%), apartenența partinică (5%), reglare de conturi (3%).

În consecutivitatea logică a demersului investigativ, următoarea întrebare vine să elucideze faptul dacă funcționarul public a conceput scopul evaluării performanțelor funcționarilor publici reieșind din prevederile legale. Răspunsurile obținute demonstrează corectitudinea percepției, indicatorii acumulând următoarea pondere: dezvoltarea competențelor profesionale și personale (30,3%), promovarea (nivel ierarhic superior) (25,1%), motivarea financiară (22,2%), numirea (în noi funcții sau de confirmare în funcție) (13,3%), retrogradarea (nivel organizațional inferior) (4,5%), prestigiul și temeinicia statului (3,2%).

Aproape absoluta majoritate a universului eșantionat – 91%, au răspuns că performanța individuală a funcționarului public influențează performanța organizațională. Ceea ce demonstrează că respondenții conștientizează că activitatea lor contribuie la asigurarea unei administrații publice eficiente.

În corespundere cu logica cercetării, următoarea întrebare vine ca o completare pe cea anterioară. Sunt identificați factorii care contribuie la sporirea atât a performanței individuale a fiecărui funcționar public, cât și a performanței organizaționale. Răspunsurile comparate sunt prezentate în *Tabelul 1*.

Din datele expuse în *Tabelul 1*, deducem interconexiunea factorilor de sporire a performanței individuale și organizaționale, demonstrând faptul că performanța individuală influențează performanța organizațională. Aceasta se explică prin coincidența factorilor determinați de respondenți, și anume: dezvoltarea profesionalismului angajaților prin instruire, motivarea financiară și nefinanciară, condițiile de muncă și climat organizațional favorabil, comunicarea și cooperarea internă și respectarea principiului de meritocrație în procesul de evaluare obiectivă a rezultatelor.

Tabelul 1. Factorii ce conduc spre creșterea performanței

Factorii ce sporesc performanța individuală	Factorii ce sporesc performanța organizațională
Instruirea și autoinstruirea - 46%	Profesionalismul funcționarilor publici, dezvoltat prin instruiți - 33 %
Motivarea financiară și nefinanciară - 20%	Motivarea financiară și nefinanciară - 23%
Climat organizațional favorabil și condiții bune de muncă - 8%	Stilul de conducere în cadrul entității - 10%
Aprecieră obiectivă - 7%	Comunicarea și cooperarea - 9%
Comunicarea și colaborarea internă - 6%	Condiții de muncă și spirit de echipă - 9%
Promovarea - 5%	Organizarea și planificarea activității - 7%
Schimb de experiență - 4%	Aprecieră obiectivă - 6%
Dedicația și efortul depus - 4%	Obiective și sarcini clar definite - 3%

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor empirice.

Implementarea procesului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici depinde, în mare măsură, de nivelul de cunoaștere a cadrului legal și prevederile acestuia. Răspunsurile respondenților demonstrează faptul că aceștia cunosc cadrul normativ potrivit căruia se realizează evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova. Aproape absoluta majoritate (98,5%) au răspuns că cunosc cadrul normativ, indicând Legea nr. 158/2008 și Hotărârea Guvernului nr. 201/2009, iar 1,5% funcționari au enumerat și Codul Muncii.

Cercetarea cuprinde întrebări ce au drept scop evidențierea respectării sau nerespectării procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici, având un rol semnificativ în asigurarea unui impact pozitiv asupra activității funcționarilor și respectiv asupra performanței organizaționale.

Procesul de evaluare a performanțelor se inițiază cu stabilirea obiectivelor individuale și indicatorilor de performanță. Astfel, răspunsurile la întrebarea: *Obiectivele individuale și indicatorii de performanță, în autoritatea în care activați, sunt stabiliți de către?*, în 72,1% reflectă deficiențe în respectarea procedurii de stabilire a obiectivelor individuale, în 159 cazuri, precum și principiului *comunicării și cooperării*. În același timp, putem sublinia apariția situațiilor de conflict de interese, și anume când funcționarul public personal își stabilește obiectivele individuale și indicatorii de performanță.

Prin întrebarea: *Care sunt obiectivele individuale stabilite pentru Dvs. până la următoarea evaluare?* s-a încercat să se determine respectarea principiului SMART în stabilirea obiectivelor individuale. Răspunsul celor 33,6% dintre respondenți au scos în evidență lacune majore în stabilirea obiectivelor individuale, și anume doar la 9,9% funcționari publici obiectivele au fost stabilite după principiul SMART.

Nivelul de realizare al obiectivelor individuale, în unele cazuri, depinde și de factorii externi. Răspunsul pozitiv al celor 28% funcționari, dacă *au avut situații de nerealizare a unui sau a mai multor obiective individuale*, a presupus necesitatea explicațiilor privind motivele nerealizării obiectivelor (Fig. 2).

Fig. 2. Factorii influenți în realizarea obiectivelor individuale

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor empirice.

Rezultatele cercetării denotă că nerealizarea obiectivelor individuale se explică prin stabilirea acestora necorespunzător și uneori neconforme activității funcționarului public. Totodată, se remarcă suprasolicitarea activității funcționarilor publici prin acordarea numeroaselor sarcini suplimentare decât cele stabilite în fișa obiectivelor individuale, aceasta fiind condiționată de insuficiența resurselor umane în serviciul public.

O altă etapă importantă a procesului de evaluare reprezintă monitorizarea activității funcționarului public, identificând reușitele și impedimentele în realizarea obiectivelor sale. În acest sens, a fost testat dacă se realizează monitorizarea performanței profesionale a funcționarului public în cadrul entității publice în care activează. Astfel, 81,9% au conformat că se realizează, iar 18,1% relevă că nu se asigură monitorizarea. Persoanele care au răspuns afirmativ au specificat tehnicile de monitorizare a performanței profesionale a funcționarului public. În ordine descrescătoare au fost nominalizate: raport de activitate 36,6%, ședințe săptămânale 26,1%, discuții individuale și/sau în echipă 24,5%, fișă de monitorizare 8,5%. Performanța funcționarilor publici este monitorizată prin diferite tehnici, care aduc plusvaloare procesului de evaluare, având drept scop sporirea nivelului de credibilitate al evaluărilor în desfășurarea unui proces de evaluare imparțial și obiectiv.

Procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici cuprinde trei etape: a) completarea fișei de evaluare de către evaluator; b) desfășurarea interviului de evaluare; c) contrasemnarea fișei de evaluare. Fișa de evaluare a performanțelor funcționarilor publici reprezintă aprecierea evaluatorului privind nivelul și calitatea îndeplinirii obiectivelor individuale în baza indicatorilor de performanță. Un factor important în acest sens reprezintă respectarea termenelor legale [2] de studiere a fișei de evaluare de către funcționarul public evaluat, având suficient timp pentru înscrierea comentariilor. Răspunsurile oferite confirmă că fișa de evaluare a performanțelor profesionale individuale le este oferită pentru studiere și completare de către evaluator, însă în 46% de cazuri nu se respectă procedura, fișa de evaluare fiind oferită pentru informarea funcționarilor publici în ziua derulării interviului.

Următoarea etapă a procedurii de evaluare este interviul. Este o discuție directă și deschisă între conducător și funcționarul public, având drept scop oferirea unui feedback asupra calificativului de evaluare prin analiza rezultatelor obținute și identificarea soluțiilor de suprimare a impedimentelor în obținerea performanțelor înalte.

Interviul de evaluare se realizează, în percepția respondenților, prin: dialog deschis (analiză a reușitelor și a eșecurilor) între evaluator și funcționarul public (67%), discuție cu reproșuri între evaluator și funcționarul public (3,7%), nu se realizează interviul (fișa de evaluare este semnată fără derularea interviului) (29%). Datele confirmă că nerespectarea principiului de *comunicare și cooperare* a evaluării performanțelor în 33% de cazuri accentuează impactul negativ al procesului de evaluare asupra eficientizării activității funcționarilor publici, demotivându-i în obținerea performanțelor profesionale (Fig. 3)

Fig. 3. Modalitatea desfășurării interviului

Sursa: Elaborat de autor în baza datelor empirice

Asigurarea confidențialității informațiilor menționate în fișa de evaluare și a celor discutate în timpul interviului de evaluare a performanțelor profesionale în autoritatea în care activează funcționarul public este confirmată de 87% din respondenți, fapt ce presupune respectarea principiului demnității în procesul de evaluare.

Asigurarea transparenței întregului proces de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici intră în aria de competență a autorității publice. În 81 la sută este asigurată transparența privind rezultatele evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public în autoritatea publică în care activează. Însă, atunci când contrapunem informația din răspunsurile la întrebarea precedentă cu cea din răspunsurile privind modalitatea de asigurare a transparenței, constatăm că: în 83% rezultatele sunt aduse la cunoștința funcționarului public individual de către conducătorul autorității publice, în 14% rezultatele sunt anunțate în ședința operativă, iar în 3% rezultatele sunt plasate pe pagina electronică a entității. Din datele obținute relevăm o situație contradictorie. Pe de o parte, respondenții afirmă că este

asigurată transparența privind rezultatele evaluării, iar pe de altă parte, aducerea la cunoștința funcționarului public, individual, despre rezultatele evaluării nicicum nu poate fi considerată o modalitate de asigurare a transparenței. Transparența reprezintă diseminarea informației multilateral, în mod deschis și explicit, asupra rezultatului unei activități sau proces. Respectiv, datele empirice denotă că autoritățile publice nu asigură transparența procesului de evaluare a performanțelor.

Având în vedere că evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se realizează de către evaluator – conducătorul direct al funcționarului public și, fiind un proces complex, nu poate fi exclus faptul de subapreciere sau supraapreciere, generând situații de respingere a rezultatelor evaluării. Dintre respondenți, 22 la sută au avut situații când nu au fost de acord cu aprecierea evaluatorului privind performanțele lor profesionale.

Fiind întrebați dacă în cazul existenței unor situații de dezacord cu calificativele de evaluare, ce vor întreprinde, 60% dintre respondenți au nominalizat diverse acțiuni de remediere a acestor situații. În 30% de cazuri respondenții au indicat asupra discuțiilor cu evaluatorul, dar care nu au adus careva rezultat, manifestându-se o insuficientă încredere în soluționarea divergențelor, creându-se, astfel, un climat organizațional nefavorabil și bariere de comunicare interpersonală și organizațională. Totodată, 40% au recunoscut că nu au întreprins nimic. Doar 22% au reușit să modifice calificativul acordat în urma evaluării și 8% au contestat oficial rezultatele evaluării.

Evaluarea performanțelor profesionale se consideră a fi un instrument de motivare a funcționarilor publici în obținerea performanțelor. Estimarea dacă procedura de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public le-a influențat cumva cariera, demonstrează lipsa impactului procesului de evaluare asupra carierei și influența scăzută în promovarea funcționarilor publici. Totodată, în opinia a 13% funcționari publici, evaluarea performanțelor reprezintă un instrument eficient în sporirea responsabilității, evidențierea punctelor slabe și forte, și motivarea de dezvoltare a abilităților profesionale. Drept motivație financiară, în 19% rezultatele evaluării performanțelor se iau în considerare în procesul de atribuire a gradelor de calificare superioare și a treptelor de salarizare, care nu au tangență cu procesul de evaluare a performanței.

Sporirea eficienței activității entităților publice a condiționat necesitatea elaborării și aplicării politicii privind evaluarea performanței profesionale a funcționarului public. Necesitatea evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public este confirmată de 91 la sută din eșantion. În opinia funcționarilor publici, evaluarea performanțelor are menirea să contribuie la dezvoltarea competențelor profesionale și identificarea necesităților de dezvoltare profesională, reprezintă un instrument de monitorizare continuă a activității, de motivare și stimulare, de sporire a responsabilității. Totodată, 9% de funcționari publici și-au exprimat convingerea că acest proces este unul formal, neobiectiv, inefficient și nemotivant.

În vederea identificării punctelor slabe și forte, oportunităților și riscurilor pentru viitor au fost acumulate informații, care au permis efectuarea analizei SWOT privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarilor publici.

Rezultatele analizei SWOT scoate în evidență nuanța critică a procesului de evaluare a performanțelor, accentuând punctele slabe și riscurile pe viitor. Formalismul procesului de evaluare, subiectivismul și favoritismul existent, precum și calificarea insuficientă a evaluatorului reprezintă o pondere de 77% din punctele slabe identificate. Analiza SWOT reliefează rolul important al evaluatorului în asigurarea unui proces obiectiv, deschis și transparent de evaluare a performanțelor profesionale. Evaluatorul dispune de pârghii de motivare și promovare, care au un impact considerabil în crearea și dezvoltarea unei echipe de profesioniști în cadrul entității publice. Din aceste considerente, se impune obligativitatea asigurării nivelului de calificare a evaluatorului. În opinia a 91% de respondenți, eficientizarea administrației publice este condiționată de dezvoltarea abilităților profesionale, de oportunitățile de motivare și promovare a angajaților și eficientizarea activității funcționarilor publici cu impact asupra serviciilor publice.

Un capitol aparte de întrebări din chestionar vine să evidențieze necesitatea optimizării procedurii de evaluare a performanței, a cadrului normativ, a fișei de evaluare și creșterea transparenței în evaluarea performanței.

Propunerile respondenților privind îmbunătățirea procedurii de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova sunt următoarele: organizarea cursurilor de instruire în domeniu, asigurarea transparenței și respectarea principiului de obiectivitate și profesionalism, automatizarea procesului de evaluare a performanțelor, practica completării fișei de monitorizare, să fie inclusă și evaluarea (anonim) de către colegi și beneficiari, desfășurarea procedurii de evaluare de către o comisie în care să fie incluse și persoane terțe, desfășurarea semestrială / lunară a evaluării performanțelor, includerea fișei de autoevaluare, să fie simplificată procedura, necesitatea modificării procedurii.

Funcționarii publici și-au exprimat opiniile privind funcționalitatea cadrului normativ existent privind evaluarea performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova, sugerând următoarele recomandări de îmbunătățire a acestuia: obligativitatea asigurării transparenței a rezultatului evaluării, aplicarea corectă și responsabilă a legii, desfășurarea evaluării în format electronic, majorarea sporurilor pentru conferirea gradului de calificare, creșterea numărului de ore de instruire în domeniu, obligativitatea ținerii fișelor de monitorizare, obligativitatea aprecierii abilităților de estimare a evaluatorilor.

La întrebarea privind propunerile de îmbunătățire a fișei de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova, 24% consideră că nu necesită a fi îmbunătățită. În rest, sunt sugerate următoarele idei: să fie efectuată electronic, de simplificat structura, să fie anexate fișele de monitorizare, să includă o rubrică de autoevaluare, de introdus o rubrică cu genericul „evaluarea de către colegi”.

Propunerile privind sporirea transparenței evaluării performanțelor profesionale ale funcționarului public în Republica Moldova elucidează următoarele sugestii: publicarea rezultatelor finale ale evaluării pe o platformă on-line a organizației, afișarea rezultatelor pe panouri de informare, afișarea rezultatelor pe site-ul organizației,

rezultatele evaluării să fie anunțate în cadrul ședinței operative, rezultatele evaluării să fie incluse în raportul anual de activitate și publicarea acestuia.

Funcționarul public, fiind persoana care ocupă o funcție publică în scopul îndeplinirii prerogativelor de putere publică, are obligațiunea desfășurării activității sale, prioritar, în baza principiilor (valorilor) de legalitate, imparțialitate, independență, profesionalism și loialitate. Analiza informațiilor atestă divergențe în ierarhizarea valorilor. Funcționarii publici se conduc, preponderent, de principiul profesionalismului, îndeplinindu-și atribuțiile cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și promptitudine. Principiul legalității aflându-se într-o poziție secundară, iar independența fiind în ultima poziție, ceea ce demonstrează despre limitarea independenței funcționarilor publici în exercitarea obligațiunilor de serviciu și influența conjuncturii politice.

Performanța individuală a funcționarului public este direct proporțională cu gradul de calificare al acestuia. Evaluarea performanțelor profesionale, pe lângă alte scopuri, are și rolul identificării obiective a necesităților specifice de instruire a fiecărui funcționar public. În acest sens, cadrul legal reglementează autoritățile publice de a asigura fiecare funcționar public cu diverse forme de instruire, cu o durată de cel puțin 40 de ore anual. Stagiile de dezvoltare profesională la care au participat funcționarii publici sunt preponderent derulate în Republica Moldova. Potrivit răspunsurilor din numărul total al organizațiilor furnizor de stagii de dezvoltare profesională, ponderea cea mai mare îi revine Academiei de Administrare Publică (AAP), la care au participat 85,7% funcționari, iar 11% de funcționari au participat la instruirii organizate în cadrul ministerelor (Ministerul Finanțelor, Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale, Ministerul Justiției, Ministerul Afacerilor Externe și Integrării Europene).

Stagiile de dezvoltare profesională a funcționarului public de care ei au nevoie pentru viitor evidențiază necesitățile specifice ale fiecărui funcționar public în dezvoltarea profesională. Din cei 32% funcționari publici care au oferit răspunsuri, au enunțat următoarele tematici: achiziții publice cu experți internaționali, studii comparative; managementul financiar și control public intern cu descrierea proceselor; dezvoltarea abilităților de comunicare; arta oratorică; managementul stresului; managementul și elaborarea programelor/proiectelor; elaborarea actelor normative; managementul resurselor umane; managementul proprietății publice; managementul organizării întrunirilor publice; procesul de evaluare a performanțelor funcționarilor publici; programe și sisteme informatice (e-document, e-transparență, e-alocații, e-servicii); protecția datelor cu caracter personal; managementul datoriei publice la nivel local; planificarea strategică – metodologia.

Generalizând informațiile furnizate de funcționarii publici în chestionarul aplicat, putem conchide că procesul de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici în Republica Moldova este bine conceput. Evaluarea performanțelor reprezintă un instrument eficient de monitorizare continuă a activității funcționarilor publici, de sporire a responsabilității, de motivare și creare a condițiilor de creștere profesională. Însă, acest proces înregistrează deficiențe în

implementarea reglementărilor privind respectarea procedurală și calitatea realizării acestor proceduri, precum și în asigurarea transparenței procesului de evaluare a performanțelor. Abaterile sesizate de funcționarii publici sunt condiționate atât de factorii interni (management slab calificat sau necointerestat în fortificarea procedurilor de evaluare, timp insuficient în realizarea sarcinilor suplimentare ș.a.), cât și de factori externi (influența politică, resurse financiare și umane insuficiente, digitalizarea redusă a entităților publice). Deficiențele procedurale reliefează stabilirea eronată a obiectivelor și indicatorilor de performanță descrise de lipsa caracteristicilor SMART, iar indicatorii de performanță nu oferă posibilitatea măsurării progreselor și rezultatelor obținute. Sunt remarcate carențe privind nerespectarea principiului de transparență a informațiilor privind performanța.

Rezultatele studiului au distins rolul implicit al evaluatorului și nivelul de profesionalism al acestuia în asigurarea unui proces de evaluare imparțial și obiectiv, care, la momentul actual, atestă o responsabilitate insuficientă în implementarea corectă și obiectivă a procedurii de evaluare. S-a evidențiat faptul conștientizării depline a funcționarilor publici privind influența performanței individuale în atingerea performanței organizaționale și importanța monitorizării activității funcționarilor publici.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public: nr. 158 din 04.07.2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 23.12.2008, nr. 230-232, art. 840.
2. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 201 din 11.03.2009 privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158 – XVI din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 17.03.2009, nr. 55-56, art. 249.
3. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 697 din 05.08.2010 cu privire la aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr.201 din 11 martie 2009. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova din 13.08.2010, nr. 145-147, art. 780.