



Școala Națională de Studii Politice și Administrative
Facultatea de Administrație Publică

Eficientizarea recrutării în administrația publică

Modernizarea concursului ANFP

- lucrare de licență, specializarea administrație europeană -

Coordonator

Conf. Univ. Dr. Cătălin VRABIE

Absolventă

Găină Sabrina Alexandra

**București
2025**

Instrucțiuni de redactare (A se citi cu atenție!!)

1. Introduceți titlul lucrării în zona aferentă acestuia – nu modificați mărimea sau tipul fontului;
2. Sub titlul lucrării alegeți dacă aceasta este de licență sau de disertație;
3. Introduceți specializarea sau masteratul absolvit în zona aferentă acestuia de pe prima pagină a lucrării;
4. Introduceți numele dvs. complet în zona aferentă acestuia (sub Absolvent (ă));
5. Introduceți anul în care este susținută lucrarea sub București;

NB: Asigurați-vă că ați șters parantezele pătrate din pagina de gardă și cuprins.

6. Trimiteți profesorului coordonator lucrarea doar în format **Microsoft Word** – alte formate nu vor fi procesate;
7. **Nu ștergeți declarația anti-plagiat și nici instrucțiunile** – acestea trebuie să rămână pe lucrare atât în forma tipărită cât și în cea electronică;
8. **Semnați declarația anti-plagiat;**
9. **Cuprinsul este orientativ** – numărul de capitole / subcapitole poate varia de la lucrare la lucrare. **Introducerea, Contextul, Concluziile / Discuțiile și Referințele bibliografice sunt însă obligatorii;**
10. **Este obligatorie folosirea template-ului.** Abaterea de la acesta va cauza întârzieri în depunerea la timp a lucrării.

NB. Lucrările vor fi publicate în extenso pe pagina oficială a hub-ului Smart-EDU, secțiunea Smart Cities and Regional Development: <https://scrd.eu/index.php/spr/index>.

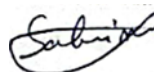
ATENȚIE: Lucrarea trebuie să fie un produs intelectual propriu. Cazurile de plagiat vor fi analizate în conformitate cu legislația în vigoare.

Declarație anti-plagiat

1. Cunosc că plagiatul este o formă de furt intelectual și declar pe proprie răspundere că această lucrare este rezultatul propriului meu efort intelectual și creativ și că am citat corect și complet toate informațiile preluate din alte surse bibliografice (de ex: cărți, articole, clipuri audio-video, secțiuni de text și sau imagini / grafice).
2. Declar că nu am permis și nu voi permite nimănui să preia secțiuni din prezenta lucrare pretinzând că este rezultatul propriei sale creații.
3. Sunt de acord cu publicarea on-line *in extenso* a acestei lucrări și verificarea conținutului său în vederea prevenirii cazurilor de plagiat.

Numele și prenumele: Găină Sabrina Alexandra

Data și semnătura: 22.12.2024



Cuprins

Abstract	3
Introducere	3
Întrebările de cercetare	4
Obiective	4
Metodologia de cercetare	4
Capitolul 1. Perspectivă generală asupra administrației digitalizate	5
1.1. Administrația publică	6
1.2. Digitalizarea administrației	7
1.3. E-guvernare	9
1.4. Exemple de bune practici	10
1.4.1. E-guvernare.ro	10
1.4.2. Ghișeul.ro	12
1.4.3. Platforma informatică de concurs	14
Capitolul 2. Concursul Național organizat de ANFP	15
2.1. Cadrul legal și procedurile actuale de organizare ale concursului	15
2.2. Scopul și rolul concursului național în asigurarea transparenței și în digitalizarea administrației	17
2.3. Noile competențe ale funcționarilor publici	20
Capitolul 3. Studiul de caz	21
Concluzii	41
Anexa A.	45
Referințe bibliografice	48

Abstract

Lucrarea prezintă modalitatea de recrutare a funcționarilor publici prin concursul național organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Această recrutare presupune testarea de noi competențe pentru a îi selecta pe cei mai competenți și performanți candidați. Procesul aduce în România transparența administrației publice, care conferă încredere cetățenilor în serviciile publice. Scopul este demonstrarea faptului că digitalizarea recrutării funcționarilor publici și eficientizarea procesului de selecție contribuie la o administrație publică mai bună și încurajează persoanele tinere să se înscrie. Obiectivele cercetării sunt: analiza procesului de recrutare pentru a demonstra nevoia de modernizare a întreg procesului, dar și identificarea minusurilor pentru a aduce îmbunătățiri. Metodologia folosită în cercetare este mixtă, presupune analiza datelor, precum legislația și analiza ex-post a concursului național, cât și un chestionar ce dorește să centralizeze părerile oamenilor despre selecția funcționarilor publici și mai ales dorește să afle ce i-ar motiva pe aceștia să participe. La baza administrației eficiente, stă personalul bine pregătit, care se dezvoltă și învață permanent. Împreună cu dorința de a eficientiza administrația și de a fi transparentă, vine și setul de aptitudini pe care funcționarii publici trebuie să le dețină. Concluziile susțin că digitalizarea selecției duce la o recrutare mai rapidă, ce presupune mai puține documente. Totodată aduce și competențele digitale în rândul funcționarilor deja prezenți, dar și cei viitori. Toate acestea contribuie la o administrație digitală, eficientă, ce oferă servicii de calitate cetățenilor săi, care au încredere că totul este transparent, atât procesul de selecție, dar și informațiile și serviciile pe care le oferă. Această lucrare contribuie la literatura de specialitate prin evidențierea importanței digitalizării procesului de selecție pentru a atrage în administrație tineri, fiind nevoie de un suflu nou.

Cuvinte cheie: competențe digitale, digitalizare, performanțe, proces de selecție, transparență.

Introducere

În prezenta lucrare se analizează modalitatea de recrutare introdusă de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Instituția a implementat un tip nou de concurs care are ca scop principal testarea competențelor generale ale funcționarilor publici. Acest concurs a fost introdus în anul 2023 sub forma unui proiect pilot, ceea ce înseamnă că este un mecanism de recrutare relativ nou, aflat într-o perioadă de testare și perfecționare. Fiind la început, procesul este într-o continuă dezvoltare și adaptare, în funcție de nevoile sistemului public și de feedback-ul primit.

Concursul național este structurat în două etape importante. Prima etapă este cea de recrutare prin concursul național, organizată exclusiv de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. În această fază se testează cunoștințele generale pe care trebuie să le dețină orice candidat interesat de o funcție publică, indiferent de specializarea acestuia. Cea de-a doua etapă este etapa de selecție, unde se verifică și se testează cunoștințele specifice postului pentru care candidatul aplică. Accesul în această etapă este condiționat de promovarea primei faze. Această etapă este organizată de fiecare instituție publică în parte, în funcție de posturile disponibile și cerințele proprii. [1]

Cercetarea de față își propune să evidențieze atât avantajele pe care le aduce această nouă formă de concurs, cât și dezavantajele sau provocările apărute în urma implementării. Concursul național a fost gândit să aducă un plus de transparență, să încurajeze profesionalismul și să contribuie la eficientizarea procesului de recrutare în sistemul public. Mai mult decât atât, a venit și cu o serie de noi competențe pe care funcționarii publici trebuie să le dobândească sau să le aprofundeze. Este important de menționat că introducerea acestui concurs a adus multe schimbări, iar opiniile privind eficiența lui sunt împărțite, atât din partea instituțiilor, cât și din partea candidaților.

Scopul lucrării este acela de a arăta că digitalizarea procesului de recrutare, împreună cu o selecție mai eficientă și transparentă, pot contribui la formarea unei administrații publice moderne, deschise și atractive pentru cetățeni. O administrație care nu doar că atrage doritori în rândul funcționarilor, ci și reușește să promoveze o bună guvernare și administrare a resurselor publice.

În capitolele următoare va fi prezentată o imagine de ansamblu asupra concursului național organizat de ANFP, urmând să fie descris modul în care acesta funcționează, cum a fost creat și ce scopuri are. Vor fi analizate cadrul legal, procedurile și organizarea concursului. În același timp se vor evidenția elementele unei administrații digitale.

Se va pune accent și pe avantajele aduse de modernizarea acestui concurs, cum ar fi: digitalizarea întregului proces, creșterea transparenței, eficiența în selecția candidaților, accesul îmbunătățit pentru un număr cât mai mare de participanți și promovarea profesionalismului în administrație. [2] În același timp, vor fi prezentate și provocările sau problemele care pot apărea în acest context. Tehnologia este într-o continuă evoluție, iar lumea se schimbă rapid, ceea ce poate duce la situații neprevăzute ce influențează administrația, procesul decizional și recrutarea funcționarilor publici.

Lucrarea de față își propune să contribuie la literatura de specialitate, prin scoaterea în evidență a rolului digitalizării și al transparenței în crearea unei administrații eficiente și performante. Totodată, prin această lucrare, se dorește promovarea concursului național și încurajarea participării tinerilor, dar nu doar a lor, la acest concurs. Este important să atragem în sistemul public persoane competente și motivate, pentru că în prezent, în multe cazuri, ne confruntăm fie cu lipsă de personal, fie cu un personal nepregătit corespunzător. Administrația publică are nevoie de oameni bine pregătiți, care pot să contribuie la crearea unei administrații competente.

Întrebările de cercetare

- Care este impactul pe care îl are concursul național în recrutarea funcționarilor publici?
- Care este relația dintre recrutarea funcționarilor publici și formarea profesională a acestora?
- Cât de eficient este procesul de selecție a funcționarilor publici?
- Care este impactul pe care îl are noul model de recrutare în rândul tinerilor?

Obiective

- Analiza procesului de recrutare prin concursul național;
- Contribuția legislației asupra organizării concursului;
- Observarea beneficiilor aduse de digitalizarea metodei de recrutare;
- Analiza impactului digitalizării asupra administrației publice;
- Identificarea minusurilor în procesul de recrutare;
- Căutarea de soluții de îmbunătățire.

Metodologia de cercetare

Metodologia folosită în cercetare este mixtă, adică îmbină atât metoda calitativă, cât și metoda cantitativă. Ambele metode sunt necesare pentru a oferi o imagine cât mai clară și completă asupra subiectului analizat. Cercetarea cuprinde, așadar, o parte de analiză a datelor, a legislației în vigoare, dar și a altor materiale relevante pentru temă, precum și un chestionar aplicat studenților, care să demonstreze percepția tinerilor privind concursul național introdus de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Analiza datelor presupune o selectare foarte riguroasă a resurselor folosite, astfel încât să fie cât mai relevante și mai precise pentru tema cercetării. Întrucât vorbim despre o activitate organizată de o instituție publică, legislația are un rol extrem de important. Actele normative sunt baza oricărei inițiative de acest tip, oferind cadrul legal. În cazul concursului național, un document esențial este Codul administrativ, care reglementează activitatea funcționarilor publici.

În plus, Ordonanțele de urgență nr. 57/2019, 191/2022 și 121/2023 sunt foarte importante, pentru că aduc modificări și completări Codului administrativ, cu referire directă la reglementarea și organizarea acestui concurs. Acestea oferă baza legală pentru înțelegerea modului în care a fost introdus și implementat concursul național.

Pe lângă legislație, sunt utile și alte surse de informare care contribuie la aprofundarea subiectului. Este vorba despre articole științifice, cărți, raporturi, știri și pagini web ale instituțiilor implicate. Toate aceste materiale ajută la conturarea unei perspective mai largi asupra temei. Informațiile selectate sunt din domeniul administrației publice, mai exact legate de concursul național, digitalizarea administrației și alte subiecte care susțin analiza.

Studiul de caz va include un chestionar cu întrebări închise, formulate clar și concis. Alegerea acestui tip de întrebări are la bază dorința de a obține răspunsuri cât mai specifice, ușor de analizat și de interpretat. Întrebările urmăresc să afle părerea studenților despre concursul național, dacă îl consideră o metodă eficientă de recrutare, dacă identifică posibile îmbunătățiri și ce anume i-ar motiva să participe la un astfel de concurs. Prin formularea lor clară și obiectivă, întrebările vor reflecta o părere sinceră și realistă asupra modului în care este perceput acest proces.

Chestionarul va cuprinde un număr de maximum 20 de întrebări, bine structurate, pentru a permite respondenților să răspundă rapid, fără a simți presiune și pentru a obține răspunsuri sincere și veridice. Durata de completare va fi una scurtă, ceea ce va încuraja un număr mai mare de participanți. Se dorește ca acest chestionar să fie aplicat unui număr de 100 respondenți, provenind din medii diferite, astfel încât să se asigure o diversitate a opiniilor. Grupa de vârstă va fi cuprinsă între 18 și 61+ de ani, iar selecția respondenților va ține cont și de ultimul grad de studii. Pentru colectarea și analiza datelor, se va folosi programul Google Forms, care permite organizarea clară a răspunsurilor și o analiză eficientă a acestora, oferind posibilitatea interpretării datelor într-un mod simplu și vizual.

Capitolul 1. Perspectivă generală asupra administrației digitalizate

În lucrarea „Lumea digitală”, Vasile Baltac susține că tehnologiile digitale au un impact profund asupra întregii societăți, iar acest impact sugerează pășirea într-o nouă eră. Activitățile pe care le facem azi cu atâta obișnuință, cu ani în urmă nici nu ne puteam gândi că o să le facem cândva, iar cel mai bun exemplu este telefonul, care azi face parte din viața noastră. Așa este, nu ne puteam imagina o astfel de evoluție, iar adaptarea a fost pe repede înainte. [3]

Administrația publică din România nu a fost mereu așa cum este în prezent. Relația dintre cetățean și instituțiile publice era una dificilă, de multe ori greoaie pentru cei care aveau de rezolvat diverse probleme. Era nevoie de foarte multe documente în format fizic, iar în multe cazuri oamenii erau nevoiți să facă multe drumuri între instituții, pentru a obține o semnătură sau un aviz. Procesul birocratic era complicat, iar lipsa unui sistem digitalizat făcea ca totul să se desfășoare cu dificultate și cu mult timp pierdut din partea cetățenilor.

Instituțiile publice au început să țină pasul cu schimbările odată cu dezvoltarea tehnologiei. Majoritatea instituțiilor acum au pagini web proprii, cetățenii pot găsi informațiile necesare, pot accesa documente, formulare sau chiar pot trimite solicitări online. Aceste platforme online aduc transparență, dar și un grad crescut de accesibilitate, simplificând astfel interacțiunea cu administrația.

S-a dorit întotdeauna o schimbare a percepției legate de administrația publică care a fost mult timp una negativă. Administrația era văzută ca fiind ineficientă, cu multe lipsuri, atât în ceea ce privește numărul și pregătirea personalului, cât și în ceea ce privește modul de funcționare și relaționare cu publicul. În prezent, datorită platformelor informatice și digitalizării, administrația a reușit să îmbunătățească relația cu cetățeanul. Este mai deschisă, mai eficientă și mai ușor de accesat, însă există loc de îmbunătățire. Este nevoie de o armonizare între nevoile cetățeanului și modul de funcționare al administrației, astfel încât oamenii să aibă încredere în instituțiile publice. [4]

Digitalizarea trebuie raportată la nevoile pe care le are administrația publică. Nu este suficient doar să existe un proces de modernizare, transformarea digitală este complexă și presupune existența a două elemente fundamentale, o infrastructură tehnică adecvată și personal competent.

Dacă există infrastructură, adică platforme digitale, aplicații funcționale și aparatură modernă, dar personalul nu este pregătit să le folosească, rezultatul nu va fi cel dorit. Se aplică și invers, dacă oamenii sunt bine pregătiți, dar nu au la dispoziție instrumente necesare, rezultatul este același. [4]

Așadar, trebuie să existe un echilibru între infrastructură și competențe. Este nevoie de formare profesională continuă, în special în ceea ce privește competențele digitale, atât în rândul funcționarilor publici, cât și în rândul cetățenilor. Doar așa se pot folosi corect toate instrumentele digitale. În același timp, infrastructura trebuie să fie modernă și de calitate, pentru ca funcționarii să își poată desfășura activitatea într-un mod eficient, pentru a răspunde la nevoile cetățenilor. Digitalizarea este o problemă reală care produce schimbarea. [4]

Cu cât informațiile sunt puse la dispoziția oamenilor prin intermediul tehnologiei, există mai puține îngrijorări din partea acestora legate de corupție și manipulare. De ceva timp s-a văzut o îmbunătățire a democrației prin adaptarea acesteia la nevoile și oportunitățile lumii de astăzi. Tehnologia contribuie destul de mult la combaterea temerilor legate de corupție, care mult timp a fost văzută în România ca fiind destul de crescută. În cadrul orașelor inteligente avem un nivel mai ridicat de securitate datorită prezenței camerelor web pentru supraveghere și toate sistemele birocratice și politice au devenit disponibile public datorită tehnologiei. [5]

Integrarea tehnologiilor informației în procesele de guvernare reprezintă o tendință tot mai răspândită. Dezvoltarea și perfecționarea guvernărilor electronice contribuie semnificativ la consolidarea democrației digitale, prin promovarea responsabilității și a transparenței instituționale. Dar și scăderea riscului de corupție ce întărește încrederea populației în instituțiile statului. Transformarea este susținută prin cercetare, arătând că guvernarea electronică contribuie cu beneficiile precizate mai sus. Prin e-guvernare, cetățenii sunt mai conectați la administrația publică. [6]

1.1. Administrația publică

După cum se menționează în Constituția României, echilibrul puterilor în stat este principiu fundamental care stă la baza democrației, separă cele trei mari puteri: legislativă, executivă și judecătorească. [7] Separarea lor este esențială pentru ca niciuna dintre puteri să nu dețină un control absolut. Puterea executivă se ocupă de aplicarea legilor adoptate de legislativ și de punerea lor în practică într-un mod concret, pentru buna funcționare a serviciilor publice. Administrația publică are un rol de bază în acest proces pentru că este cea care organizează aplicarea legii și elaborează actele administrative în conformitate cu cadrul legal. [8] Așadar, puterea executivă este reprezentată prin administrația publică și constă în totalitatea activităților desfășurate în regim de putere publică, cu respectarea strictă a legii pentru a satisface interesul public. [7]

Administrația publică este complexă și prezintă două înțelesuri majore: unul de organizare și unul de activitate. În primul rând, sensul de organizare se referă la totalitatea structurilor și mecanismelor instituționale prin care se desfășoară activitățile în conformitate cu legea. Tot la acest sens ne referim și la alcătuirea administrației: Președintele României, Guvernul, ministerele și celelalte organe de specialitate, autoritățile administrative autonome și toate serviciile publice atât la nivel central, cât și la nivel local. Acestea sunt componentele organizatorice ale administrației publice. [8] Din acest punct putem înțelege că administrația este împărțită pe două nivele esențiale, nivelul central și nivelul local, fiecare dintre ele având atribuții și roluri foarte clar definite.

Cel de-al doilea înțeles al administrației este cel de activitate. Aceasta se referă la activitatea efectivă de organizare a executării legii și de furnizare a serviciilor. Această activitate este realizată prin regimul de putere publică, ceea ce înseamnă că administrația are prerogative legale pentru a acționa. [8] Astfel, toate deciziile administrației trebuie să fie luate doar în interes public și în conformitate cu legea. Interesul public este strâns legat de puterea publică, deoarece necesitățile reale ale cetățenilor sunt deseori influențate de deciziile politice și de prioritățile

stabilite la nivelul Guvernului. [8] De aceea, regimul de putere publică este alcătuit dintr-un echilibru între prerogative și constrângeri, pentru ca administrația să poată funcționa eficient și legal. [9]

Cum am menționat mai sus, administrația publică este organizată pe două nivele care trebuie să colaboreze permanent pentru ca cetățenii să beneficieze de servicii bune. Nivelul central este compus din: Guvern, ministere, autorități administrative de specialitate și autorități administrative autonome. Nivelul local, care este și cel mai apropiat de cetățean, este alcătuit din: consilii județene, consilii locale și primării. [9] Această structură permite înțelegerea bună a problemelor comunităților locale și oferă posibilitatea de a răspunde mai prompt la nevoilor cetățenilor.

Activitatea administrației publice se concretizează prin acte administrative, care pot avea caracter general sau individual. Aceste acte au un caracter unilateral, mai exact exprimă voința administrației în exercitarea atribuțiilor și întotdeauna în cadrul legal și cu scop public. [8] Bunăstarea cetățeanului depinde de eficiența și corectitudinea administrației publice. De aceea, administrația trebuie să țină pasul cu schimbările și să se adapteze în permanență, pentru a satisface noile nevoi. O administrație pentru a fi modernă trebuie să furnizeze servicii publice eficiente și de calitate. [10]

Serviciile publice reprezintă activitățile desfășurate de instituțiile și autoritățile publice în vederea îndeplinirii nevoilor generale ale societății. [9] O altă definiție, la fel de importantă, este că serviciul public este orice activitate realizată de o autoritate publică care are ca scop satisfacerea interesului general și trebuie să fie prestată în mod regulat și în conformitate cu legea. [8]

1.2. Digitalizarea administrației

Se consideră că abordarea digitalizării în administrație aduce o gamă destul de mare de avantaje, care influențează pozitiv atât funcționarea instituțiilor publice, cât și interacțiunea acestora cu cetățenii. Printre aceste avantaje se numără reducerea costurilor, eficientizarea activităților și îmbunătățirea serviciilor oferite. Digitalizarea nu este doar o modernizare a echipamentelor sau o trecere la sisteme informatice, ci o transformare profundă a modului în care administrația funcționează. Astfel, se reorganizează sistemul de lucru, se simplifică procedurile, iar serviciile devin mai rapide, mai clare și mai accesibile pentru cetățeni. [11]

Un alt avantaj foarte important este reducerea timpului în ceea ce privește oferirea de răspunsuri către cetățeni. Instituțiile publice, prin platforme digitale, pot răspunde rapid cererilor venite din partea oamenilor, fără să mai fie necesare deplasări fizice, statul la cozi sau pierderea timpului pentru obținerea unor simple informații. Acum cei interesați pot să se uite pe paginile instituțiilor pentru a afla informații. În plus, digitalizarea contribuie și la creșterea transparenței. Cetățenii primesc răspunsuri clare, corecte și într-un interval mai scurt, ceea ce duce la o mai bună informare și chiar la creșterea încrederii în administrație. [11]

Din 2001, statul român și-a propus digitalizarea administrației publice. Guvernul României de la acea vreme a adoptat o Strategie de Informatizare a Administrației Publice, cu scopurile următoare: să crească eficiența instituțiilor publice prin utilizarea tehnologiei, să asigure accesul tuturor cetățenilor la informațiile publice și să informatizeze serviciile astfel încât acestea să ajungă într-un timp scurt și clar la oameni. [12]

Guvernanța digitală are un rol esențial în conectarea cetățenilor cu administrația publică. Aceasta nu doar că susține democrația, dar o și întărește, crescând participarea și implicarea cetățenilor în luarea deciziilor. Guvernanța digitală se bazează pe trei piloni: digitalizare, reintegrare și holism. Digitalizarea este cel mai ușor de înțeles pentru că se referă la introducerea de tehnologii moderne, automatizarea proceselor, utilizarea inteligentă a datelor. Reintegrarea înseamnă legătura și integrarea sistemelor digitale și a serviciilor între ele, într-un mod coerent și echilibrat, pentru a simplifica procesele. Iar holismul susține ideea de reorganizare completă, cu cetățeanul în centrul sistemului, nu ca un simplu beneficiar, ci ca un partener activ. [11]

Un alt aspect important este dezvoltarea competențelor, atât ale funcționarilor publici, cât și ale cetățenilor. Funcționarii trebuie să știe cum să folosească instrumentele digitale pentru a lucra responsabil, pentru a comunica mai bine cu cetățenii și pentru a le transmite informațiile necesare. În același timp, și cetățenii trebuie să învețe cum să utilizeze platformele digitale pentru a accesa serviciile administrației, chiar dacă este vorba de o cerere online, o petiție sau o plată electronică. Doar în acest mod digitalizarea poate fi implementată cu succes. [11]

În prezent, folosirea tehnologiei a devenit o necesitate pentru instituțiile publice. Introducerea digitalizării a devenit o obligație în contextul modernizării, mai ales pentru că foarte multe alte domenii au integrat deja aceste instrumente IT, mai ales în sectorul privat ne întâlnim cu aceste elemente moderne. Administrația nu poate rămâne în urmă, trebuie să se conformeze cu vremurile actuale. A început acest drum cu ceva timp în urmă, dar mai are mult de parcurs până să ajungă la rezultatele dorite, dar totuși face progrese remarcabile.

Toate sistemele digitale vin pentru a reduce risipa și pentru a îmbunătăți comunicarea, automatizarea administrației publice, implementarea de platforme digitale, sisteme inteligente au acest scop. Pentru a te conecta repede și a comunica eficient. Un proces administrativ transparent și o platformă de evaluare corporativă vor aduce beneficii directe comunității inteligente care utilizează platforme de acest tip. [13]

Digitalizarea aduce o schimbare profundă pentru modul în care instituțiile își desfășoară activitatea. Nu este doar despre folosirea calculatorului în loc de hârtie, ci despre un nou mod de a lucra, de a gândi și de a interacționa. Hârtia, care înainte era prețuită, acum este înlocuită de documente electronice, ceea ce duce la economii importante precum: nu se mai cheltuie bani pe hârtie, toner, tipărire și depozitare. În plus, răspunsurile se pot transmite mult mai repede între instituții sau între instituții și cetățeni. [14] [15]

Avantajele sunt numeroase, ca de exemplu: informațiile publice sunt afișate online, formularele pot fi descărcate, completate și trimise fără a merge fizic la instituție, se pot depune petiții online, se pot face plăți digitale, iar documentele pot fi arhivate și gestionate electronic. Toate acestea contribuie la îmbunătățirea serviciilor oferite și la o relație mai apropiată și mai eficientă între stat și cetățean. [14]

Comisia Europeană consideră că performanța administrației publice este un element cheie în funcționarea eficientă a unui stat membru. O administrație performantă înseamnă o țară care funcționează bine. Iar digitalizarea este văzută ca o soluție reală pentru eficiență, transparență și chiar reducerea corupției. [10] Este important de înțeles că digitalizarea nu se face peste noapte. Este un proces care necesită răbdare, timp și responsabilitate. Atât funcționarii, cât și cetățenii trebuie să se implice, să fie deschiși să învețe și să accepte schimbarea. Doar așa se poate ajunge la rezultatele dorite.

Un mit răspândit în societate este acela că digitalizarea va duce la pierderea locurilor de muncă în administrație și nu numai. Adevărul este că digitalizarea schimbă modul de lucru, dar nu înlocuiește oamenii. Tehnologia vine să sprijine, nu să elimine funcționarii. Este nevoie în continuare de personal bine pregătit care să gestioneze sistemele și să răspundă nevoilor cetățenilor. Personalul, ajutat de instrumente digitale poate satisface nevoile cetățeanului mai bine, mai eficient. [14] [16]

În trecut, birocrația era o problemă serioasă în administrația românească. Pentru orice problemă, cetățeanul trebuia să meargă cu un dosar complet, să obțină diverse documente, să aștepte zile întregi pentru un răspuns. Dacă lipsea un act, era trimis la altă instituție. Toate aceste proceduri îngreunau relația dintre cetățean și administrație. [12] Acum, cu ajutorul digitalizării, aceste probleme se reduc semnificativ. Documentele sunt arhivate electronic, pot fi căutate rapid, iar răspunsurile sunt trimise online. Cetățeanul poate trimite cereri și primi răspuns fără să se mai deplaseze.

Datorită folosirii tehnologiei, administrația reduce semnificativ birocrăția. În primul rând ca instituție publică nu mai deții o mulțime de documente, care ulterior trebuie să fie arhivate și depozitate într-un loc special. Atunci când este nevoie de un document specific, să cauți în cele multe deținute. Printr-un sistem de stocare a documentelor digitale evităm situația descrisă mai sus, fiind ușor să stocăm respectivele documente, să le arhivezi și să le cauți.

În al doilea rând pentru cetățeni, care pot trimite documentele online, fără a se mai deplasa până la instituția publică și răspunsul putând fi trimis la fel. Documentele publice pot fi accesate online de cetățeni și descărcate dacă vorbim despre diverse modele de cereri sau declarații pentru a putea fi completate.

Doar printr-un prim pas, cel de eliminare a hârtiei, se îmbunătățesc serviciile oferite de administrație pentru că se reduce timpul petrecut în instituțiile publice, timpul de așteptare a răspunsurilor, în același timp cetățenii capătă încredere în acestea, considerând că primesc servicii de calitate. [12]

Deținerea instituțiilor de pagini-web cu informații publice și utile pentru cetățeni, micșorează nevoia cetățeanului de a veni la instituția publică să întrebe un anumit aspect, informația fiind publică pe acea pagină și în orice moment disponibilă. Astfel informațiile sunt accesibile pentru toți cetățenii.

Comisia Europeană susține digitalizarea administrațiilor statelor membre, aceasta este de părere că serviciile oferite vor fi mai bune, de calitate superioară și mai rapide. Îmbunătățirea eficienței, reducerea corupției și accesibilitatea cetățenilor la informații publice, sunt doar câteva avantaje pe care e-guvernarea le prezintă. Prin introducerea e-guvernării activitățile instituțiilor publice sunt simplificate, munca devine mai plăcută și eficientă. [10]

Câteva exemple prin care Comisia sprijină digitalizarea administrației sunt: sistemele de e-guvernare concepute, utilizarea de noi tehnologii digitale și de asemenea folosirea tehnologiei informației și comunicației, cât și inteligența artificială pentru ca serviciile publice să fie îmbunătățite. [10]

1.3. E-guvernare

Noua eră a administrației care deține tehnologii de tipul artificial intelligence, Internet of Things și altele creează așa numita e-guvernare. Abordând o astfel de guvernare, serviciile oferite de instituțiile publice sunt mai calitative, transmise eficient și transparent. Încurajează participarea cetățenilor în luarea deciziilor publice, facilitează relația cu acestea. [17]

Guvernarea electronică reprezintă folosirea de tehnologii de către instituțiile publice în comunicarea cu alte instituții și cu cetățenii, în vederea reducerii cheltuielilor, pentru a susține transparența, pentru a reduce corupția și pentru a fi eficientă. [12]

Dezvoltarea e-guvernării are la bază șase pași care se completează și contribuie esențial:

- Prezența Web;
- Interactivitatea;
- Tranzacțiile Online;
- Integrare verticală și orizontală;
- Participare și colaborare;
- Guvernare predictivă și adaptivă.

Primul pas presupune deținerea informațiilor publice, de interes pentru cetățeni, pe site-uri web. Interactivitatea se referă la comunicarea bidirecțională, prin platforme de consultare publică unde cetățenii comunică cu instituția publică. Tranzacțiile online sunt destul de clare, cetățenii pot plăti anumite taxe fără a se deplasa la instituția competentă să încaseze plata. Integrarea, verticală cât și orizontală asigură gestionarea eficientă a informațiilor prin serviciile efectuate în sincron cu alte

servicii de la alte departamente. Participarea și colaborarea implică cetățenii în procesele de luare a deciziilor, prin mijloace digitale. Iar ultimul pas, guvernarea predictivă și adaptivă adoptă tehnologii de tipul Inteligența Artificială pentru a depista nevoile cetățenilor și adaptarea serviciilor publice la ele. [14] [16]

Instituțiile își doresc tot mai mult să introducă e-guvernarea pentru a: reduce cheltuielile administrative, încuraja cetățeanul să participe la luarea deciziilor și elimina bariere de timp și spațiu. Un exemplu care susține beneficiile pe care e-guvernarea le aduce administrației este accesare serviciilor publice online, pe platformele și site-urile instituțiilor 24/7. [18]

Cetățenii au evoluat și s-au modernizat, își doresc ca și instituțiile care îi reprezintă să fie moderne, să dețină o infrastructură digitală, să ofere răspunsuri prompte și clare, serviciile să fie de calitate, mai concret o conducere care se adaptează și evoluează în același timp cu lumea. Încrederea cetățenilor în instituțiile statului, crește datorită introducerii tehnologiilor moderne care îmbunătățesc serviciile oferite. [17]

Documentele sunt cele care reprezintă activitatea funcționarilor publici, sunt importante și de aceea gestionarea lor este făcută cu atenție. Folosirea unor sisteme care să gestioneze documentele electronice reduce costurile hârtiei, documentele fiind în format digital și nu tipărit, eficientizează activitatea personalului, sunt ușor de stocat și de arhivat. [14] [16]

Aceste sisteme de gestiune sunt sigure, deoarece deține măsuri de securitate pentru informații pentru a nu le pierde sau pentru a nu avea acces cei din exterior. Sistemele sunt ușor de folosit, oferă avantajul de a găsi într-un timp scurt informațiile dorite fără a fi nevoie să le cauți fizic într-o arhivă plină de documente. [14]

Serviciile deserveșc cetățenii, implementarea acestora electronic încurajează cetățeanul să comunice cu administrația, participând la procesul decizional. După cum s-a precizat mai sus accesul la informații se face rapid, cu ajutorul site-urilor, prezentând toate informațiile de interes public, sunt doar câteva exemple de beneficii pe care le aduce.

Prin servicii electronice transparența crește, încrederea oamenilor crește și responsabilitatea la fel. Toate informațiile puse la dispoziție cetățeanului îi conferă siguranță și încredere știind că informațiile sunt publice, sunt informați și participă activ. [14] E-guvernarea apropie cetățeanul de instituția publică, comunicarea dintre ei este eficientă. Datorită ei informațiile sunt oferite rapid, cheltuielile sunt reduse și deplasarea la o instituție publică este mai rară. [18]

1.4. Exemple de bune practici

În următorul capitol se evidențiază câteva exemple care dovedesc că introducerea digitalizării contribuie la eficiența administrației și a timpului de lucru, simplifică sarcinile pe care administrații trebuie să le realizeze și acestea sunt mai calitative. În același timp, datorită lor cetățeanul nu mai trebuie să se deplaseze pentru a rezolva orice problemă, putând cu ușurință să o rezolve online din orice loc. Aceste exemple de bune practici precum: e-guvernare.ro, ghișeul.ro, platforma de concurs ANFP oferă cetățenilor încredere în serviciile publice, în administrație, facilitează relația dintre aceștia și instituțiile publice.

1.4.1. E-guvernare.ro

Sistemul Electronic Național, cunoscut cu prescurtarea SEN, reprezintă portalul oficial al administrației publice din România și este gestionat de Autoritatea pentru Digitalizarea României. În urma actualizării conținutului realizate în 2020, platforma oferă acces la mai multe informații utile și servicii importante, atât pentru cetățeni, cât și pentru companii. [19]



Fig.1. Prefața E-governare.ro
Sursa: <https://e-governare.ro/>

Astfel, pe site-ul e-governare.ro, care găzduiește Portalul Digital Unic poți găsi:

- informații și soluții pentru diverse probleme administrative, precum și servicii de asistență destinate cetățenilor și firmelor;
- date de contact ale instituțiilor publice din România;
- registrul național al instituțiilor publice din țară;
- secțiunea dedicată transmiterii declarațiilor către ANAF;
- registrul cu furnizorii autorizați pentru servicii de semnătură electronică. [19]

Autoritatea pentru Digitalizarea României, prescurtată ADR este o instituție care a fost creată în anul 2020, cu scopul bine definit, anume să pună în aplicare planurile ambițioase ale Guvernului în ceea ce privește digitalizarea întregii societăți. Nu vorbim doar despre digitalizarea instituțiilor, ci despre o transformare profundă care să atingă fiecare sector, de la administrația publică, până la servicii, sănătate, educație sau economie. Digitalizarea este un proces complex și ireversibil. Odată început, nu mai poate fi oprit, pentru că odată ce cetățenii și instituțiile încep să lucreze cu tehnologia, așteptările cresc, iar adaptarea devine tot mai rapidă. [20]

România face un pas important către o nouă etapă, în care tehnologia, informația și modul în care comunicăm și lucrăm în societate se schimbă semnificativ. Această schimbare nu este una tehnică, ea aduce o perspectivă nouă asupra modului în care funcționează statul și societatea. Instituțiile publice, chiar dacă vorbesc despre modernizarea lor, nu sunt singurele implicate. Mediul privat, de exemplu firmele care oferă servicii digitale, organizațiile neguvernamentale, care susțin incluziunea digitală, autoritățile locale, care interacționează zilnic cu cetățenii și chiar fiecare cetățean, fac parte din același efort colectiv. Succesul transformării digitale depinde de colaborarea tuturor, care trebuie să acționeze în aceeași direcție și să se sprijine.

ADR vine și susține clar că instituțiile, fie ele publice sau private, trebuie să avanseze și să-și îmbunătățească serviciile pe care le oferă. Este momentul ca acestea să devină mai rapide, mai sigure și mai eficiente, pentru că așteptările oamenilor s-au schimbat, iar tehnologia susține acest lucru. Autoritatea și-a asumat această misiune și este pe cale de a o duca la îndeplinire, arătând exemple de rezultate în care digitalizarea chiar are un impact benefic și real asupra vieții cetățenilor. [20]

Pentru ca digitalizarea să funcționeze este nevoie de proces clar și bine organizat. ADR lucrează la optimizarea procedurilor, la standardizarea modului în care se oferă serviciile, dar și la actualizarea legislației, astfel încât să existe reguli clare, moderne și aplicabile. În același timp, autoritatea oferă sprijin direct administrațiilor locale și centrale, ajutându-le să rezolve probleme existente. Un obiectiv concret este acela de a elimina cozile și birocrăția de la ghișee, înlocuindu-

le cu platforme online eficiente, unde cetățenii să poată obține rapid ce au nevoie, un certificat, o taxă sau o informație. Acest lucru înseamnă servicii publice de calitate, la un click distanță. [20]

Portalul Digital Unic lansat în 2020, este integrat în platforma e-guvernare.ro, care este administrată de Autoritatea pentru Digitalizarea României. Acest portal este integrat în rețeaua europeană Single Digital Gateway (SDG), fiind un punct central de informare și asistență pentru cetățenii și companiile care fac parte din Uniunea Europeană. Single Digital Gateway oferă sprijin pentru toți cei care doresc să călătorească, să muncească, să studieze într-un alt stat membru sau să deschidă o afacere în altă țară din UE. Prin această platformă, pot găsi informațiile de care au nevoie într-un mod ușor de accesat, fără să fie nevoiți să caute pe site-uri diferite. [21]

Acest sistem a fost dezvoltat în baza Regulamentului (UE) 2018/1724, care impune ca fiecare stat membru să ofere informațiile esențiale nu doar în limba națională, ci și în limba engleză. Asta înseamnă că un cetățean român poate accesa o procedură digitală care este disponibilă și pentru alți cetățeni dintr-un alt stat membru UE, informațiile fiind în limba engleză.

Portalul Digital Unic pune la dispoziția utilizatorilor din toate țările Uniunii informații și servicii accesibile online, fie că sunt persoane fizice sau juridice. Este un punct unic de acces pentru tot ce ține de legislația și procedurile din domenii importante precum afaceri, angajare, educație, sănătate sau taxe și impozite. [21]

Obiectivele Regulamentului 2018/1724 sunt:

- Reducerea sarcinilor administrative suportate de cetățeni și companii;
- Libera circulație a cetățenilor și companiilor;
- Eliminarea discriminării și asigurarea funcționării pieței interne europene;
- Simplificare și debirocratizare. [19]

1.4.2. Ghișeul.ro

Ghișeul.ro este platforma pentru Sistemul Național Electronic de Plată online cu cardul bancar, pentru plata taxelor și impozitelor către stat. Cetățenii își plătesc taxele și impozitele fără a mai fi nevoie să se deplaseze la ghișeu, folosind cardul personal bancar în platforma ghișeul.ro. Până la înființarea acestei modalități, era complicat pentru contribuabilii care spre exemplu dețineau case/terenuri în două zone diferite din România să își plătească taxele, deoarece trebuia să se deplaseze în zonele respective. [22]

În martie 2011 s-a anunțat lansarea Sistemului Electronic de Plată online de către Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale. Valerian Vreme susținea că această nouă metodă de plată a taxelor și impozitelor aduce rezolvare pentru problemele cetățenilor, cât și pentru problemele administrației publice. Plata online aduce în primul rând confort, pentru că plătitorii nu mai trebuie să se deplaseze și în al doilea rând este mai rapidă, banii circulă mult mai rapid astfel. [23]

Sistemul Național Electronic de Plată online, a fost dezvoltat și implementat de Autoritatea pentru Digitalizarea României (ADR). Plățile prin intermediul acestui sistem pot fi făcute în orice zi și la orice oră. Iar un alt aspect important nu se percep comisioane pentru plătitori. [24]

SNEP are următorul cadru legislativ care a contribuit la crearea lui: Hotărârea nr. 1235 din 2010 care oferă aprobarea creării ghișeului.ro, implementarea, operarea și administrarea sistemului de Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale. [18] [25]

Ordinul nr. 95 din 19 ianuarie 2011 deține normele metodologice privind sistemul, mai concret utilizarea lui, cum se înscriu instituțiile publice care colectează taxele și impozitele, cum se înscriu utilizatorii (se autentifică în portal). Ordinul nr. 173 din 19 ianuarie 2011 cu privire la normele tehnice, procedurile de securitate și structura sistemului. [18]

După cum a fost menționat mai sus, platforma este pentru plata taxelor și impozitelor, acestea trebuie distribuite la fiecare instituție publică competentă în parte. Astfel platforma are înregistrate instituțiile publice competente în funcție de plățile care pot fi realizate pe platformă. După ce avem lista cu instituțiile care trebuie să încaseze banii respectivi se deschid conturile pentru depunerea plăților online făcute. Acesta este primul actor important în funcționarea acestui sistem de plăți, instituția care trebuie să încaseze respectivele sume. [24]

Al doilea actor este contribuabilul, persoana care plătește acele taxe și impozite. Cetățenii devin utilizatorii platformei, trebuie să își creeze cont urmând câțiva pași simpli, dovedind că este o persoană adevărată fizică sau juridică după caz, urmând apoi să realizeze plățile online cu cardul bancar personal. [24]

Plata este procesată, autorizată, confirmată și trimisă la instituția corespunzătoare. Pe scurt se va explica traseul plății: în primul rând intrarea pe platformă și autentificarea, sunt câteva excepții în care nu este nevoie de autentificare pentru a realiza plata de exemplu a amenizilor, dar de regulă trebuie să te autentifici ca în exemplul din Fig. 1. care prezintă prefața paginii. Urmează bifarea serviciului/instituției publice unde trebuie să ajungă banii și selectarea tipului de plată. Plătitorul își completează datele atât personale cât și cele de plată. Se confirmă plata și se primește o dovadă a plății realizate și se transmite la instituția în cauză. [22] [24]

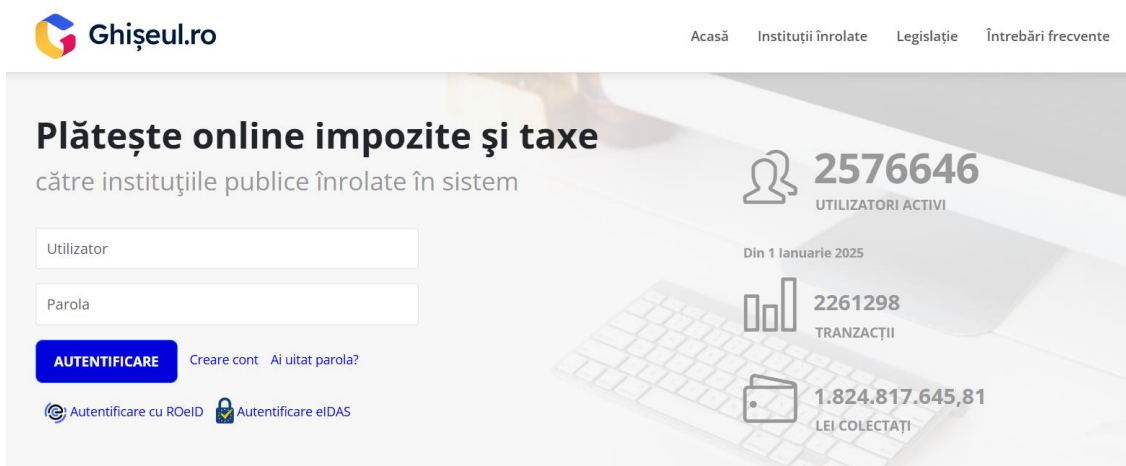


Fig.2. Pagină de autentificare Ghiseul.ro
Sursa: <https://www.ghiseul.ro/ghiseul/public/credentiale>

La început datele, informațiile de confirmare nu erau trimise pe e-mail, de-abia din 2016 s-a introdus această modalitate, după ce utilizatorii au tot menționat această nemulțumire și serviciul s-a adaptat la nevoile acestora. [18]

Fiind un sistem ce gestionează date personale ale cetățenilor și date bancare, banii publici, securitatea este foarte importantă. Autoritatea pentru Digitalizarea României asigură securitatea și funcționalitatea sistemului. Tot ADR poate suspenda accesul în sistem dacă normele sunt încălcate, dar doar pentru 3 luni. [24]

Platforma a înregistrat peste un milion de utilizator în 10 ani de la înființare. Această idee sugerează evoluția treptată, creșterea constantă a utilizatorilor care abordează noua metodă de plată a taxelor și impozitelor. [26]

1.4.3. Platforma informatică de concurs

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a implementat concursul național pentru a eficientiza recrutarea funcționarilor publici, pentru ca selecția să fie transparentă, corectă și în conformitatea legii. Agenția a venit în sprijinul candidaților cu platforma informatică de concurs. În baza acestora candidații realizează toți pașii necesari pentru a parcurge concursul, de la înscriere la efectuarea probei. [1]

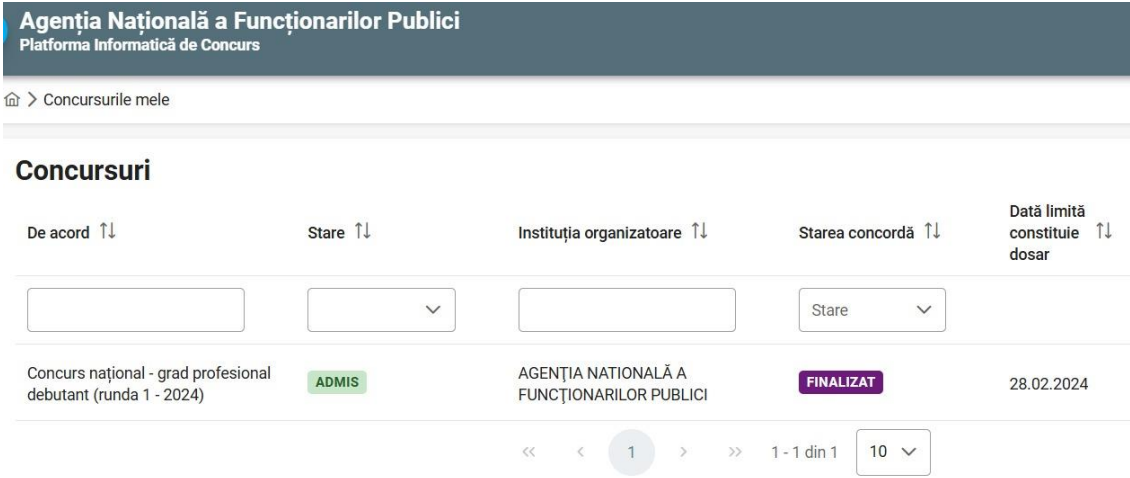
Candidații urmează trei pași cu ajutorul platformei informatice de concurs pe care trebuie să își creeze cont:

- Verificarea eligibilității, pe platforma de concurs se constituie un dosar cu toate actele necesare, care este controlat și urmat de rezultatul eligibilității.
- Testarea preliminară, se desfășoară în centrele de testare pe care ANFP le pune la dispoziție și este pentru candidații care vor să ocupe următoarele funcții: funcția publică de execuție, funcția publică de conducere de director, director adjunct, director executiv sau adjunct.
- Testarea avansată, se desfășoară fizic și este specifică pentru funcțiile mai mari precum: funcțiile publice înalți funcționari publici, funcțiile publice de conducere de director general sau general adjunct, funcțiile publice de conducere pentru director executiv sau executiv adjunct, care sunt conducători ai instituțiilor publice. [27]

Acești pași alcătuiesc prima etapă a concursului care este cea de recrutare și testează competențele generale. A doua etapă este de selecție și nu mai ține de ANFP, poate fi parcursă doar dacă s-a promovat prima etapă și testează competențele specifice. [1]

Agenția a fost atentă la multe detalii, astfel nu a omis să creeze un ghid special pentru concurenți în care se explică pas cu pas tot ce trebuie știut. Ghidul candidatului oferă toate detaliile și informațiile utile pentru participanții la concurs și condițiile de participare și desfășurare ale acestuia.

Pentru a participa la concurs trebuie să accesezi platforma de concurs și să îți faci cont, aceasta este prima etapă. Documentele necesare pentru înscriere se trimit în format online prin platforma de concurs, se încarcă acolo. După care te înscri la concursurile disponibile, ca în Fig. 2. În continuare se așteaptă rezultatele pentru dosar și poate fi acceptat sau respins. Proba ce urmează este anunțată pe site-urile oficiale. Pe platformă sunt puse la dispoziție câteva teste pentru antrenament. [27]



The screenshot shows the user interface of the ANFP National Competition Platform. At the top, there is a header with the logo and name of the Agency. Below the header, there is a navigation menu with the option 'Concursurile mele'. The main content area is titled 'Concursuri' and features a table with columns for sorting and filtering. The table lists a competition: 'Concurs național - grad profesional debutant (runda 1 - 2024)'. The status of this competition is 'ADMIS' (Admitted) and 'FINALIZAT' (Completed). The organizing institution is 'AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI'. The deadline for the application is '28.02.2024'. At the bottom of the table, there is a pagination control showing '1' of 1 page and a dropdown menu for the number of items per page, currently set to '10'.

De acord ↑↓	Stare ↑↓	Instituția organizatoare ↑↓	Starea concordă ↑↓	Data limită constituie dosar ↑↓
<input type="text"/>	<input type="text" value="▼"/>	<input type="text"/>	<input data-bbox="1029 1713 1173 1747" type="text" value="Stare"/>	
Concurs național - grad profesional debutant (runda 1 - 2024)	ADMIS	AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI	FINALIZAT	28.02.2024

Fig.3. Platforma informatică de concurs

Sursa: <https://platforma-concurs-national.anfp.gov.ro/#/login>

Platforma informatică de concurs prezintă foarte multe avantaje precum transparența procesului de selecție, reducerea costurilor, înscrierea de acasă fără a mai fi nevoie să te deplasezi până la instituție, accesul rapid la informațiile necesare, primirea rezultatelor tot rapid, pași clari explicați în detaliu și multe altele. [27]

Cum am precizat platforma oferă transparență deoarece toate informațiile sunt publice, sunt veridice, toată lumea are acces egal. Noua idee de recrutare a venit pentru a încuraja transparența și corectitudinea, pentru a încuraja oamenii să se înscrie știind că acest concurs se organizează corect și egal pentru toți. S-a dorit excluderea mitului că promovează concursul doar cei care au cunoștințe în domeniu „intră pe pile”.

Capitolul 2. Concursul Național organizat de ANFP

2.1. Cadrul legal și procedurile actuale de organizare ale concursului

Agenția Națională a Funcționarilor Publici a introdus în anul 2023 concursul național, cu ajutorul proiectului pilot pentru a îl testa. Aceasta este o modalitate de recrutare ce s-a inspirat din modelul folosit la nivel european „European Personnel Selection Office” (EPSO). [1]

EPSO se ocupă de selectarea persoanelor calificate pentru instituțiile Uniunii Europene prin organizarea unor concursuri deschise și transparente. Scopul este să recruteze oameni, cu abilitățile și cunoștințele necesare care să ocupe acele posturi din instituțiile UE. Concursurile organizate de oficiul european au la bază eficiența și calitatea, în derularea testărilor. Iar pentru a-și îndeplini scopul, EPSO se ghidează după trei principii: viteza (durata scurtă a concursului), agilitatea (teste adaptabile) și precizia (metode de selecție specifice cu competențele cerute). [28]

Concursul pilot susține transparența și a oferă șanse egale tuturor candidiților, fapt ce le conferă siguranță participanților în această metodă nouă de testare. Metoda aceasta de recrutare a avut succes deoarece un număr mare de oameni a participat. Astfel, după rezultatele obținute, ANFP a luat decizia să extindă concursul. În 2024 au avut loc două sesiuni de concursuri. Au fost realizate prin Planul Național de Redresare și Reziliență ce cuprinde Componenta C14 Buna Guvernare. [29]

Componenta C14. Buna Guvernare are reforma 3 – Management performant al resurselor umane în sectorul public și are ca obiectiv susținerea unui concurs digital într-o manieră transparentă și clară. Pentru ca acest obiectiv să fie îndeplinit sunt prezenți doi jaloni, 416 și 417. Jalonul 416 dorește o analiză ex-post concurs pilot pentru a evalua impactul pe care îl are concursul asupra candidaților, dar și administrației. Iar Jalonul 417 propune organizarea de două concursuri pe an pentru ocuparea a minim trei grade de funcții publice. [29]

Pentru a realiza concursurile, ANFP are nevoie de reguli, de o bază legală, pentru asta s-au emis ordonanțe de urgență de către Guvern. Baza legală este importantă deoarece oferă cetățenilor informațiile clare, veridice și concrete, care sunt conforme cu legea și nu pot fi contestate. Protejează drepturile omului, oferă transparență, este aplicată pentru toți în mod egal, evitând astfel discriminarea.

Prima este Ordonanța de urgență nr. 57/2019 cu modificările și completările aduse care privește Codul administrativ, prezintă cadrul administrativ, mai exact statutul celor care lucrează în administrația publică, funcționarea instituțiilor publice și a autorităților, răspunderea administrativă și regulile. Capitolul VI Cariera funcționarilor publici, a suferit modificări și completări pentru ca modalitatea de recrutare să fie schimbată. Articolul 467 a suferit modificări și completări pentru a putea fii desfășurat concursul în două etape, de recrutare care este mai generală și de selecție care presupune cunoștințe mai specifice în domeniul de activitate. S-a adăugat și crearea unei platforme informatice pentru concurs. S-a mai reglementat și organizarea concursului de către agenție. Respectarea Regulamentului general privind protecția datelor cu caracter personal. [30]

Ordonanța de urgență nr. 191/2022 aduce modificări OUG nr. 57/2019, prin adăugarea anexele nr. 8 și nr. 9. În anexa nr. 8 avem prezente competențele generale și specifice, competențele generale sunt evaluate la prima etapă de concurs, cea de recrutare, unde toți candidații trebuie să aibă aceste competențe generale. Competențele specifice diferă de la un post la altul, aici testarea este diferită în funcție de domeniu. În această anexă este prezentat modul de verificare a competențelor candidaților, cine verifică și cum verifică. [31]

Anexa nr. 9 cuprinde desfășurarea concursului pilot: cum se organizează recrutarea, cum se desfășoară, despre comisiile de concurs, candidații promovați care merg în cea de a doua etapă, alte dispoziții speciale. Anexa vizează normele de organizare și desfășurare a proiectului-pilot al concursului de ocupare a unor funcții publice vacante. Înainte de organizarea concursului, este nevoie de cunoașterea necesarului de funcții publice care trebuie să fie ocupate. Doar după stabilirea necesarului etapa poate începe. [32]

Anexa 10 din 57/2019 este despre cariera funcționarilor publici, organizarea și dezvoltarea acesteia. În anexă se regăsesc principiile enunțate pentru organizarea și dezvoltarea carierei, se descriu termenii folosiți, prezintă normele de organizare a concursului pentru ocuparea posturilor, cât și desfășurarea acestuia, planul de recrutare, organizarea și publicitatea etapei de recrutare. Agenția se ocupă de managementul carierei în funcția publică prin politici și instrumente, monitorizare și control în implementare, dar și prin elaborarea actelor. [33]

Pentru completarea OUG nr. 57/2019 s-a mai adăugat și Anexa nr. 10 cu Ordonanța de urgență nr. 121/2023 ce cuprinde funcțiile publice, cariera în funcția publică și dezvoltarea acesteia. În normele din anexă se prezintă cariera funcției publice, care pentru a se dezvolta trebuie să aibă în esență câteva principii, precum: competența (pentru a crește funcționarii trebuie să acumuleze cât mai multe competențe), competiția (orice avansare se face pe baza unui concurs promovat), egalitatea de șanse, transparența, motivarea și profesionalism (presupune realizarea atribuțiilor). [33]

La baza bunei funcționări a concursului, pe lângă Ordonanța de urgență nr. 57/2019, mai avem și Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date, împreună cu Legea nr. 190/2018 privind măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679. [34]

Înscrierile la concursul național se fac online, datele introduse cu caracter personal au nevoie să fie stocate și protejate, nefiind folosite în alte scopuri. Iar pentru a le conferi participanților garanția că datele lor sunt protejate, se aplică și în cazul concursului acest regulament care este transpus în România în Legea nr. 190/2018. În această lege se prezintă tipurile de date, de exemplu biometrice sau genetice, diversele scopuri de prelucrare a datelor, cât și măsurile și sancțiunile aplicate. Acest drept oferă persoanelor fizice siguranța că datele lor personale nu sunt folosite în scopuri greșite, fiind protejate și folosite în cunoștință de cauză, nerespectarea acesteia este considerată contravenție și sancționată corespunzător. [34]

Totodată mai avem și Hotărârea Guvernului nr. 785/2022 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. ANFP fiind în subordinea Ministerului Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, face parte din administrația publică centrală. [35]

În HG sunt prezentate atribuțiile pe care le are Agenția, se ocupă de tot ce reprezintă funcția publică și funcționarul public, funcționarea ei, rolul Președintelui, împărțirea atribuțiilor la compartimente. Aceasta este importantă deoarece fără ea Agenția Națională nu ar avea atribuții, nu ar putea exista. Iar concursul național intră în noile atribuții ale ANFP-ului, acesta ocupându-se de organizarea și desfășurarea lui. [35]

Noua metodă de recrutare organizată de Agenția Națională a început cu un proiect pilot. Prima dată s-a numit concursul pilot pentru că a fost de probă, în prezent se numește concursul național

extins. După cum a fost prezentat mai sus, concursul național este format din două probe care se completează, recrutarea și selecția. [1]

Prima etapă este organizată integral de ANFP, aceasta susține etapa de cel puțin două ori pe an oferind mai multe posibilități candidaților să participe. Pentru început ANFP cunoaște nevoia de posturi libere, posturile publice care sunt vacante, comunică cu instituțiile publice pentru a ține evidența posturilor disponibile.

Platforma informatică de concurs este creată pentru a îi ajuta pe candidați să se înscrie ușor, pentru a nu mai fi nevoie de dosare pline de hârtii și pentru a nu se mai crea la ghișeu cozi. Toate probele sunt realizate pe această platformă, întocmirea dosarelor de înscriere și susținerea probelor, chiar și contestațiile. [1]

Candidați urmează trei pași să își creeze cont: verificarea eligibilității, pe platforma de concurs se constituie un dosar cu toate actele necesare, care este controlat și urmat de rezultatul eligibilității, testarea preliminară, se desfășoară în centrele de testare pe care ANFP și testarea avansată, se desfășoară fizic și este specifică pentru funcțiile mai mari. [27]

Acești pași alcătuiesc etapa de recrutare care testează următoarele competențe generale prin teste grilă date online pe platforma de concurs: în domeniul administrației publice cunoștințe generale, în domeniul tehnologiei informației, aptitudini cognitive și limbi străine (doar pentru înalți funcționari publici). Testele sunt grilă, au o singură variantă corectă de răspuns. [36]

Etapă a doua nu mai este organizată de ANFP pentru că ține de fiecare instituție publică în parte să îi evalueze pe candidații care au promovat prima etapă. Aceasta presupune încă un test grilă dar mai specific, în funcție de postul pe care aplică, de domeniul respectiv și urmat de un interviu. [36]

2.2. Scopul și rolul concursului național în asigurarea transparenței și în digitalizarea administrației

Cadrul legal care stă la baza concursului național este destul de bogat și bine structurat, având-o astfel, împiedică apariția problemelor de nelegalitate. Concursul este organizat pe un stâlp legal ce respectă atât normele naționale, cât și pe cele ale Uniunii Europene.

Având această bază credibilă, oamenii au încredere în acest concurs, poate chiar mai mult de atât, au speranța că administrația publică este corectă și dispăre acel gând că nu poți intra în administrație dacă nu cunoști pe cineva să te ajute. Deci participă mai mulți concurenți pentru că au această speranță că pot obține o funcție publică doar pe competențele personale și că au șanse egale.

Pentru a oferi șanse egale tuturor doritorilor, au creat platforma informatică. Este o platformă ușor de utilizat unde se depun dosarele pentru înscriere, se depun și contestațiile, deține teste de antrenament și unde se susțin probele. Prin acest mod tot procesul este transparent, de la înscriere până la susținerea probei. Modul în care se susține etapa de recrutare este la fel de transparent, asemănător cu examenul auto, prima etapă este alcătuită dintr-un grup de teme care au fiecare câte un set de întrebări grilă. Acesta se susține la calculator, se desfășoară într-un mod corect, nepermițând fraudă. Toate aceste practici demonstrează transparența pe care o oferă Agenția Națională și concursul național cetățenilor. ANFP susține transparența și alte valori precum: competența, profesionalism, competiție, integritate, onestitate. [27]

În Codul administrativ regăsim principiul transparenței definit ca o obligație a instituțiilor publice de a aduce la cunoștință publicului deciziile și datele publice ale acestora. Dar să permită cetățenilor, în limita legii, acces în procesul de luare a deciziilor de către instituții. [9]

Agenția a venit cu această metodă nouă de recrutare a viitorilor funcționari publici pentru, în primul rând, a atrage mai mulți participanți, concursul devenind digitalizat atrage persoane tinere. În al doilea rând, având această etapă ce testează competențe generale, urmată apoi de testarea competențelor specifice, cei ce ajung în administrație au mai multe competențe, sunt calificați și potriviți pentru a îndeplini atribuțiile din fișa postului.

În Analiza ex-post a concursului pilot este menționat scopul de a rezolva problemele existente în administrația publică, mai exact se dorește o administrație pregătită, funcționarii publici să dețină abilități și competențe, atât generale cât și specifice. Iar ca și obiective se vrea ca sistemul acesta de recrutare să fie transparent, să fie corect, să se facă pe bază de cunoștințe, nu pe "pile". Alt obiectiv este creșterea eficienței, în recrutarea funcționarilor, în metodele de evaluare, în promovarea concursului pentru a atrage noi doritori. [37]

Câteva probleme care încă sunt în curs de rezolvare sunt: recrutarea persoanelor nepotrivite pe posturi nepotrivite, greaua adaptare la diversele schimbări la nivelul țării dar și la nivelul uniunii, lipsa de coordonare între toate instituțiile publice, atât la nivel central cât și la nivel local.

ANFP își propune să recruteze oameni profesioniști care să se potrivească cu domeniul în care activează. Vor să realizeze un sistem administrativ transparent, inovator, cu funcționari bine pregătiți care oferă ce este mai bun pentru cetățeni. Obiectivele pot fi atinse prin schimbare, deja produsă, a metodei de recrutare, prin inovație pentru a îmbunătăți administrația publică. [36]

Printre obiectivele noului model se regăsește și avansarea mai rapidă, o abordare a unei scheme de avansare ce presupune o durată scurtă de timp. Se dorește și atragerea tinerilor pentru a ocupa posturile de asistenți, pentru a echilibra diferențele de vârstă din instituții. [36]

După analiza ex-post a concursului pilot, ANFP se mândrește cu numărul mare de participanți care au promovat etapa de recrutare. Concursul a avut succes și astfel și-a îndeplinit o parte din obiective dar pe termen scurt. Deficiențele de personal nu sunt acoperite în totalitate, iar performanța nu a fost atinsă de toți funcționarii. Există întotdeauna loc de mai bine, administrația a luat-o pe un drum bun, dar este de-abia la început. [37]

Agencia mai are proiecte finalizate care promovează transparența prin diverse mecanisme pentru a crea o administrație transparentă. Proiectul „Transparență și competență în sectorul public” face asta prin introducerea de instrumente moderne și prin implementarea de politici. Alt proiect cu titlul „Etica - Eficiență, Transparență și Interes pentru Conduita din Administrație” dorește sporirea onestității, a capacității și a eticii autorităților publice, prin transparență și cunoștere. [29]

Schimbarea metodei de recrutare contribuie la digitalizarea administrației publice și nu este singurul factor care contribuie la asta. Administrația publică din România a început de puțin timp să se dezvolte în această direcție a digitalizării, a început cu site-urile instituțiilor publice să le dezvolte pentru a fi practice și ușor de navigat. Să renunțe ușor, ușor, la hârtiile care se plimbau prin toată clădirea, pe la toate departamentele, acum se trimit în format digital și semnăturile sunt electronice.

În administrația publică sunt destule provocări care pun piedici și încetinesc procesul de dezvoltare, digitalizarea ar ajuta la rezolvarea lor și inteligența artificială de asemenea. Inteligența Artificială poate reproduce funcții ale omului și astfel aduce multe avantaje în administrație precum: transparența prin deciziile luate cu ajutorul AI care sunt obiective și nediscriminatorii, eficiența activității prin automatizarea sarcinilor repetitive, prevenirea fraudei prin detectarea neregulilor și deciziile luate bazate pe date, prin analiza multitudinii de date. [38]

Transparența și responsabilitatea, datorită AI pot crește, prin îmbunătățirea încrederii în serviciile guvernamentale, implicarea cetățenilor și prin ajutorul pe care îl oferă autorităților publice. [39] A fost creat și primul cadrul legal pentru folosirea Inteligenței Artificiale, documentul „European Union AI Act”. Acesta reglementează utilizarea și adoptarea tehnologiilor de Inteligență Artificială, pentru a preveni apariția problemelor și încurajează responsabilitatea. [40] Se susține

astfel folosirea Inteligenței Artificiale, se încurajează și se dorește a fii reglementată pentru ca folosința ei să fie corespunzătoare.

Pentru a folosi Inteligența Artificială trebuie să fim responsabili, să nu încălcăm aspectele etice, să nu fraudăm, să protejăm datele cu caracter personal. Informațiile trebuie să fie protejate și securizate.

După cum a fost precizat anterior, folosirea de către instituțiile publice de Inteligență Artificială, guvernarea digitală, utilizarea asistenței virtuale și digitalizarea instituțiilor publice, ar reprezenta o mare evoluție în direcția unei administrații publice digitale. [38]

ANFP este un bun exemplu care îmbrățișează introducerea digitalizării, pe lângă concursul național care are o platformă informatică de concurs, instituția a creat SIMRU, o platformă de gestiune internă, prin aceasta se realizează procesele de management al resurselor umane și este utilizată de autoritățile publice.

SIMRU face parte din Componenta C7. Transformare digitală, Investiția 10 – Transformare digitală în managementul funcției publice, ce a fost finanțat de Uniunea Europeană prin NextGenerationEU. După cum sugerează și titlul s-a dorit îmbunătățirea administrației. Aceasta presupune reducerea birocrăției, oferirea de servicii calitative și într-un timp eficient. Trebuie menționat că nu doar SIMRU face parte din acest proiect, e-ANFP a venit împreună cu platforma. Prin e-ANFP se dezvoltă platforma de gestionare a funcției publice ce cuprinde 3 nivele (central, teritorial și local). [41]

Proiectul inovator vine în ajutorul reducerii birocrăției, prin această platformă interactivă dar și colaborativă pentru managementul resurselor umane din administrația centrală. Ca beneficii avem:

- Platforma inteligentă care gestionează datele despre personal
- Servicii integrate de management al resurselor umane
- Funcții de tip self-service
- Funcționalități de tip self-management
- Funcționalități de raportare și analiză pentru formularea de politici publice bazate pe date
- Ocazia extinderii cu un modul de servicii financiare integrate pentru gestionarea de prezență și chiar plăți salariale. [42]

Un alt exemplu de bune practici este chatbot-ul, care ajută utilizatorii platformei ANFP. În vara anului 2024, instituția anunță că va dispune de trei instrumente care contribuie la dezvoltarea ei. Avem chatbot-ul, situat pe pagina instituției care ajută utilizatorii oferind răspunsuri eficiente și prezentând informațiile interactiv. [43]

Acesta este prezent pe noua pagină web a ANFP, cu un design nou și atractiv, cu funcții ușoare pentru o navigare la fel, ce cuprinde toate resursele de care are nevoie un utilizator, aranjate într-un mod practic și cu acces liber la toate informațiile publice. [43]

Al treilea instrument este sistemul de management al documentelor – Documenta, aceasta este o aplicație care stochează documentele și le gestionează eficient. Oferă acces într-un timp foarte scurt la informațiile căutate. Susține securitatea documentelor permițând colaborarea între departamente. [43]

Dorința cea mai mare a instituțiilor publice a fost reducerea birocrăției, Inteligența Artificială a contribuit venind cu soluții de generare a rapoartelor de cheltuieli, buget, etc. Un exemplu poate fi Automated Storytelling cu ajutorul căruia datele sunt transformate din brut în povestiri articulate. [38]

Ca orice schimbare, introducerea AI are un impact, în cazul de față în guvernare sunt observate avantajele de eficiență în administrație, de îmbunătățirea a relației dintre cetățean și autoritățile publice și reducerea birocrăției.

Datorită Inteligenței Artificiale autoritățile publice devin responsabile, crește transparența, serviciile publice sunt mai accesibile prin digitalizarea lor și chiar pot contribui crearea unei administrații mai bune. Impactul pe care îl au tehnologiile este unul pozitiv pentru că îmbunătățesc serviciile oferite de administrație și țin cont de nevoile umane. Dar provocările precum confidențialitatea și securitatea încă sunt prezente și trebuie depășite. [38]

Toate aceste modernizări trebuie să fie gestionate de oameni competenți. De aceea aceștia trebuie să fie instruiți, să dobândească noi competențe și aptitudini pentru a folosi Inteligența Artificială corect și eficient.

2.3. Noile competențe ale funcționarilor publici

Digitalizarea concursului național vine împreună cu o nouă pregătire profesională a personalului administrației publice. Despre această pregătire este vorba în articolul „Modele europene de formare profesională în administrație publică: O abordare comparată”. În el se prezintă studiul realizat din trei state din UE: România, Franța și Irlanda. [44]

Articolul evidențiază impactul pe care îl are dezvoltarea formării profesionale a personalului administrației. Cercetarea are două obiective, primul este analiza sistemului de formare din România, comparat cu Franța și Irlanda. Cel de-al doilea obiectiv este cunoașterea părerii personalului administrației publice despre acest proces de dezvoltare a formării profesionale. [44]

Administrația publică din România se află într-un proces continuu de reformă, iar implementarea cu succes a schimbării necesită o resursă umană bine pregătită. Dorința de digitalizare a administrației publice pune presiune pe formarea personalului, pentru că este nevoie de competențe noi. Pentru a avea o bună administrație, trebuie să avem și funcționari publici buni și pregătiți. [44] Codul administrativ prevede că formarea profesională este un drept și o obligație pentru funcționarii publici. [45]

Institutul Național de Administrație se ocupă de organizarea programelor de formare profesională de scurtă durată, dar și de specialitate. Aceasta colaborează cu ANFP pentru a stabili domeniile prioritare de formare. ANFP realizează un centralizator cu nevoile de formare a funcționarilor publici.

În urma cercetării, în toate cele 3 țări, inclusiv România, programele de formare profesională sunt concepute pe baza unei analize a nevoilor de formare pentru ca programele să fie relevante. A fost aplicat un chestionar în cadrul INA, rezultatele au susținut că personalul de acolo se înscrie în număr mare la programele de formare profesională. Mai exact 23% au participat la 4 programe, 19% la 3 sau mai mult de 5 programe, 6% la 5 programe și 4% nu au participat deloc. Majoritatea programelor organizate de INA au fost finanțate din bugete a diferite programe implementate (64%). Cele finanțate de instituția însăși are o pondere de 29%. [44]

Cum am menționat mai sus ANFP se ocupă de stabilirea nevoilor de formare, dar prin chestionarul aplicat s-a dorit să se afle opinia funcționarului: 62,5% doresc dezvoltarea abilităților de comunicare, 54,17% competențele digitale.

Plusul este adus de feedback-ul oferit de participanții programelor de formare. Dar un minus îl poate constitui incertitudinea că ce au învățat beneficiarii programului nu poate fi pus în practică sau nu are ocazia să o folosească în practică. „O administrație publică eficientă și transparentă, cu servicii publice de calitate, se bazează pe personal bine pregătit și profesionist, capabil să facă față tuturor provocărilor.” [44]

Articolul este relevant deoarece implementarea acestei noi modalități de recrutare, cere funcționarilor publici abilități și competențe noi. Pentru a putea evolua administrația trebuie să

evolueze oamenii care stau la existența ei, iar pentru asta au atât dreptul, cât și obligația să participe la programe de formare.

Agencia Națională vine în ajutorul funcționarilor publici cu susținerea unor cursuri de formare digitală. În urma pașilor făcuți spre e-guvernare, unii au rămas în urmă cu tehnologia. Lumea evoluează dar nu toți evoluează cu ea, unii rămân pe loc. De aceea e nevoie să fie susținuți pentru a învăța și avansa.

Rezultatele obținute după o analiză făcută, susțin că personalul din administrație au competențe digitale insuficiente. Aceasta reprezentând o nouă provocare, digitalizăm administrația dar ce se întâmplă cu personalul. [46]

Se organizează sesiuni de formare anual unde participă funcționarii care au nevoie, după participarea la aceste cursuri de dezvoltare a competențelor digitale, sunt dobândite următoarele competențe:

- Luarea deciziilor și rezolvarea problemelor cu privire la aplicațiile digitale.
- Comunicarea, cum se utilizează mijloacele de comunicare, în ce context.
- Inițiativă, testarea de noi instrumente, utilizarea acestora în procesele de lucru.
- Planificarea și organizarea să fie realizate prin intermediul aplicațiilor informatice pentru a fii mai eficiente.
- Apropierea de cetățean.
- Utilizarea de anumite tehnologii, programe, aplicații
- Analiza, gestionarea, filtrarea datelor.
- Asigurarea securității
- Configurarea de componente hardware, software și rețea.
- Proiectarea și implementarea de soluții TIC. [47]

Obiectivul țintă al agenției este digitalizarea serviciilor publice care vine împreună cu următorul obiectiv și anume de a susține funcționarii publici oferindu-le șansa să participe gratuit la cursuri de formare pentru a acumula cunoștințele digitale necesare. [48]

Evaluarea performanțelor reprezintă procesul prin care se analizează performanța funcționarilor publici conform anumitor criterii stabilite. De regulă se ocupă ANFP de formarea profesională dar în practică sunt implicate mai multe instituții, de exemplu INA care a fost menționată mai sus. [49]

Candidatul pentru funcția publică trebuie: să cunoască legislația, să comunice eficient și să fie capabil să lucreze în echipă. După ce dobândește experiență și vechime în muncă trebuie să lucreze independent și dacă este în funcție de conducere, să conducă echipa și să ia decizii raționale. [49]

Capitolul 3. Studiul de caz

Digitalizarea a devenit tot mai des întâlnită în administrația publică, fiind un element important în procesul de modernizare a acesteia. Un exemplu bun în acest sens este eficientizarea procesului de recrutare în administrație, ce răspunde mai bine cerințelor actuale de transparență, rapiditate și eficiență administrativă. Prin studiul realizat doresc să analizez percepțiile cetățenilor cu privire la impactul digitalizării asupra procesului de recrutare a funcționarilor publici, precum și asupra calității serviciilor oferite de administrația publică.

Pentru a analiza percepțiile cetățenilor privind eficientizarea recrutării funcționarilor publici prin digitalizare, am realizat un studiu cantitativ, bazat pe aplicarea unui chestionar. Am ales această metodă datorită capacității sale de a colecta date standardizate de la un număr relativ mare de respondenți, permițând formularea unor concluzii relevante din punct de vedere statistic.

Eșantionul cercetării a fost compus din 107 de persoane, selectate în mod aleatoriu, din medii sociale și categorii de vârstă diferite. Respondenții au fost grupați pe categorii de vârstă pentru a surprinde diferențe de percepție în funcție de generație, mai ales în contextul digitalizării, unde gradul de familiaritate cu tehnologia poate varia considerabil între tineri și persoane vârstnice.

Chestionarul a fost aplicat online, prin platforme digitale pentru a strânge răspunsuri într-un timp scurt. Instrumentul de cercetare a fost format din întrebări închise ce au cuprins: gradul de informare cu privire la procesele de digitalizare în administrația publică, experiența personală sau observațiile legate de recrutarea în instituțiile publice, gradul de încredere în procedurile digitale și sugestii pentru îmbunătățirea acestora.

Realizarea chestionarului a fost făcută prin Google Forms, iar datele colectate au fost centralizate și analizate statistic cu ajutorul aplicației. Analiza rezultatelor a avut în vedere corelațiile dintre vârstă și atitudinea față de digitalizare, în special în ceea ce privește recrutarea în instituțiile statului.

Chestionarul a fost format din 19 întrebări, la care mi-au răspuns 107 persoane cum am precizat anterior. Am aplicat pe categorii de vârstă diferite pentru a surprinde diversitatea opiniilor din rândul oamenilor. Chestionarul a fost structurat în jurul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, a metodei de recrutare a personalului din administrație și digitalizarea administrației publice. Întrebările urmăresc: gradul de familiarizare cu procesele digitale în administrația publică, percepția asupra transparenței și corectitudinii recrutării prin mijloace digitale și deschiderea oamenilor față de adoptarea noilor tehnologii în instituțiile statului.

Prin studiul de caz doresc să evaluez gradul de acceptabilitate a unei administrații digitale de către oameni, raportat la diferențele de opinie între grupele de vârstă. În același timp vreau să aflu dacă și în ce măsură generațiile mai tinere sunt atrase de metoda nouă de recrutare a funcționarilor publici.

Rezultatele obținute în urma aplicării chestionarului vor răspunde la întrebările de cercetare împreună cu analiza realizată în capitolele anterioare. Vor contribui și la formularea unor concluzii relevante privind nivelul de încredere al populației în digitalizarea proceselor administrative și recrutarea personalului administrativ.

Prima întrebare adresată din chestionar a fost: „Ce vârstă aveți?”, la care au răspuns un număr total de 107 persoane. Scopul acestei întrebări a fost evidențierea pe grupe de vârstă a respondenților participanți, pentru a contura un profil general al eșantionului. Respondenții au fost poziționați în patru grupe de vârstă: între 18 și 30 ani, 31 și 45 ani, între 46 și 60 ani și peste 61 ani.

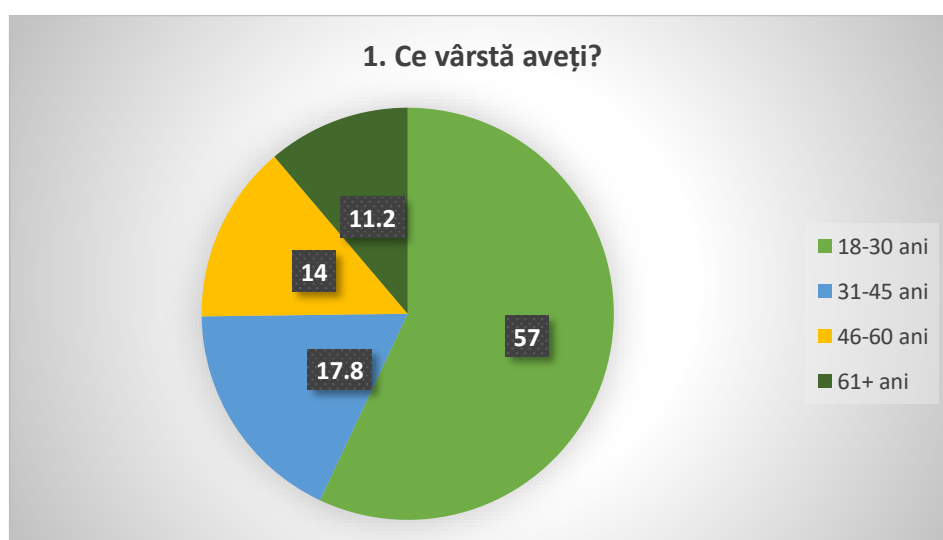


Fig.4. Vârsta respondenților
Sursa: Chestionarul

Din analiza graficului reiese că cea mai numeroasă categorie este cea a tinerilor cu vârste cuprinse între 18 și 30 de ani, mai exact 61 de persoane. Această categorie reprezintă 57% din totalul respondenților, adică cu puțin peste jumătate din cei ce au răspuns sunt tineri. Ponderea sugerează faptul că publicul tânăr a fost cel disponibil și interesat pentru a completa chestionarului, probabil pentru că au acces mai ridicat la mediul online sau pentru că au un interes mai crescut în legătură cu tema mea de cercetare.

Următoarea categorie de vârstă este cuprinsă între 31 și 45 ani, reprezentând 17,8% din totalul răspunsurilor, adică aproximativ 19 participanți. Aceștia sunt considerați o generație activă din punct de vedere profesional, adică au locuri de muncă. Nu sunt interesați să participe la astfel de sondaje, poate și din cauza timpului, neavând timp pentru asta, cei care lucrează au un program foarte încărcat, astfel se explică de ce nu sunt disponibili.

Grupa cuprinsă între 46 și 60 ani este reprezentată de 14% dintre respondenți, mai exact 15 persoane. Această categorie este și ea activă din punct de vedere profesional, dar tind să spun că este mai ocupată față de categoria precedentă.

Ultima categorie, persoanele de peste 61 de ani, are o reprezentare de 11,2%, corespunzătoare unui număr de 12 respondenți. Între aceste 3 categorii nu este o diferență atât de mare, dar putem observa că scade nivelul de acces în mediul online și interesul pentru participarea la chestionare odată cu înaintarea în vârstă.

Procentele obținute arată un dezechilibru semnificativ între categoriile de vârstă, cu o concentrare evidentă în rândul populației tinere. Această întrebare este esențială în interpretarea rezultatelor cercetării, întrucât răspunsurile oferite la întrebările din chestionar pot fi motivate de vârsta respondentului. În funcție de vârstă oamenii se raportează diferit, au valori diferite, percepții diferite. După cum am observat, cei tineri sunt deschiși să completeze chestionare și au un acces mai mare în mediul online. Persoanele de peste 61 de ani nu sunt cele mai familiarizate cu mediul online, acest lucru poate fi un factor care a influențat numărul de persoane cu vârsta peste 61, care au răspuns.

Următoarea întrebare „Care este ultima formă de studii terminată?” are următoarele variante de răspuns: studii gimnaziale, studii liceale și studii universitare. Această întrebare a avut ca scop determinarea nivelului de educație al persoanelor interesate sau potențial eligibile pentru a participa la concursurile naționale pentru ocuparea funcțiilor publice organizate de ANFP, în contextul unei administrații publice aflate în proces de digitalizare.

Cea mai mare parte din respondenți sunt cu studii liceale, cu un procentaj de 60,7%. Acest procent este datorat și numărului mare de tineri care au răspuns la chestionar, dar poate indica o tendință de stagnare educațională după liceu, nu toți continuă studiile din diverse motive precum dificultăți financiare sau orientarea către piața muncii imediat după terminarea liceului. Un procent considerabil dintre cei interesați de funcția publică nu îndeplinesc criteriul de bază pentru ocuparea unui post public, deoarece conform legii, majoritatea funcțiilor publice cer studii superioare.

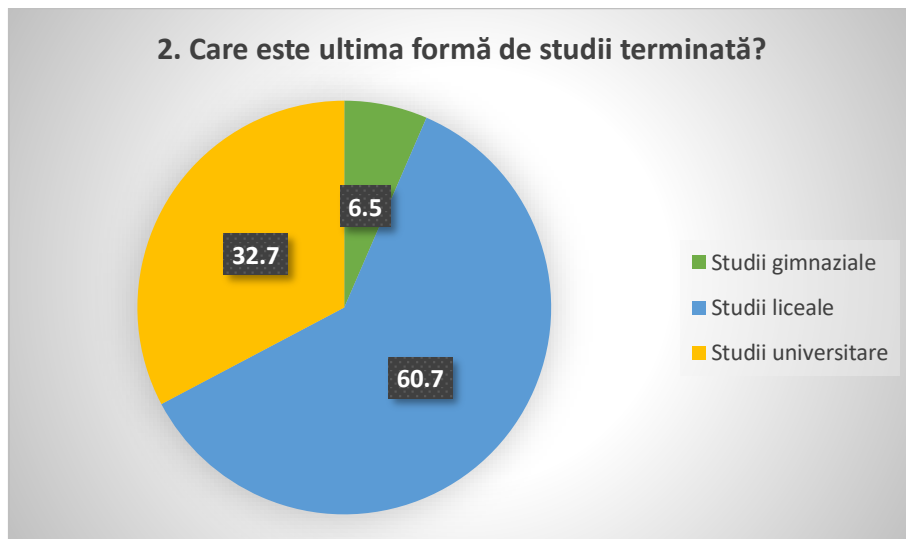


Fig.5. Forma de studii
Sursa: Chestionarul

Aproape o treime dintre respondenți au urmat studii universitare, mai exact 32,7%. Procentul reflectă un grad moderat de continuare a educației în învățământul superior. Acest lucru poate fi pozitiv, dar comparativ cu cei care se opresc la liceu, rata este încă destul de mare. Procentul ridică un semn de întrebare privind baza reală de selecție pentru concursurile ANFP. În contextul digitalizării administrației publice, un nivel mai ridicat de instruire este necesar, deoarece funcționarul modern trebuie să dețină competențe digitale și administrative complexe. Digitalizarea necesită o resursă umană care este bine pregătită, iar selecția realizată de ANFP are acest obiectiv.

Doar 6,5% dintre respondenți s-au oprit la nivelul gimnazial, ceea ce sugerează că majoritatea au avut acces ridicat la educație. Această cifră relativ redusă, sugerează că abandonul școlar timpuriu nu este o problemă în rândul oamenilor care au răspuns chestionarului.

Rezultatele obținute evidențiază faptul că, în ciuda existenței unei proceduri naționale de recrutare transparente prin ANFP, peste 60% dintre respondenți nu dețin studii universitare, ceea ce îi face neeligibili pentru cele mai multe posturi în administrația publică. Acest aspect subliniază o decalare între cererea de muncă în sectorul public și nivelul de pregătire al populației. Pentru a sprijini tranziția către o administrație digitalizată, este nevoie de atragerea și menținerea unor funcționari cu pregătire academică și competențe digitale, fapt ce ar putea fi susținut prin politici publice orientate spre educație și formare profesională continuă.

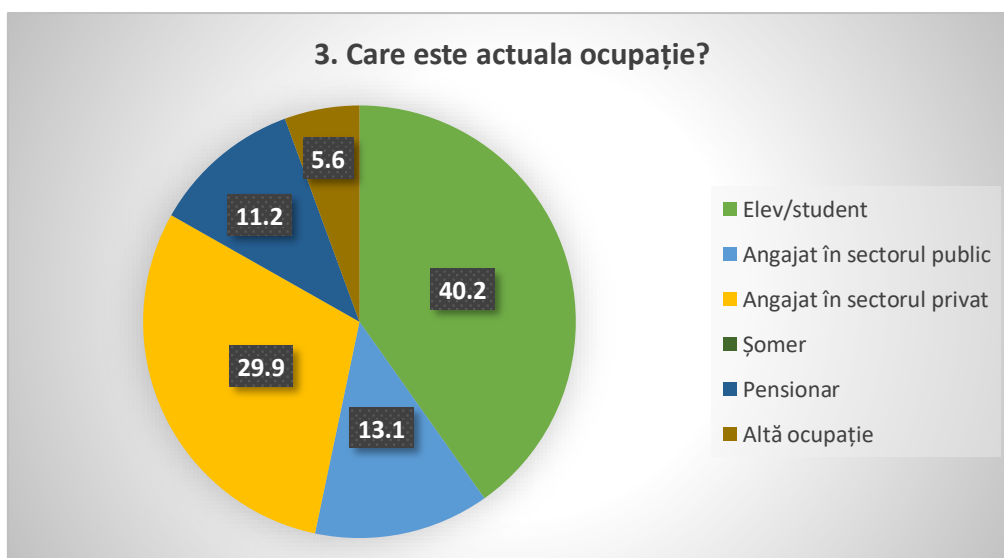


Fig.6. Ocupația respondenților

Întrebarea 3 „Care este actuala ocupație?” oferă o imagine de ansamblu asupra statutului profesional al persoanelor interesate de accesul în funcția publică. În funcție de ocupație respondenții au anumite percepții asupra administrației. Ocupațiile pe care urmează să le analizăm sunt: elev sau student, angajat în sectorul privat, angajat în sectorul public, pensionar sau o altă ocupație. La chestionar nu a răspuns niciun șomer.

Grupul majoritar este reprezentat de elevi și studenți, 40,2%. Această categorie, care reprezintă aproape jumătate dintre respondenți, este semnificativă din mai multe perspective, în primul rând demonstrează interesul tinerilor față de sectorul public, chiar dacă aceștia nu sunt integrați complet pe piața muncii. În al doilea rând sugerează o potențială resursă umană pentru administrația publică, în condițiile în care procesul de digitalizare cere angajarea unei generații tinere și familiarizată cu digitalizarea. Acest lucru poate motiva revizuirea strategiilor ANFP pentru a atrage tinerii, câteva exemple pot fi organizarea de internshipuri plătite și chiar de concursuri pentru absolvenți.

Angajații din sectorul privat reprezintă 29,9%. Persoanele din mediul privat de regulă au o mentalitate orientată spre performanță și eficiență, acestea ar putea aduce plus valoare în administrația publică. Ce i-ar motiva pe cei din sectorul privat să meargă la public poate fi: stabilitatea pe care sistemul public o oferă, programul fix, beneficiile financiare și siguranța locului de muncă.

Angajații din sectorul public au un număr mai mic, de 13,1%. Procentajul confirmă faptul că o parte dintre respondenți sunt deja în sistem și sunt interesați de acest subiect pentru că își doresc să avanseze sau să se transfere în alte instituții.

Pensionarii cu un număr de 11,2% nu sunt cei mai familiarizați cu digitalizarea, cu socil media, astfel chestionarul a ajuns mai greu la persoanele în vârstă. Pensionarii pot fi interesați de recrutarea publică din următoarele motive: să își dorească să reintre în sistem, dacă legea le permite sau pentru că sunt interesați în mod civic de tematica funcției publice și a digitalizării.

Ocupațiile diverse au o pondere estimativă de 5,6% incluzând: liber-profesioniști, antreprenori, voluntari sau care se află în concedii. Procentul reflectă o diversitate profesională, dar una scăzută, doar 6 respondenți susțin că au altă ocupație față de cele menționate.

Absența șomerilor susține faptul că acest chestionar nu a fost atractiv sau nu a fost distribuit în medii accesibile șomerilor. Evidenția lipsa de interes pentru funcția publică în rândul lor. Dar de ce nu ar fi interesați, obstacole birocratice sau lipsa studiilor necesare pot fi câteva motive. Chiar și accesibilitate percepută sau o neîncredere în capacitatea sistemului public de a oferi oportunități reale pentru reinsertie profesională.

Distribuția respondenților în funcție de ocupația acestora arată că aproape 70% sunt fie elevi sau studenți, fie angajați în sectorul privat. Acest aspect evidențiază o deschidere a celor tineri dar și activi economic. Aceștia sunt considerați un potențial capital uman și unul chiar valoros, pentru digitalizarea administrației. Se poate observa diferența dintre cei ce lucrează în mediul privat și cei din mediul public. Dintre respondenți 32 sunt în mediul privat și 14 aproape jumătate, în mediul public. Prezența pensionarilor arată prezența interesului pentru domeniul public, aspect ce subliniază necesitatea unor mecanisme flexibile de recrutare și integrare. Iar lipsa șomerilor ridică întrebări cu privire la incluziunea socială și accesul la funcția publică.

Începem cu prima întrebare propriu-zisă despre subiectul de cercetare, întrebarea numărul 4 „Ați auzit până acum de noua metodă de recrutare a funcționarilor publici prin concursul național organizat de ANFP?”. Prin întrebarea aceasta aflăm gradul de cunoaștere a temei de discuție și interesul acestora pentru procesul de recrutare.

Dintre respondenți 87,9% au declarat că au auzit de această metodă înainte de a completa chestionarul, dar 12,1% au răspuns negativ, aceștia aflând minimul necesar de cunoștințe din

descrierea realizată la începutul chestionarului. Statistic vorbind aproape 9 din 10 respondenți au răspuns cu da, au auzit despre recrutarea realizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

Acest rezultat reflectă un nivel de informare foarte bun în rândul populației interesate de funcția publică. Promovarea concursului național a fost eficientă, mai ales în mediul universitar sau instituțional, cât și în mediul online. Interesul crescut mai ales din partea tinerilor poate fi determinat de: modernizarea sistemului de recrutare și de digitalizarea procedurilor de aplicare. ANFP se bucură de o vizibilitate crescută în rândul celor interesați de o carieră publică, ceea ce sugerează succesul campaniilor de comunicare sau al rețelelor de diseminare (platforme online, universități, rețele profesionale etc.).

Dintre respondenți 13 au răspuns cu nu la întrebarea adresată, deci 12,1% nu au auzit de noua metodă, deși procentul este redus, această categorie nu trebuie ignorată. Pentru a putea lua în considerare și răspunsurile acestora am realizat o descriere despre metoda de recrutare organizată de ANFP la începutul chestionarului. Astfel și respondenții care nu au auzit de concurs până la momentul chestionarului, au căpătat cunoștințele necesare pentru a putea răspunde la toate întrebările chestionarului. Totuși lipsa informării poate fi cauzată de: un acces scăzut la internet și platforme de informare sau de un interes limitat pentru domeniul administrației publice. ANFP ar trebui să se promoveze mai mult și să își diversifice canalele de comunicare pentru a ajunge și la publicul mai puțin conectat.

Astfel răspunsurile la întrebarea privind cunoașterea noii metode de recrutare a funcționarilor publici indică o rată de informare crescută. Acest rezultat reflectă eficiența canalelor de comunicare folosite de ANFP și gradul mare de interes pentru modernizarea accesului în administrația publică. Totuși, prezența unei minorități de 12,1% care nu a fost informată indică necesitatea extinderii comunicării către segmente de populație mai puțin conectate digital, în vederea asigurării accesului egal la funcția publică.

Gradul înalt de cunoaștere evidențiat poate fi corelat și cu educația și ocupația participanților, având în vedere că majoritatea respondenților sunt elevi sau studenți se presupune că aceștia au un acces mai ridicat la sursele de informare și manifestă un interes față de oportunitățile de carieră în sectorul public. În zona academică a fost promovată această metodă de recrutare pentru că studenții sunt cei care urmează să intre pe piața muncii. De asemenea, rezultatul poate fi interpretat și ca un indicator al eficienței politicilor instituționale de promovare a concursului național, precum și al atractivității tot mai mari a funcției publice pentru tineri sau persoane aflate în căutarea unei stabilități profesionale.

În concluzie, rezultatele obținute susțin ideea că noua metodă de recrutare implementată de ANFP se bucură de o recunoaștere semnificativă în rândul respondenților, iar acest aspect contribuie la consolidarea percepției privind transparența, accesibilitatea și modernizarea procesului de angajare în administrația publică. Totodată, se conturează nevoia unei strategii mai extinse de comunicare publică, capabilă să includă și acele categorii de oameni care nu sunt informați.

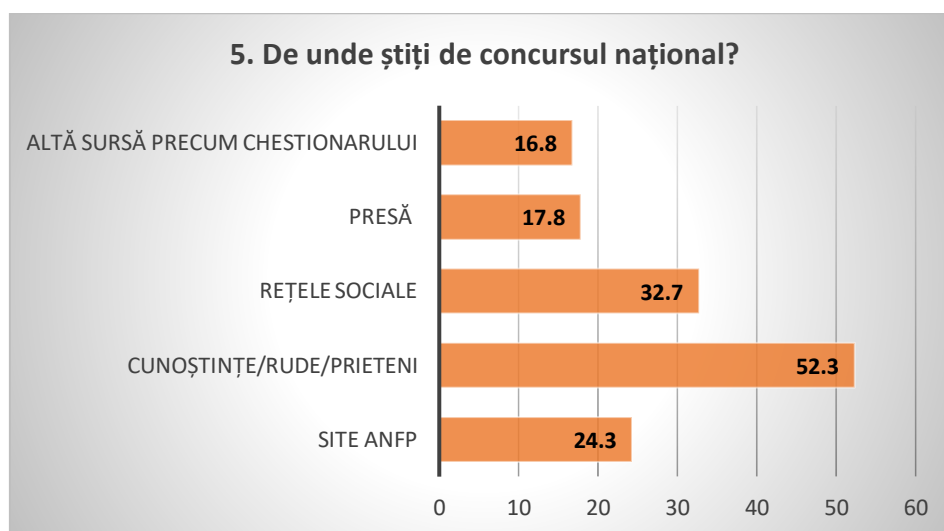


Fig.7. Sursele de informare
Sursa: Chestionarul

Altă întrebare, numărul 5, vizează sursele de informare cu privire la metoda de recrutare. Un aspect care este esențial în evaluarea eficienței procesului de comunicare instituțională este determinarea canalelor prin care respondenții au aflat despre concursul național organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici. Rezultatele obținute evidențiază faptul că cea mai întâlnită sursă de informare a fost reprezentată de cunoștințele personale, adică rude, prieteni, colegi. Astfel, 52,3% dintre respondenți, mai exact 56 din 107 au bifat această opțiune. Omul se bazează pe interacțiunile umane pentru a acumula informații mai ușor. Acest lucru reflectă o încredere mai mare în recomandările directe și îl face mai atent și interesat de subiect.

Pe locul al doilea în ceea ce privește sursele de informare se află rețelele sociale, cu un procent de 32,7%, mai concret 35 de respondenți. Acest rezultat subliniază importanța mediului online și a platformelor digitale în prezentarea informațiilor către tineri și populația activă din punct de vedere profesional. Utilizarea canalelor digitale, precum Facebook și Instagram, poate avea potențial în atragerea unui număr mai mare de candidați interesați, în special din generațiile mai tinere, familiarizate cu aceste instrumente digitale.

Site-ul oficial al ANFP a fost indicat de 24,3% dintre participanți, adică 26 de oameni, ceea ce evidențiază un grad moderat de accesare directă a surselor instituționale. Acest aspect pentru ANFP poate reprezenta o îngrijorare cu privire la vizibilitatea site-ului ANFP și la eficiența metodelor de promovare oficială. Informațiile publicate sunt complete și actualizate, dar faptul că un număr redus de respondenți apelează direct la site-ul instituției este o problemă.

În schimb presa, de exemplu televiziunea și radio, a fost menționată de doar 17,8% dintre respondenți, ceea ce confirmă scăderea influenței mass-mediei tradiționale în informarea cetățenilor cu privire la subiecte administrative sau de interes public.

Doar 16,8% au menționat alte surse provenite de exemplu din chestionar, din descrierea acestuia. Acest fapt indică o utilizare limitată a canalelor alternative. Descrierea a fost de ajutor pentru cei care nu aveau cunoștințe despre concursul național. Iar pentru a putea răspunde întrebărilor era nevoie de cunoașterea câtorva aspecte, pe care am avut grijă să le menționez la începutul chestionarului.

Interpretând aceste date în ansamblu, se poate observa că, deși site-ul ANFP este sursa oficială, majoritatea respondenților au aflat despre concurs prin sociale sau apropiați, ceea ce sugerează o dependență ridicată de rețelele interumane și digitale. Acest fapt ar trebui să îngrijoreze agenția, reprezentând o provocare, deoarece pe site-ul oficial informațiile sunt cele mai corecte și complete. Instituțiile publice trebuie să își consolideze prezența oficială și directă în spațiul public, pentru a spori credibilitatea și transparența procesului de recrutare.

Faptul că lumea vorbește despre noua metodă de recrutare a funcționarilor publici este un lucru bun, arată că lumea este interesată despre acest subiect, dar în același timp ar trebui să consulte pagini oficiale pentru a își îmbunătăți cunoștințele și pentru a se asigura că informația pe care au primit-o este corectă.

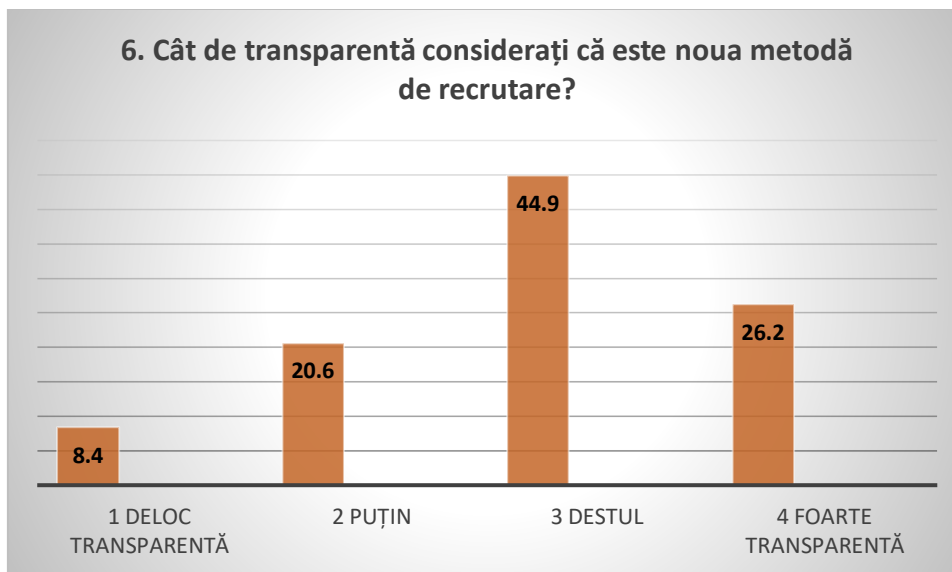


Fig.8. Transparența metodei de recrutare
Sursa: Chestionarul

Următoarea întrebare dorește să afle percepția respondenților asupra nivelului de transparentă al noii metode de recrutare. Este vorba despre o scală de la 1 la 4, unde fiecare număr reflectă un nivel diferit de transparentă percepută. Scala este astfel 1 deloc transparentă până la 4 foarte transparentă.

Dintre respondenți, 28 sunt de părere că procesul de recrutare este foarte transparent. Deci 26,2% au bifat 4 pe scală fiind de părere că procesul este foarte transparent. Au bifat 3 pe scală 48 de persoane, aproape jumătate dintre respondenți 44,9%, consideră metoda de recrutare oarecum transparentă, într-un sens pozitiv. O parte semnificativă, dar care încă are rețineri în a spune că procesul este foarte transparent, așadar sugerează că este necesar să fie aduse îmbunătățiri. Astfel majoritatea respondenților 76 de persoane, adică 71% au considerat că metoda este foarte sau destul de transparentă. Acest lucru indicând o percepție în general favorabilă a noii metode de recrutare.

Pe scală 22 dintre respondenți au selectat 2, un nivel redus de transparentă. Astfel 20,6% au perceput metoda ca fiind doar puțin transparentă. Iar restul de 9 respondenți, mai exact 8,4%, consideră metoda ca fiind lipsită de transparentă. Numărul de respondenți care au ales 1 și 2 sugerează că procesul de recrutare a fost perceput ca fiind neclar, lipsit de informații concrete și transparentă. De exemplu dacă informațiile publice cu privire la metoda de selecție nu sunt clare, explicate pe înțelesul tuturor, candidații pot considera că procesul este subiectiv, iar acest fapt scade nivelul de transparentă. Mai există posibilitatea ca informațiile oferite despre etapele de selecție și evaluare să fi fost incomplete sau incoerente. Iar dacă comunicarea nu se realizează optim poate da sentimentul de netransparență. Aceste rezultate semnaleză nevoia de îmbunătățire a comunicării, a criteriilor de selecție și a transparenței decizionale în etapele de recrutare.

Un procent de aproximativ 29% (răspunsurile 3 și 4) exprimă rezervă sau nemulțumire față de transparența procesului. Aceste opinii sugerează existența unor probleme punctuale sau comunicare insuficientă în anumite etape.

Analiza răspunsurilor arată că noua metodă de recrutare este percepută în mod predominant pozitiv. Peste 70% dintre respondenți o consideră foarte sau destul de transparentă. Totuși, cea mai aleasă variantă este 2, destul de transparentă, ceea ce sugerează că, deși procesul este în

general considerat clar și transparent, există loc de îmbunătățire pentru a atinge nivelul de transparență așteptat. În același timp aproape o treime au indicat niveluri scăzute de transparență, ceea ce semnaleză necesitatea unor ajustări în comunicare, clarificarea criteriilor sau sporirea vizibilității etapelor de selecție.

În evaluarea eficienței unui proces de recrutare în administrația publică este importantă percepția asupra corectitudinii și imparțialității acestuia. În acest sens am introdus și întrebarea 7 privind capacitatea noii metode de recrutare de a reduce favoritismul și influențele externe. Favoritismul, în special în sectorul public, a fost adesea asociat cu lipsa de transparență, cât și influențe politice sau chiar și personale. Și mai ales lumea considera că promovarea unor candidați se face pe baza relațiilor și nu a meritelor. De aceea, percepția publică privind reducerea acestor practici este un indicator al eficienței.

Rezultatele obținute în urma chestionarului indică faptul că 76 de persoane au răspuns cu da. Mai exact 71% dintre respondenți consideră că noua metodă contribuie la reducerea favoritismului și a altor influențe nedorite în procesul de recrutare. Acest procent, destul de ridicat reflectă încrederea crescută în transparența procedurii noi de recrutare. Introducerea unor etape standardizate, precum și testările scrise sub formă de grile clare pot fi factori care a determinat această părere. Totodată, această percepție poate fi și rezultatul unei comparații dintre metodele anterioare și cele noi.

Respondenții care au susținut eficiența metodei la întrebarea anterioară, par să remarce o schimbare reală în modul în care sunt organizate concursurile pentru ocuparea posturilor publice. Posibilitatea de a fi selectați pe baza meritelor, și nu a legăturilor personale sau politice, contribuie la întărirea încrederii în instituțiile statului. Faptul că un număr mare de persoane percep procesul ca fiind mai transparent și nepermițând favoritisme, duce la o încredere sporită.

Dar să nu uităm de cei 29% dintre respondenți care au răspuns negativ la această întrebare. Aceștia consideră că metoda actuală nu reușește să elimine cu adevărat influențele externe. Această proporție evidențiază persistența unei neîncrederi în administrația publică de a funcționa corect. Cauzele acestei îngrijorări pot fi de exemplu: experiențe personale negative și lipsa transparenței în anumite etape.

ANFP are un regulament de concurs bine structurat, care prevede criterii clare, dar respondenții care și-au exprimat neîncrederea ar putea fi influențați de necunoașterea acestora sau pur și simplu lipsa de încredere. Percepția negativă poate persista dacă aplicarea practică nu este riguroasă.

Întrebarea scoate în evidență una dintre cele mai sensibile probleme ale recrutării în sectorul public, mai concret încrederea în corectitudinea procesului. Deși majoritatea respondenților manifestă o percepție pozitivă asupra noii metode, existența unei minorități care rămâne sceptică evidențiază faptul că procesul de selecție trebuie reglementat mai rigid.

Întrebarea cu numărul 8 „Considerați că noua metodă de recrutare încurajează participarea unui număr mai mare de candidați?” a fost formulată pentru a surprinde capacitatea de a stimula participarea unui număr mai mare de candidați, vizând gradul de accesibilitate și deschidere perceput de către potențialii participanți. Răspunsurile oferite de către respondenți arată că 72% dintre aceștia au răspuns afirmativ, în timp ce 28% au declarat că nu consideră metoda ca fiind una stimulativă în ceea ce privește participarea.

Procentul ridicat al celor care consideră că metoda încurajează participarea arată percepția pozitivă asupra reformelor noi implementate, aceștia au o deschidere mai mare. Procesul de recrutare este clar, în trecut existau deseori bariere pentru cei care nu aveau acces la informații interne sau la rețele informale. Printre factorii care pot contribui la această percepție favorabilă se află digitalizarea procedurilor și sentimentul că șansele sunt egale.

Cei 28% dintre respondenții care nu cred că metoda încurajează participarea, încă nu au fost convinși de schimbările făcute în metoda de recrutare. Neîncrederea lor poate proveni din

necunoașterea informațiilor corecte cu privire la noua metodă. În unele cazuri, în ciuda aparenței deschiderii, rezultatele tot pot fi influențate de factori informali. Adică unii candidați să nu aibă încredere în șansele proprii din cauza percepției că procesul favorizează anumiți candidați.

Instituțiile trebuie să promoveze noul sistem prin diverse metode și să utilizeze un limbaj accesibil. Este nevoie de sprijin din partea instituțiilor pentru a reduce semnificativ barierele percepute, în special în rândul celor fără experiență anterioară în administrația publică.

Răspunsurile la această întrebare arată o perspectivă pozitivă privind capacitatea metodei de a încuraja participarea, dar totodată subliniază existența unor puncte sensibile care necesită intervenție. Pentru ca reforma să fie cu adevărat eficientă și incluzivă, este necesară o comunicare bună și suport care să încurajeze lumea să participe la concursuri.

Întrebarea 9 arată relevanța în raport cu atribuțiile concrete ale posturilor vizate „Credeti că metoda aceasta de testare este relevantă pentru atribuțiile posturilor?”. Scopul este acela de a surprinde dacă testarea aplicată în procesul de selecție este percepută ca având o legătură directă cu cerințele reale ale muncii în administrația publică. Răspunsurile arată o susținere mare, 86% dintre respondenți au răspuns afirmativ, în timp ce doar 14% au răspuns cu nu.

Această majoritate pozitivă sugerează că metoda de testare actuală este percepută ca fiind bine poziționată în raport cu cerințele specifice ale funcționarilor publici. Par să considere că testele evaluează cunoștințele teoretice, dar și competențele necesare în exercitarea atribuțiilor. Astfel, metoda de testare nu este văzută ca o simplă testare, ci ca un instrument capabil să diferențeze candidații pe baza aptitudinilor relevante. Această percepție poate contribui la creșterea nivelului de încredere al participanților. Faptul că testele sunt considerate adecvate pentru atribuțiile reale ale postului poate avea un impact pozitiv asupra motivației candidaților, care se simt evaluați corect. Iar pentru instituțiile publice, această potrivire între testare și realitate susține că personalul este bine pregătit.

Procentul de 14% care a votat nu indică existența unor posibile limite ale testării standardizate. Adică au percepția cum că testele sunt prea generale sau prea teoretice, neacoperind suficiente aspecte aplicate ori relevante. Feedback-ul direct din partea candidaților, ar putea arăta cât de bine reflectă testarea realitatea profesională.

Percepția generală asupra relevanței metodei de testare este una foarte pozitivă, lucru ce conferă legitimitate procesului de selecție. Totodată, procentul celor care nu sunt de aceeași părere trebuie interpretat ca un semnal de avertizare în privința necesității de diversificare și adaptare constantă a testării. Recrutarea eficientă nu înseamnă doar selectarea celor mai bine pregătiți candidați, ci și utilizarea unor metode care reflectă cerințele reale ale activității, orientat spre competență și performanță.

Întrebarea cu numărul 10 „Considerați că recrutarea contribuie la creșterea numărului de funcționari publici ce dețin competențe mai dezvoltate?” a vizat identificarea percepției respondenților cu privire la calitatea resursei umane rezultate în urma procesului de selecție. Rezultatele obținute sunt următoarele: 94 dintre respondenți, adică 87,9% consideră că noua metodă de recrutare contribuie pozitiv, în timp ce doar 13 respondenți, cu procentul de 12,1% s-au exprimat în contradictoriu. Am pus această întrebare pentru că în evaluarea eficienței este importantă selecția candidaților care trebuie să dețină competențe profesionale dezvoltate, în acord cu nevoile administrației publice.

Această majoritate compusă din cei care au răspuns pozitiv reflectă o încredere destul de mare în faptul că metoda implementată funcționează corect și folosește un filtru eficient în selecția candidaților. Mai exact, respondenții par să considere că testările și criteriile aplicate sunt relevante și suficient de potrivite pentru a selecta candidații care dețin un nivel superior de pregătire profesională, comparativ cu metoda anterioară. Acest lucru susține scopul acestei noi recrutări, acela de a promova prin selecție bazată pe merit și competență. Percepția pozitivă mai sugerează și legătura percepută între calitatea procesului de selecție și performanța ulterioară în

exercitarea atribuțiilor. Respondenții recunosc valoarea metodei, dar o asociază și cu rezultate , adică selectarea unui personal competent și dezvoltat.

Cu toate acestea, un procent redus, de 12,1%, a răspuns cu nu. Este posibil ca aceștia să fi întâmpinat situații în care competențele evaluate în procesul de selecție nu s-a văzut în performanța profesională. De asemenea, metoda ar putea fi percepută ca eficientă în testarea cunoștințelor teoretice, dar mai puțin capabilă să le evalueze pe cele aplicative, care sunt esențiale în activitatea unui funcționar public. Această observație susține că există o diferență între momentul selecției și momentul efectiv, de integrare la locul de muncă.

Realizarea unor evaluări periodice ale competențelor și a unui plan de dezvoltare profesională pentru noii angajați ar putea contribui la rezolvarea acestei diferențe între selecție și dezvoltare. Un alt aspect este corelarea cât mai precisă între profilul postului și criteriile de selecție utilizate în procesul de recrutare. Cu cât selecția este mai strâns legată de cerințele specifice ale postului, cu atât crește probabilitatea ca funcționarul selectat să performeze eficient.

Datele obținute evidențiază o încredere crescută în capacitatea metodei de recrutare de creștere reală în ceea ce privește nivelul de competență al funcționarilor publici. Această percepție sprijină ideea că procesul de selecție își atinge obiectivele stabilite. Cu toate acestea, pentru a se concretiza pe deplin, este necesară o abordare care să continue evaluarea și sprijinirea profesională și după momentul angajării, transformând astfel recrutarea într-un pilon strategic al performanței.

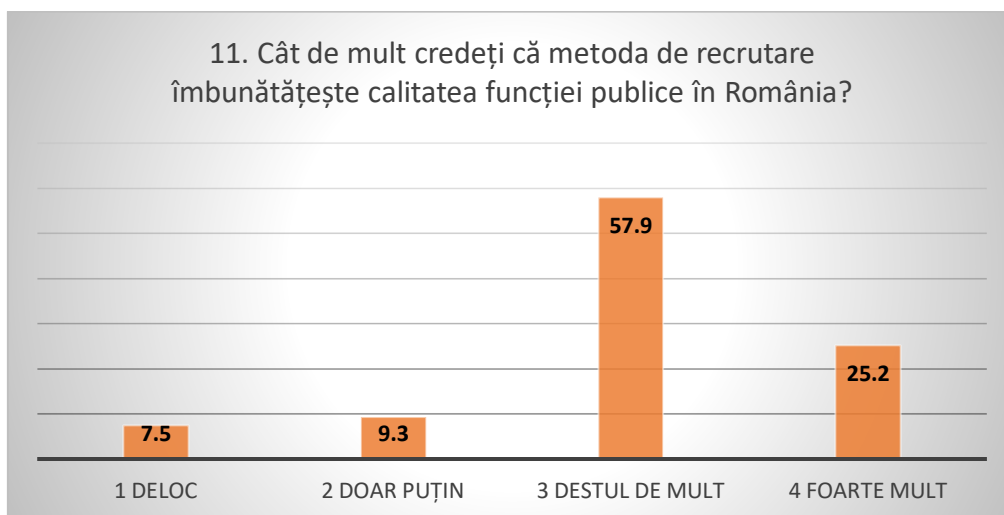


Fig.9. Percepția asupra îmbunătățirii calității funcției publice
Sursa: Chestionarul

Întrebarea 11 „Cât de mult credeți că metoda de recrutare îmbunătățește calitatea funcției publice în România?” dorește să evidențieze percepția participanților asupra legăturii dintre noua metodologie de selecție și transformarea efectivă a administrației. Răspunsurile au fost exprimate pe o scală de la 1 la 4, unde 1 semnifică „deloc” și 4 „foarte mult”. Rezultatele au fost astfel: 27 de respondenți, adică 25,2% au ales opțiunea 4, 62 de respondenți, 57,9% au selectat varianta 3, în timp ce doar 10 respondenți sau 9,3% au indicat nivelul 2 și 8 respondenți, 7,5% opțiunea 1. Astfel, 83,1% dintre participanți se poziționează pozitiv în ceea ce privește percepția impactului metodei asupra funcției publice.

Această repartitie confirmă aprecierea metodei noi de recrutare. Patru din cinci oameni cred că noua metodă are o reală contribuție la creșterea calității serviciului public. Este vorba nu doar despre o apreciere generală, ci despre o recunoaștere a potențialului metodei de a contribui la performanța administrației, la întărirea principiilor de meritocrație și la creșterea gradului de transparență în selecția personalului. Această percepție pozitivă poate fi corelată cu elemente precum claritatea cerințelor, corectitudinea procedurilor sau digitalizarea proceselor.

Mai mult, alegerea în proporție semnificativă a opțiunii 3 considerată pozitivă dar nu foarte pozitivă, poate reflecta și o atitudine realistă în care respondenții recunosc meritele noii metode, dar admit și că aceasta nu este încă perfectă sau suficientă pentru a transforma radical sistemul. Astfel, se înțelege că metoda de recrutare este percepută ca un factor important, dar nu exclusiv, în ceea ce privește îmbunătățirea calității funcției publice. Această poziționare sugerează și faptul că transformarea administrației presupune intervenții multiple de recrutare, de formare, managementul resurselor umane, evaluarea performanței și multe altele.

Pe de altă parte, deși sunt puține, răspunsurile din categoria 3 și 4 nu trebuie excluse. Ele semnaleză că încă există scepticism din partea oamenilor. Cei care consideră că metoda nu are un impact real asupra calității funcției publice au avut parte de experiențe care contrazic promisiunile administrației. De asemenea, unii respondenți pot percepe că testele de recrutare sunt prea generale sau teoretice, pentru că nu au avut ocazia să le vadă.

Analiza acestei întrebări evidențiază o percepție favorabilă noii metode de recrutare în ceea ce privește impactul său asupra calității funcției publice. Aprecierea majoritară validează direcția în care a fost orientată modalitatea de recrutare, sugerând că aceasta fiind bazată pe competențe este un pilon esențial al modernizării administrației publice. Însă pentru a transforma această percepție într-un rezultat bun, este necesară consolidarea recrutării, precum integrarea profesională, formarea continuă, evaluarea performanței și feedback. Metoda de selecție va putea contribui nu doar la selecția unor funcționari mai competenți, ci și la dezvoltarea unei administrații publice eficiente și transparentă.

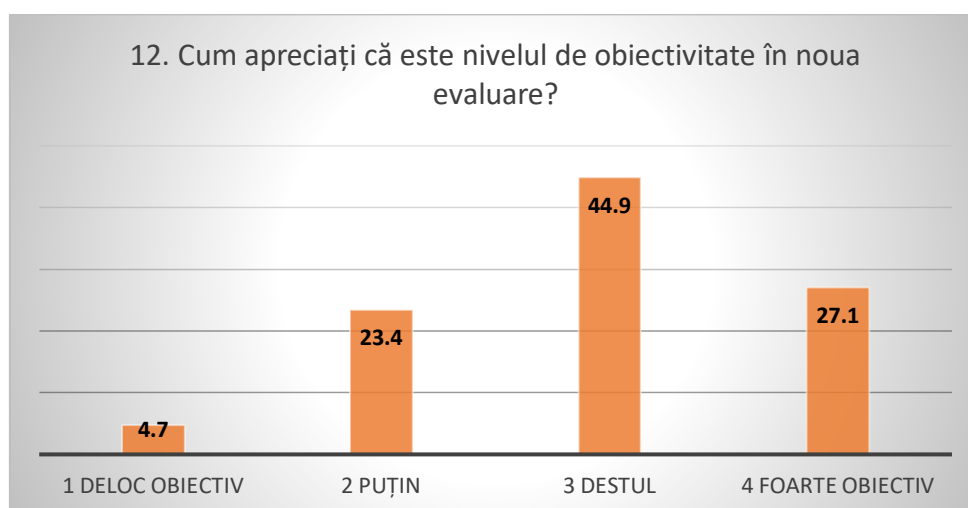


Fig.10. Nivelul de obiectivitate în selecție
Sursa: Chestionarul

Un aspect important în evaluarea unei metode moderne de recrutare în administrația publică este percepția asupra obiectivității procesului de selecție. În acest sens, întrebarea cu numărul 12 „Cum apreciați că este nivelul de obiectivitate în noua evaluare?” a fost formulată pentru a surprinde modul în care oamenii percep corectitudinea în recrutare. Pentru această întrebare s-a realizat o scală de la 1 la 4, unde 1 indică „deloc obiectivă” și 4 „foarte obiectivă”. Rezultatele obținute sunt: 29 de respondenți, 27,1% au selectat opțiunea 4, iar 48, 44,9% au ales opțiunea 3. Pe de altă parte, 25 de respondenți, adică 23,4% au bifat 2, iar 5 persoane, 4,7% au optat pentru scorul 1. Astfel, un total de 72 de respondenți, 67,2% consideră că noua evaluare este obiectivă sau relativ obiectivă, în timp ce 30, adică 28,1% exprimă dezacord.

Aceste date conturează percepția favorabilă în raport cu obiectivitatea noii metode de recrutare. Majoritatea respondenților, reprezentând peste două treimi din total, percep procesul ca fiind corect și fundamentat pe criterii transparente. Această percepție pozitivă poate fi asociată cu introducerea unor mecanisme moderne de evaluare, cum ar fi testarea standardizată, digitalizarea etapelor de concurs și limitarea factorilor subiectivi în analiza participanților. Acest rezultat sugerează că noul sistem de selecție nu este perceput ca fiind influențat de diverse motive externe

de natură politică, instituțională sau chiar personală, acum fiind centrat pe competențele reale ale candidaților. Începe să se șteargă ideea cum că promovarea se face pe baza așa numitelor „pile”. Procesul actual are multe etape și se desfășoară online, iar persoana din instituția publică nu te mai poate ajuta pentru a promova concursul, astfel se promovează doar pe baza meritelor.

Faptul că aproape jumătate dintre respondenți au optat pentru varianta 2, un procent de 44,9%, indică o atitudine optimistă, dar și prudentă în același timp. Aceștia recunosc îmbunătățirea obiectivității față de metodele anterioare, dar totodată își păstrează rețineră, sugerând că sistemul mai trebuie îmbunătățit. În ciuda progreselor, încrederea deplină în obiectivitatea completă a sistemului de recrutare nu a fost încă consolidată.

Pe de altă parte, cei 30 de respondenți (28,1%) care au oferit scoruri de 3 și 4, sunt de părere că procesul nu este obiectiv. Cauzele posibile ale acestor percepții critice pot fi diverse. În primul rând, experiențele personale negative din cadrul concursurilor sau lipsa unui feedback detaliat din partea organizatorilor pot reprezenta motivele care mențin această percepție. În al doilea rând, lipsa accesului la baremuri sau criterii clare de punctare poate duce la suspiciunea că deciziile de selecție nu sunt complet transparente. În contextul acesta este importantă încrederea în obiectivitatea unui sistem de recrutare, nu se construiește doar prin proceduri corecte, ci și prin comunicare clară.

Criticile exprimate oferă un semnal de alarmă pentru perfecționarea metodei. Ele subliniază necesitatea consolidării bazate pe transparență, responsabilitate și deschidere față de candidați. Soluțiile la care eu m-am gândit și care pot sprijini acest demers sunt: publicarea baremurilor și grilelor de corectare și chiar oferirea de feedback individual pentru fiecare participant. Aceste măsuri nu doar că pot crește obiectivitatea efectivă, ci și încrederea candidaților în integritatea și corectitudinea procedurilor.

Percepția generală asupra obiectivității noii metode de evaluare este una predominant pozitivă, evidențiând un progres în sensul unei administrații publice bazate pe merit, echitate și profesionalism. Cu toate acestea, persistența unor percepții există, într-o proporție redusă așa este, dar indică faptul că obiectivitatea trebuie privită ca un proces care trebuie continuu susținut, monitorizat și îmbunătățit. Este necesară o atenție constantă acordată fiecărei etape de recrutare pentru a se consolida încrederea în sistemul public.

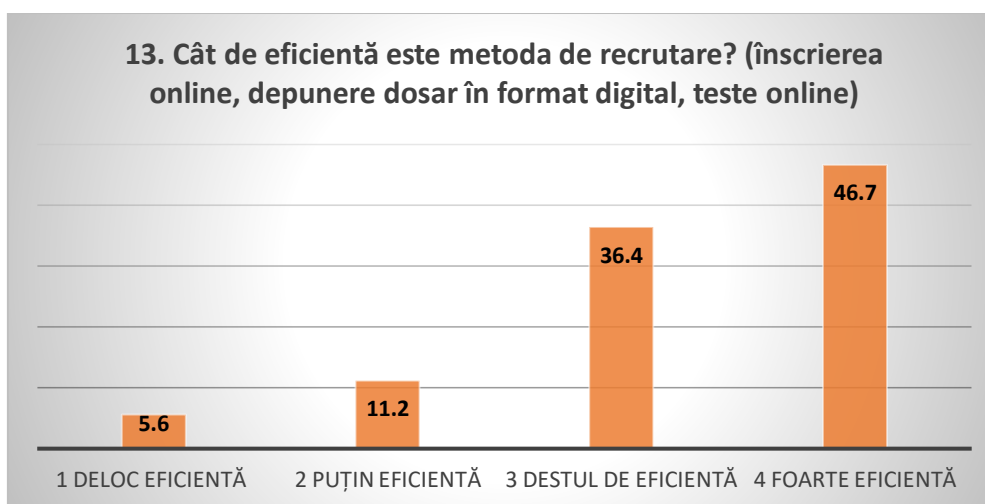


Fig.11. Percepția asupra eficienței recrutării
Sursa: Chestionarul

Întrebarea 13 „Cât de eficientă este metoda de recrutare?” a urmărit să surprindă opinia cetățenilor asupra eficienței recrutării prin acest fel. Este importantă această întrebare dat fiind contextul în care transformarea digitală devine un obiectiv strategic pentru sectorul public, evaluarea eficienței unei metode de recrutare modernizate capătă o importanță semnificativă. Ca întrebarea anterioară variantele de răspuns sunt puse pe o scală de la 1 la 4. Rezultatele indică o percepție predominant

pozitivă: 50 de persoane, 46,7% au apreciat metoda ca fiind „foarte eficientă”, alte 39, 36,4% au optat pentru nivelul 3. În total, 83,1% dintre respondenți consideră procesul ca fiind eficient sau foarte eficient, iar 12 persoane, 11,2% au acordat scorul 2, iar 6 respondenți, 5,6% au evaluat metoda ca „deloc eficientă” bifând 1.

Această majoritate reflectă un sprijin larg pentru introducerea elementelor digitale în procesul de recrutare. Simplitatea înscrierii online, eliminarea necesității depunerii fizice a dosarelor și posibilitatea susținerii testelor într-un format electronic sunt percepute ca inovații semnificative, care reduc birocrăția, economisesc timp și resurse și creează un cadru mai accesibil și mai transparent pentru candidați. Absența deplasărilor și a dosarelor în format fizic din această nouă metodă de recrutare, este interpretată drept un pas mare către o administrație publică modernă, care ține ritmul cu digitalizarea.

Din perspectiva funcționării și a organizării, testarea online este apreciată pentru rapiditate și claritate. Procesul este rapid pentru că nu presupune deplasarea la instituțiile publice, înscrierea se face online, depunerea dosarului la fel. Aceste aspecte pot contribui la eficiența procesului, dar și la percepția de corectitudine și egalitate de șanse în evaluarea candidaților. De asemenea, accesibilitatea platformelor digitale pare să fie un factor important în construirea unei imagini pozitive asupra metodei în special în rândul tinerilor sau al celor familiarizați deja cu tehnologiile digitale.

Este important de subliniat că 16,8% dintre respondenți exprimă rezerve în legătură cu eficiența metodei. Aceștia semnalează dificultăți întâmpinate în utilizarea sistemelor digitale. Printre problemele care pot apărea se regăsesc instabilitatea platformelor online, lipsa unui suport tehnic adecvat în timpul testării și dificultățile resimțite de candidații mai puțin familiarizați cu utilizarea tehnologiei. Acest aspect este important în cazul participanților din medii rurale sau cu acces limitat la infrastructura IT, unde tranziția digitală nu este la fel de avansată ca în zona urbană.

Această categorie atrage atenția asupra riscul de excludere digitală, nu toți știind să folosească instrumentele IT. Pentru ca metoda de recrutare să fie considerată nu doar eficientă, ci și echitabilă, este esențial ca aceasta să includă mecanisme de sprijin pentru candidații vulnerabili din punct de vedere digital. Este nevoie de introducerea unor măsuri cum ar fi elaborarea unor ghiduri clare și tutoriale video pentru fiecare etapă a procesului online și asistență tehnică, pentru a reduce astfel posibilitatea excluderea digitală.

Digitalizarea nu trebuie înțeleasă ca o înlocuire a metodelor tradiționale, ci ca o extindere a opțiunilor și o optimizare a proceselor administrative, cu respectarea principiului incluziunii. Spun asta pentru că nu toți oamenii au infrastructură IT, de exemplu un cetățean care nu are calculator acasă, cum se poate înscrie la concurs. Astfel ar trebui să se găsească soluții pentru aceste probleme.

În concluzie, rezultatele evidențiază un nivel ridicat de încredere în eficiența metodei digitale de recrutare. Această percepție pozitivă reflectă un pas important în modernizarea administrației publice, subliniind beneficiile concrete ale digitalizării în domeniul resurselor umane. Cu toate acestea, pentru ca această eficiență să fie concretă, reală, este necesar ca procesul de recrutare să fie însoțit de măsuri clare de sprijin tehnologic și instruire, asigurând un echilibru între inovație, funcționalitate și incluziune socială. Doar în acest mod recrutarea digitală se poate transforma într-un model de bună practică administrativă, care susține și promovează egalitatea și incluziunea.

Întrebarea numărul 14 „Sunteți de părere că este nevoie de îmbunătățiri la procesul de recrutare?” a urmărit să testeze nivelul de satisfacție față de metoda actuală, dar și gradul în care participanții identifică potențial de perfecționare. Rezultatele sunt următoarele: 94 dintre cei 107 respondenți, adică 87,9%, consideră că sunt necesare îmbunătățiri, în timp ce doar 13 respondenți, 12,1% apreciază că sistemul nu necesită modificări. Eu sunt de părere că mereu este loc de mai bine.

Această majoritate câștigătoare evidențiază faptul că indiferent de progresul realizat până în prezent, încă sunt așteptări din partea cetățenilor. Este de studiat faptul că această opinie vine și din partea celor care anterior au evaluat pozitiv eficiența și impactul metodei actuale. Consider că respondenții au înțeles și au fost atenți, pentru că recunoașterea beneficiilor nu exclude necesitatea ajustărilor. Da, modernizarea concursului a adus plusuri administrației publice, dar mai are și goluri care trebuie umplute. Interpretez acest procent ridicat drept un semnal clar că, în percepția oamenilor, sistemul actual este funcțional, dar poate fi îmbunătățit.

Pe de altă parte, cei 12,1% care nu văd necesitatea unor îmbunătățiri, este posibil să fi beneficiat de o experiență personală pozitivă, fără probleme sau confuzii. De asemenea, unii dintre aceștia ar putea compara metoda actuală cu cea anterioară, percepend-o deja suficient de evoluată. Nu este exclus ca o parte din respondenți să aibă o atitudine mai puțin critică față de procesele administrative din diverse motive, cum ar fi lipsa interacțiunii cu administrația.

Ceea ce este clar din aceste date este că percepția cetățenilor este una pro-îmbunătățire. Este nevoie de ajustare și adaptare permanentă. Dacă corelăm aceste rezultate cu cele ale întrebărilor anterioare, putem să observăm că respondenții apreciază digitalizarea, simplificarea și eficiența noului sistem, dar solicită, în același timp, creșterea calității procesului în dimensiuni esențiale precum transparența, echitatea și suportul oferit candidaților. Cele mai bune sugestii de îmbunătățire pe care le pot da sunt: clarificarea etapelor de selecție, publicarea punctajelor și a criteriilor exacte de evaluare și oferirea de feedback pentru fiecare candidat. Acestea ar contribui la consolidarea încrederii în obiectivitatea proceduri.

Nevoia de sprijin pe care am indentificat-o mai devreme pentru utilizatori, prin ghiduri explicite, tutoriale video și, eventual, sesiuni demonstrative de testar, este tot o îmbunătățire care poate fi adusă. Acest sprijin este pentru persoanele din medii dezavantajate sau mai puțin familiarizate cu tehnologia. Adoptarea unei evaluări continue a procesului, de exemplu, prin chestionare, ar permite monitorizarea constantă a calității și ajustarea din mers în funcție de feedbackul real și direct al celor implicați.

Datele analizate indică o percepție clară privind necesitatea îmbunătățirii procesului de recrutare. Chiar dacă acesta este deja digitalizat și apreciat pentru eficiență, transparență, majoritatea respondenților recunosc nevoia de îmbunătățire și solicită măsuri pentru a face sistemul mai accesibil, mai corect și mai transparent. Această atitudine reflectă nu doar exigențele actuale ale administrației moderne, ci și un semnal cum că există sprijin din partea oamenilor, dar și așteptări clare pentru ca această reformă să fie una reală și mai ales durabilă.

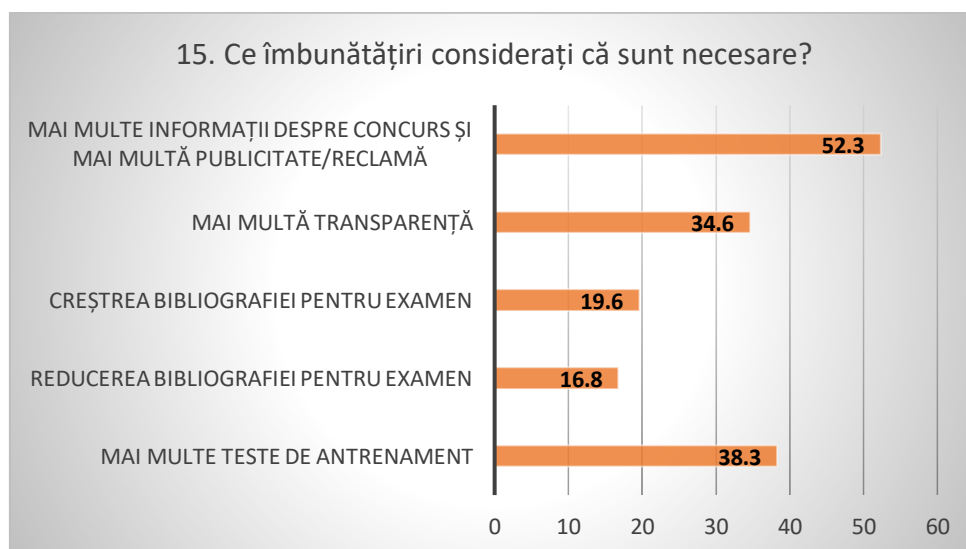


Fig.12. Sugestii de îmbunătățiri a recrutării
Sursa: Chestionarul

Întrebarea cu numărul 15 „Ce îmbunătățiri considerați că sunt necesare?” a oferit respondenților posibilitatea de a-și exprima direct opiniile asupra aspectelor deficitare din actualul proces de recrutare în administrația publică. Răspunsurile au fost multiple, iar distribuția lor procentuală arată prioritățile și nemulțumirile participanților. A avut patru mari direcții: informarea publicului, sprijinul pentru pregătire prin teste de antrenament, transparența procedurilor și conținutul bibliografiei.

Cea mai frecventă sugestie de îmbunătățire care a fost indicată de peste jumătate dintre respondenți, 52,3%, a fost legată de necesitatea unei mai bune informări și a unei publicități mai eficiente privind concursurile organizate. Această alegere reflectă o problemă de comunicare instituțională și de publicitate, unde informațiile nu sunt doar insuficient promovate, ci și greu accesibile, incomplete sau neactualizate. Din această perspectivă reiese că mulți cetățeni întâmpină dificultăți în a identifica oportunitățile de angajare, în a înțelege cerințele administrative sau în a urmări calendarul proceselor de selecție. Utilizarea canalelor moderne de comunicare, rețelele sociale sau newslettere digitale, contribuie semnificativ la creșterea accesibilității.

Pe locul al doilea, cu 38,3% dintre răspunsuri, s-a aflat solicitarea de a introduce mai multe teste de antrenament. Această cerință indică o nevoie de suport pentru pregătirea candidaților și chiar o problemă de predictibilitate a evaluărilor. În absența unor teste ca model, candidații sunt obligați să se pregătească fără să cunoască nivelul real de dificultate sau tipologia întrebărilor. Astfel, se accentuează sentimentul de incertitudine și se reduce percepția de corectitudine a procesului. Soluția constă în dezvoltarea unor teste de simulare accesibile online și a unor bareme explicative care să orienteze pregătirea individuală.

Transparența a fost menționată de un număr de 44,8% de participanți, consolidând ideea că lipsa de claritate în derularea procesului de selecție este văzută ca fiind o problemă. Respondenții sunt nemulțumiți din cauza lipsei de acces la rezultatele detaliate ale testărilor. Din acest motiv ar fi bine să luăm măsuri precum publicarea punctajelor și grilelor corecte.

Volumul bibliografiei a strâns 2 grupuri opuse, aproximativ 19,6% dintre respondenți solicită extinderea bibliografiei, în timp ce 16,8% susțin necesitatea reducerii acesteia. Aceste procente sugerează că problema reală nu ține de cantitatea informației, ci de calitatea și relevanța conținutului. Pe de o parte, unii candidați percep bibliografia ca fiind insuficientă și necorelată cu cerințele reale ale examenului, iar pe de altă parte, alții o consideră excesivă și dificil de parcurs într-un timp scurt. Astfel este nevoie de o structurare clară pe teme și capitole, dar și de o corelare strictă cu cerințele din test.

Răspunsurile la această întrebare evidențiază patru nevoi resimțite de participanți: acces mai facil și corect la informațiile despre concursuri, sprijin în pregătirea pentru testare, creșterea transparenței în toate etapele procesului și clarificarea și echilibrarea bibliografiei. Aceste sugestii, exprimate de un eșantion de 107 persoane, oferă un barometru al satisfacției actuale și o direcție clară pentru politicile viitoare. Implementarea acestor măsuri ar contribui la construirea unui sistem de recrutare mai corect, mai accesibil și mai profesionist, adaptat cerințelor unei administrații moderne, centrate pe competență, transparență și eficiență.

La întrebarea 16 „Credeți că digitalizarea metodei de recrutare a ușurat procesul pentru candidați?” am obținut următoarele rezultate: 95,3% dintre aceștia au declarat că digitalizarea a ușurat procesul de recrutare, în timp ce doar 4,7% au exprimat o opinie contrară. Această proporție majoritară este semnificativă și oferă o imagine clară asupra percepției colective legate de tranziția către recrutarea digitală în administrația publică, procesul este mai ușor modernizat.

Introducerea instrumentelor digitale este percepută ca o schimbare pozitivă și necesară, iar motivele pentru această apreciere sunt multiple. În primul rând, eliminarea barierelor constituie un avantaj esențial: înscrierea și transmiterea documentelor în format electronic care reduc costurile, nu mai este nevoie de tipărirea dosarelor și deplasarea la sediile instituțiilor. În al doilea rând, susținerea testelor online permite accesul candidaților din întreaga țară fără eforturi

suplimentare de relocare temporară. De asemenea, comunicarea digitală, prin emailuri sau altele, oferă viteză și eficiență, nu se compară cu corespondența clasică sau apelurile telefonice.

Respondenții apreciază beneficiile digitalizării, dar continuă să identifice probleme importante în ceea ce privește transparența procedurilor, acuratețea evaluărilor, suportul tehnic oferit și accesul la resurse de pregătire. Astfel, digitalizarea este percepută ca un cadru ce aduce îmbunătățiri. Multe dintre criticile exprimate la întrebările anterioare, precum lipsa testelor de antrenament, lipsa publicării grilelor corecte, rămân valabile și trebuie găsite soluții pentru ele.

Pe de altă parte, cei 4,7% care consideră că digitalizarea nu a ușurat procesul nu trebuie ignorați, întrucât pot semnala existența unor probleme existente. Este posibil ca acești respondenți să provină din zone cu infrastructură digitală slabă, să nu dispună de echipamente adecvate sau să aibă competențe digitale reduse.

De asemenea, pentru anumite categorii de vârstă sau pentru candidați cu mai puțină experiență în utilizarea platformelor online, procesul digitalizat poate părea mai degrabă o barieră suplimentară decât un ajutor. Aceste aspecte sugerează nevoia unei abordări incluzive și a unui sprijin pentru toți candidații, astfel încât avantajele digitalizării să fie distribuite echitabil.

În concluzie, digitalizarea este percepută pozitiv de către marea majoritate a respondenților. Ea aduce beneficii clare, contribuind la accesibilitatea procesului de recrutare. Totuși, acest progres nu poate compensa deficiențele sistemului, dacă nu este însoțit de măsuri de sprijin, transparență, standardizare și evaluare obiectivă. Digitalizarea trebuie percepută ca fiind un instrument de modernizare care necesită consolidare continuă și adaptare la nevoile reale ale utilizatorilor săi.

Întrebarea cu numărul 17 „Considerați că digitalizarea administrației publice îmbunătățește calitatea serviciilor publice?” dorește să evidențieze percepția asupra serviciilor publice oferite de o administrație digitală. La această întrebare, 94,4% dintre respondenți au oferit un răspuns afirmativ, în timp ce 5,6% au răspuns negativ. Aceste cifre arată un nivel extrem de ridicat de încredere în potențialul digitalizării sectorului public. Consider că modernizarea digitală este o oportunitate concretă de optimizare a interacțiunii dintre cetățeni și instituții.

Principalul beneficiu indicat de această majoritate este reducerea birocrăției, prin simplificarea fluxurilor de lucru. Prin digitalizare, procesele administrative devin mai rapide, mai transparente și mai ușor de urmărit. De asemenea, accesibilitatea este importantă, cetățenii pot accesa servicii publice din orice locație, fără a fi nevoie de a se deplasa fizic la ghișeu. Acest aspect are valoare mai mare pentru persoanele din mediul rural, pentru cei cu dizabilități sau pentru cei care muncesc și nu pot ajunge la sediile instituțiilor în timpul orelor de program.

Un alt avantaj perceput este creșterea transparenței și a capacității cetățenilor de a urmări în timp real stadiul solicitărilor sau cererilor adresate autorităților. Platformele digitale oferă posibilitatea de a vedea termene limită, de a primi notificări automate și de a accesa documente sau răspunsuri în format electronic. În plus, economiile de timp și resurse sunt evidente atât pentru utilizatori, cât și pentru instituții, care pot gestiona volume mai mari de cereri cu un efort uman redus.

Totuși, pentru a avea o analiză completă, trebuie analizat și procentul de 5,6% care au răspuns negativ. Deși reprezintă o minoritate, opiniile acestora nu trebuie neglijate, întrucât pot semnala disfuncționalități în implementarea digitalizării. Printre motivele posibile pe care eu le susțin sunt: lipsa familiarizării digitale, în special în rândul persoanelor vârstnice sau vulnerabile; erori de sistem frecvente și lipsa unui suport tehnic eficient în caz de probleme. De asemenea, unii respondenți ar putea percepe digitalizarea ca o formă de răcire a relației dintre om cu administrația, de exemplu în cazuri ce necesită empatie, negociere sau asistență socială pentru cei cu probleme de sănătate.

Răspunsurile la această întrebare se corelează pozitiv cu rezultatele întrebării 13 unde 95,3% dintre respondenți au răspuns afirmativ. Această menținere a opiniei, sugerează o atitudine generală favorabilă față de digitalizarea administrației publice, nu doar în recrutare, ci și în

oferirea serviciilor de zi cu zi. Așadar, digitalizarea are un impact direct asupra eficienței, accesibilității și echității în relația dintre cetățean și administrația publică.

Totuși, existența unor platforme digitale nu este suficientă în sine pentru a garanta calitatea serviciilor publice. Eficiența acestora depinde de gradul de utilizare, de calitatea aplicațiilor, de formarea personalului, precum și de capacitatea instituțiilor de a furniza suport constant utilizatorilor. În concluzie, datele obținute reflectă o deschidere clară a publicului față de digitalizarea serviciilor publice. Subliniază și responsabilitatea administrației publice de a implementa această tranziție în mod coerent, inclusiv și centrat pe nevoile reale ale cetățenilor, pentru atingerea obiectivelor.

Întrebarea 18 : „Sunteți de părere că digitalizarea administrației creează o comunicare mai eficientă între cetățean și administrația publică?”

Conform răspunsurilor, 91,6% dintre respondenți consideră că digitalizarea contribuie la eficientizarea comunicării dintre cetățeni și administrația publică, în timp ce doar 8,4% nu sunt de această opinie. Această distribuție susține ideea că modernizarea tehnologică facilitează dialogul instituțional, administrația publică devine mai accesibilă și mai transparentă.

Răspunsurile afirmative susțin percepția pozitivă în ceea ce privește capacitatea digitalizării de a reduce distanțele dintre cetățeni și autoritățile publice. Comunicarea digitală este văzută ca fiind mai rapidă, directă și flexibilă, în comparație cu interacțiunile tradiționale bazate pe deplasări fizice, program strict de lucru și procese greoaie care generau controverese în relaționare. Emailul, platformele online de relații cu publicul, chatbots sau formularele electronice sunt percepute ca instrumente utile care oferă cetățenilor posibilitatea de a adresa întrebări, de a transmite documente și de a primi răspunsuri într-un timp scurt, fără deplasări.

Un alt aspect este comunicarea cu instituțiile fără a fi nevoie de prezență simultană, ceea ce sporește flexibilitatea și adaptabilitatea sistemului la programul utilizatorilor. Transmiterea digitală a documentelor reduce necesitatea deplasării la sediile instituțiilor, economisind timp și resurse și diminuând stresul asociat cu birocrația tradițională. Această percepție este susținută și de rezultatele întrebărilor 13 și 14, unde majoritatea respondenților au afirmat că digitalizarea a ușurat atât procesul de recrutare, cât și calitatea serviciilor publice. Cetățeanul digital, care este deschis să învețe, care este familiarizat cu instrumentele IT este un individ care își dorește să aibă un acces rapid la informație și care vrea reducerea barierelor instituționale.

Totuși, răspunsurile negative, deși procentul este de 8,4% oferă perspective critice importante asupra limitelor actuale ale digitalizării. În primul rând, probleme legate de accesul la internet de calitate sau la dispozitive compatibile, în special în mediul rural sau în rândul populației vârstnice. În al doilea rând, nivelul scăzut de competențe digitale rămâne o barieră pentru mulți cetățeni, care fie nu știu să acceseze corect platformele digitale, fie nu înțeleg pașii de urmat în procesele online.

Sunt anumite sisteme informatice implementate în administrație care sunt incomplete sau neintuitive și asta duce la frustrări în rândul utilizatorilor. Formularele excesiv de complexe sau lipsa clarității în structura site-urilor pot transforma un proces digital într-un obstacol. În plus, consider că și lipsa de încredere în protecția datelor personale reprezintă o altă cauză, oamenii care se tem că transmiterea online a informațiilor sensibile nu este suficient de securizată.

Răspunsurile obținute confirmă că digitalizarea este percepută ca un instrument ce facilitează comunicarea între cetățean și administrație, oferind beneficii clare precum rapiditate, flexibilitate și eliminarea constrângerilor fizice. Totuși, pentru a asigura eficiența reală a comunicării digitale, este necesar ca procesul de digitalizare să fie însoțit de educație digitală și politici active de incluziune digitală. Altfel, există riscul de a crea un sistem modern, dar ineficient în practică pentru că nu este folosit.

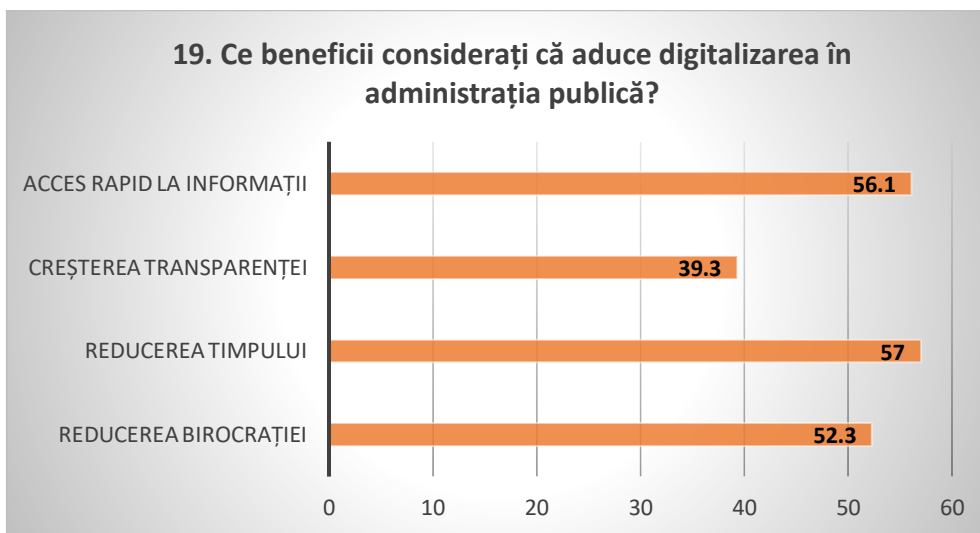


Fig.13. Beneficiile digitalizării în administrația publică

Sursa: Chestionarul

Întrebarea 19 „Care sunt principalele beneficii ale digitalizării în administrația publică?” oferă mai multe variante de răspuns. Răspunsurile obținute la această întrebare oferă o imagine clară asupra modului în care cetățenii percep impactul digitalizării în sectorul public. Dintr-un total de 107 respondenți, cele mai frecvent menționate avantaje au fost: accesul rapid la informații cu un procent de 56,1%, reducerea birocrăției cu 52,3%, scurtarea timpului cu 50,5% și creșterea transparenței 39,3%. Faptul că niciunul dintre beneficiile propuse nu a fost menționat de mai puțin de o treime dintre respondenți confirmă relevanța și actualitatea temei pentru publicul general.

Accesul rapid la informații a strâns 60 de răspunsuri, adică 56,1%. Accesibilitatea crescută a informațiilor prin platforme digitale este percepută drept cel mai valoros beneficiu al digitalizării. Această opinie reflectă o nevoie clară a cetățenilor de a obține rapid și facil documente, formulare și detalii despre proceduri sau termene, fără a mai fi nevoiți să se deplaseze fizic la instituții. Într-un context administrativ asociat cu un timp fix de lucru, simplul fapt că informațiile devin disponibile 24/7, cu doar câteva clickuri, schimbă relația dintre instituție și cetățean. De asemenea, accesul la statusul cererilor și dosarelor contribuie la o autonomie sporită și la reducerea anxietății legate de incertitudini procedurale.

Reducerea birocrăției a cumulat 56 de răspunsuri, 52,3%, pentru că simplificarea procedurilor este percepută ca un rezultat direct al digitalizării. Într-un sistem în care cetățeanul trebuia să se deplaseze și să aducă documente fizice, tehnologia este asociată cu eficiență, fiind mai ușor pentru acesta să nu se mai deplaseze.

Digitalizarea reduce interacțiunile inutile între cetățeni și funcționari și limitează dependența de suportul de hârtie. Astfel, cu timpul dispare fenomenul cunoscut drept „plimbarea dosarului” un simbol al birocrăției în administrația românească, în care omul de rând se ducea la instituția publică cu dosarul pregătit și acolo i se spunea că îi lipsește un act la dosar, iar acesta trebuia să se ducă la o altă instituție.

Reducerea timpului a fost selectată de 54 de respondenți, 50,5% pentru că în zilele noastre cetățeanul care are un loc de muncă are foarte multă treabă și un program care nu îi permite să ajungă la instituția publică pentru a își rezolva problemele. Posibilitatea de a depune solicitări online, de a primi notificări electronice și de a accesa serviciile administrative în afara programului de lucru are un impact semnificativ asupra eficienței percepute. Timpul de așteptare la ghișeu, întârzierile cauzate de lipsa personalului sau timpul pierdut în trafic sunt evitate complet. Acest beneficiu este deosebit de important pentru cetățenii activi profesional, care pot interacționa cu administrația într-un mod compatibil cu propriul program de lucru.

Creșterea transparenței care deși ocupă ultimul loc ca pondere, cu 42 de răspunsuri și un procent de 39,3% este un element esențial al modernizării administrației. Digitalizarea dorește să

clădească încrederea cetățeanului în instituțiile statului, prin publicarea deciziilor, monitorizarea traseului documentelor și accesul deschis la informațiile de interes public. De asemenea, formularele electronice permit sesizări și raportări rapide, fără teama de bariere instituționale. Totuși, procentul mai redus poate semnala că transparența încă nu este suficient de dezvoltată sau cunoscută în rândul oamenilor.

Răspunsurile la această întrebare completează și consolidează datele obținute anterior. Astfel, la întrebările 13, 14, 15, cetățenii exprimau susținerea că digitalizarea facilitează recrutarea, crește calitatea serviciilor publice și îmbunătățește comunicarea cu administrația. Întrebarea 16 oferă o detaliere concretă a dimensiunilor funcționale în care acest impact este resimțit: informare rapidă, reducerea sarcinii administrative, eficiență temporală și deschidere instituțională.

Rezultatele întăresc ideea că digitalizarea este o necesitate, asociată cu beneficii clare și directe pentru cetățean. Cu toate acestea, succesul digitalizării nu se reduce la implementarea unor platforme, ci presupune un ecosistem digital coerent și echitabil. Pentru a valorifica pe deplin aceste beneficii, administrația publică trebuie să continue investițiile în infrastructură și politici de incluziune digitală.

Digitalizarea administrației publice reprezintă una dintre cele mai importante obiective ale modernizării instituționale în România. Studiul de caz analizat, axat pe percepțiile cetățenilor asupra digitalizării procesului de recrutare a funcționarilor publici, oferă o imagine amplă și relevantă a modului în care această transformare tehnologică este înțeleasă, acceptată și valorizată de către diverse categorii sociale.

Datele obținute din chestionar evidențiază un sprijin larg pentru ideea de digitalizare, în special în rândul tinerilor, elevilor și studenților, categorii care au fost preponderente în eșantionul analizat. Este remarcabil faptul că peste 95% dintre respondenți consideră că digitalizarea procesului de recrutare a adus beneficii concrete, precum eficientizarea proceselor, scurtarea timpilor, eliminarea birocrăției și facilitarea accesului la informație. Aceste răspunsuri subliniază o tendință clară de acceptare a instrumentelor digitale în interacțiunea cu administrația publică și o dorință reală de schimbare a modului în care se realizează angajările în instituțiile statului.

Un alt element important care se desprinde din cercetare este percepția pozitivă asupra noii metode de recrutare, organizată prin ANFP. Respondenții apreciază corectitudinea, transparența și obiectivitatea acestui nou sistem, remarcând eliminarea treptată a suspiciunilor privind favoritismele sau a influențelor externe. Cu toate acestea, există în continuare un segment de populație de aproximativ 25–30%, care încă sunt sceptici cu privire la transparența și eficiența reală a procesului. Această percepție sugerează că reforma nu este încă percepută ca fiind completă și că este nevoie de eforturi suplimentare pentru a consolida încrederea cetățenilor.

Studiul scoate în evidență o problemă semnificativă în ceea ce privește accesul egal la informații și la oportunitățile de angajare. Chiar dacă ANFP oferă informații oficiale pe site-ul propriu, majoritatea respondenților declară că au aflat despre metoda de recrutare prin cunoștințe personale sau rețele de socializare. Această realitate indică un deficit de comunicare instituțională și sugerează necesitatea unei strategii de informare mai bună, mai ales pentru categoriile vulnerabile sau nefamiliarizate cu mediul digital.

În ceea ce privește profilul educațional al participanților, observăm o discrepanță între cerințele procesului de recrutare și pregătirea efectivă a respondenților. Deși majoritatea dețin cel puțin studii liceale, peste 60% nu au studii universitare, ceea ce îi face neeligibili pentru o mare parte din posturile din administrație. Acest fapt relevă nevoia unor politici de educație publică care să promoveze continuarea studiilor și dobândirea competențelor digitale necesare pentru o administrație modernă.

Cercetarea reflectă o imagine pozitivă asupra direcției în care se îndreaptă administrația publică, însă semnalează și câteva probleme, iar rezolvarea lor ar duce la o bună administrație. De exemplu îmbunătățirea comunicării instituționale, este esențial ca ANFP și celelalte instituții implicate în

procesul de recrutare să-și extindă canalele de comunicare, să promoveze informațiile prin campanii pe social media, newslettere și să asigure un acces la un conținut clar și actualizat.

Introducerea testelor de antrenament, simulărilor de concurs, ghidurilor explicative și a materialelor video ar contribui substanțial la creșterea încrederii candidaților și la asigurarea unei participări echitabile. Cât și publicarea grilelor de evaluare și oferirea unui feedback fiecărui participant reprezintă pași concreți către o percepție de obiectivitate și profesionalism în procesul de selecție. Pentru ca digitalizarea să fie eficientă și echitabilă, este nevoie de măsuri de sprijin pentru cei care nu dispun de mijloace tehnice sau competențe digitale. Centre de suport, tutoriale și asistență tehnică în timpul testării ar putea face diferența în cazul candidaților din medii defavorizate.

Dar și monitorizare și evaluare continuă, prin introducerea unor mecanisme periodice de feedback, de exemplu prin chestionare, și ajustarea continuă a metodologiei de recrutare în funcție de realele cerințe pot contribui la menținerea unei metode moderne, funcționale și acceptate de majoritatea cetățenilor.

Studiul realizat oferă o imagine a percepției cetățenilor cu privire la digitalizarea procesului de recrutare în administrația publică. Rezultatele validează metoda, dar scot totodată în evidență necesitatea unei abordări care să includă comunicare eficientă, transparență deplină, sprijin digital și politici de educație publică. Digitalizarea nu este doar un mijloc tehnologic, ci o transformare profundă a modului în care statul interacționează cu cetățeanul. Pentru ca această transformare să fie sustenabilă, este necesar ca toate categoriile sociale să fie sprijinite în mod echitabil, iar administrația să devină modernă și eficientă în fața provocărilor unei societăți în continuă schimbare.

Concluzii

Prezenta lucrare a avut ca obiectiv principal analiza modului în care noul concurs național introdus de Agenția Națională a Funcționarilor Publici contribuie la modernizarea procesului de recrutare în administrația publică, cu accent pe digitalizare, transparență și eficiență. Într-un context în care administrația românească se confruntă cu probleme precum birocrăția excesivă, lipsa de personal bine pregătit și un grad scăzut de încredere din partea cetățenilor, implementarea unui sistem de recrutare modern, digitalizat și transparent devine esențială. Lucrarea dorește să demonstreze că acest nou model de concurs reprezintă nu doar o măsură administrativă, ci un pas mare în direcția modernizării întregului sistem public și perfecționarea acestuia.

Am structurat lucrarea astfel încât să ofer o perspectivă clară asupra temei de cercetare aleasă de către mine. Mi-am dorit să analizez acest subiect fiind interesată de recrutarea funcționarilor publici și de intrarea în sistemul public. În primul capitol s-a pus accent pe administrația publică împreună cu digitalizarea acesteia și exemple de practici din administrație. În al doilea capitol este descris concursul național organizat de ANFP, cum funcționează, ce presupune, corelat apoi cu competențele funcționarilor publici. În ultimul capitol este tușa personală a cercetării mele, analiza chestionarului pe care l-am realizat pentru a putea răspunde la întrebările de cercetare.

Primul capitol oferă o imagine de ansamblu asupra administrației publice din România și evidențiază modul în care digitalizarea a influențat pozitiv interacțiunea dintre instituții și cetățeni. S-a discutat despre tranziția de la o administrație tradițională, birocratică, la una digitalizată, axată pe eficiență, transparență și accesibilitate pentru oameni.

Tot în acest capitol au fost analizate conceptele: e-guvernarea, transformarea digitală și utilizarea noilor tehnologii în prestarea serviciilor publice. Au fost aduse în discuție exemple de bune practici, precum portalul e-guvernare.ro, ghișeul.ro, Sistemul Integrat de Management al Resurselor Umane (SIMRU) și platforma informatică de concurs a Agenției Naționale a Funcționarilor Publici. Aceste bune practici au demonstrat că digitalizarea nu este doar posibilă, ci și benefică pentru cetățeni și instituții.

Capitolul al doilea a detaliat structura, funcționarea și cadrul legal al concursului național organizat de ANFP. S-a evidențiat componenta lui, fiind alcătuit din două etape: prima etapă este dedicată testării competențelor generale și este organizată centralizat, digitalizat și transparent de către ANFP, în timp ce etapa a doua este mai specifică și este gestionată de instituțiile care au posturi vacante. S-a explicat modul în care platforma informatică a concursului a devenit un instrument important în eficientizarea procesului, oferind candidaților acces ușor la înscriere, depunerea de documente online și exemple de teste.

În această parte s-a prezentat pe larg și cadrul legislativ, începând cu Codul Administrativ și până la ordonanțele care reglementează organizarea concursului. Rolul acestor acte este esențial pentru că oferă legitimitate și coerență întregului proces. De asemenea, s-a arătat că acest model de concurs se inspiră din bunele practici europene, din modelul European Personnel Selection Office (EPSO).

Ultimul aspect care nu putea lipsi din acest capitol sunt competențele funcționarilor publici. Administrația se dezvoltă, dar nu o poate face fără oamenii care stau la baza ei, astfel această digitalizare vine la pachet cu noi competențe digitale pe care atât funcționarii publici trebuie să le dețină, cât și cetățenii, pentru a putea avea o comunicare eficientă unii cu ceilalți.

Lucrarea a urmărit mai multe obiective specifice, iar în urma cercetării acestea au fost realizate. Primul obiectiv cuprindea analiza procesului de recrutare prin concursul național, aceasta a fost realizată în detaliu și cuprinzător, explicând fiecare etapă, cerințele impuse, modalitatea de testare și rolul instituțiilor implicate. Platforma informatică, modul de desfășurare a probelor, criteriile de eligibilitate și de selecție au fost analizate de asemenea.

Alt obiectiv este contribuția legislației asupra organizării concursului. Contribuția legislației a fost documentată prin prezentarea și interpretarea actelor normative relevante precum: Ordonanțele 57/2019, 191/2022 și 121/2023, alături de Regulamentul European privind protecția datelor personale, au fost explicate în contextul reformei. Aceste acte oferă stabilitate, transparență și garanția respectării principiilor democratice în procesul de selecție. Cadrul legislativ oferă veridicitate concursului, având o bază legală bine detaliată, concursul prezintă încredere cetățenilor. Legislația susține respectarea valorilor și promovează obținerea pe merit.

Un obiectiv interesant este observarea beneficiilor aduse de acest nou proces. Beneficiile digitalizării s-au reflectat în analiza documentelor, a materialelor și paginilor web pe care le-am analizat, dar și în modul de percepție a respondenților față de acest sistem. Printre beneficiile identificate se află: accesul facil la informații publice, reducerea birocrăției, comunicarea eficientă și rapidă cu instituțiile, siguranța procesului și servicii de calitate.

Nu puteam omite și digitalizarea, astfel un obiectiv este analiza impactului digitalizării asupra metodei. Impactul digitalizării asupra administrației a fost discutat într-un context mai general. Transformarea digitală este parte a reformei mai ample a sectorului public, iar concursul național este una dintre componentele prin care se promovează o administrație performantă. Prin introducerea noilor tehnologii, se creează ideea unei administrații flexibile și deschise, orientată spre cetățean și oferindu-i acestuia servicii de bună calitate, într-un timp scurt și informații corecte. Din resursele citite dar și din evaluarea chestionarului, impactul este unul benefic, care aduce schimbări oportune pentru cetățeni, mai multă transparență, eficiență și altele.

Identificarea minusurilor a fost posibilă prin analiza ex-post a concursului pilot și prin chestionarul realizat. Printre provocările identificate în analiza ex-post se numără: lipsa unei pregătiri uniforme a candidaților, infrastructura tehnică inegală în instituțiile din țară, necorelarea între cerințele instituțiilor și profilul candidaților sau nevoia continuă de formare a funcționarilor existenți. Din interpretarea chestionarului reiese nevoia de mai multe teste de antrenament pentru candidații concursului și afișarea baremului de evaluare, dar și publicitatea concursului care ar trebui să fie mai crescută.

Soluțiile de îmbunătățire au fost formulate pe baza acestor constatări și anume: dezvoltarea continuă a platformei, formarea profesională a candidaților și funcționarilor, fiind nevoie de cursuri de formare profesională pentru aceștia, includerea unui modul de consiliere profesională, introducerea unor mecanisme de feedback continuu, prezentarea baremului de evaluare, promovarea pe diferite rețele sociale a concursului național.

Întrebările de cercetare au vizat impactul concursului asupra recrutării, impactul acestuia asupra tinerilor, relația dintre recrutare și formarea profesională și eficiența procesului. Am putut răspunde la aceste întrebări prin analiza rezultatelor obținute prin prisma chestionarului.

Prima întrebare „Care este impactul pe care îl are concursul național în recrutarea funcționarilor publici?”. Impactul concursului național asupra recrutării funcționarilor publici este unul pozitiv. Rezultatele arată că acest sistem aduce o schimbare semnificativă în recrutarea funcționarilor publici, creând un cadru modern, obiectiv și bazat pe merite. Numărul mare de participanți, gradul ridicat de interes și feedback-ul pozitiv susțin ideea că noul model este eficient. Peste jumătate din respondenți sunt de părere că noua metodă este transparentă, mai exact 76 de oameni din 107. Se consideră că digitalizarea metodei a ușurat procesul pentru candidați, 95,3% au votat pozitiv la întrebarea cu acest scop, un procent chiar semnificativ.

Din 107 de respondenți, 89 și-au exprimat aprobarea cu privire la îmbunătățirea calității funcției publice prin noua metodă de recrutare. Un număr destul de mare care susține impactul pozitiv al noii metode de recrutare, a digitalizării acestui proces care a adus multe beneficii. Dar nu putem omite că totuși mai pot fi aduse îmbunătățiri, sunt oameni care au răspuns negativ la întrebările menționate mai sus. Într-adevăr este un procent scăzut, dar nu trebuie dat la o parte. Părerile negative sunt venite de la oameni sceptici, care nu se lasă câștigați ușor sau de la oameni în vârstă care nu sunt familiarizați cu tehnologia și care nu au auzit prea multe despre această nouă recrutare.

Astfel în urma analizei făcute putem răspunde la întrebarea de mai sus într-o notă pozitivă, impactul concursului național organizat de ANFP asupra recrutării funcționarilor publici este unul bun, venind cu multe beneficii, cum ar fi pentru candidați înscrierea care se face online, depunerea dosarului tot astfel și nefiind necesară deplasarea.

Întrebarea „Care este relația dintre recrutarea funcționarilor publici și formarea profesională a acestora?” dorește să evidențieze relația dintre recrutarea funcționarilor și competențele acestora, cât și formarea profesională. Concursul stimulează dezvoltarea profesională prin testarea competențelor și prin cerințele ridicate impuse candidaților. Aceștia sunt motivați să se perfecționeze, să dobândească competențe digitale și administrative, contribuind astfel la creșterea calității resursei umane.

Din 107 de respondenți, 94 susțin că recrutarea contribuie la creșterea numărului de funcționari publici care dețin competențe mai dezvoltate. La întrebarea din chestionar care vizează relevanța cerințelor testării pentru atribuțiile postului, răspunsurile au fost majoritar pozitive, 86% au aprobat. Și aceste cifre susțin pozitiv reforma.

Relația dintre procesul de selecție al funcționarilor și formarea profesională a acestora este una de completare. Procesul de selecție evaluează la început competențele participanților, dar administrația evoluează, lumea este în continuă dezvoltare, este nevoie și după de alte testări. Pentru funcționarii din sistem se organizează cursuri de formare profesională, care se termină cu evaluarea lor. Este necesară această formare să fie continuă, iar importanța competențelor digitale, dat fiind era modernă și digitală în care ne aflăm, conduce la un personal competent care va oferi servicii de calitate.

Următoarea întrebare „Cât de eficient este procesul de selecție a funcționarilor publici?” Eficiența procesului de selecție a crescut vizibil. Organizarea centralizată, utilizarea platformei digitale, automatizarea pașilor administrativi și claritatea criteriilor contribuie la un proces transparent și echitabil. Termenul de eficient se referă la atingerea obiectivelor utilizând puține resurse, dar și

într-un timp scurt. Procesul de selecție este eficient? Da, este, iar exemplul pe care pot să îl dau este hârtia, care a fost scoasă, reducerea birocrăției a redus și costurile. Să ne gândim câte cheltuieli erau implicate, în primul rând hârtia, cartușele pentru imprimantă, depozitarea lor, etc. Acum documentele sunt în format online, ușor de trimis și de depozitat.

Dar și faptul că cetățenii nu mai trebuie să se deplaseze până la instituții pentru a își rezolva problemele, este un alt bun exemplu. La întrebarea despre eficiența metodei de recrutare, 89 de respondenți au susținut că este destul de eficientă spre foarte eficientă. Acest rezultat susține argumentul oferit anterior cu privire la gradul ridicat de eficiență pe care metoda de recrutare o aduce.

Dar „Care este impactul pe care îl are noul model de recrutare în rândul tinerilor?”. Chestionarul aplicat a relevat faptul că tineri privesc cu încredere acest tip de concurs. Mulți au considerat că transparența, digitalizarea și accesul echitabil sunt elemente care îi motivează să se implice și să urmeze o carieră în administrația publică. La chestionar mi-au răspuns 61 de persoane cu vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani. Întrebarea referitoare la încurajarea participării candidaților prin noua metodă de recrutare a strâns un procent de 72% afirmativ. Este un număr relativ bun, dar totuși 28% nu sunt atrași sau încă convinși de noua metodă de recrutare.

Impactul, este și în acest caz unul pozitiv, tinerii sunt încântați de digitalizarea procesului de recrutare, îl face să fie modern și atractiv pentru aceștia. Noua metodă de recrutare reușește să ademenească tinerii, dar aceștia trebuie să își termine studiile de licență pentru a putea participa, majoritatea posturilor cer studii superioare.

Concursul național organizat de ANFP este o inițiativă curajoasă care dovedește că administrația românească poate evolua. Prin implementarea acestui sistem, s-a arătat dorința în ceea ce privește digitalizarea și profesionalizarea serviciilor publice. Lucrarea a demonstrat că o administrație eficientă nu poate exista fără oameni competenți și fără proceduri transparente. Într-un context european în care se promovează guvernanta deschisă și administrația centrată pe cetățean, România face pași clari spre alinierea la aceste standarde, implementând concursul național care este inspirat după EPSO. Concursul național nu rezolvă problemele administrației din țara noastră, dar este un început semnificativ care încurajează performanța funcționarilor publici, promovarea pe baza meritelor

Am atins obiectivele lucrării printr-o cercetare cuprinzătoare și detaliată, o documentare riguroasă și mai ales un studiu de caz aplicat la 107 de persoane. Întrebările de cercetare au răspunsuri pozitive dar în același timp vin și cu câteva recomandări. Am fost surprinsă să constat că mulți dintre respondenți au aflat de concursul național de la prieteni, rude. Astfel recomandarea mea este creșterea promovării pe platformele social media a concursului. Consider că mai este nevoie de introducerea mai multor teste de antrenament și de baremul de evaluare.

Administrația publică din România a făcut progrese considerabile, dar drumul pe care îl are de parcurs este lung, digitalizarea administrației contribuie astfel la consolidarea unei administrații publice moderne, eficiente și orientate spre cetățean.

Anexa A.

Chestionar despre noua metodă de recrutare a funcționarilor publici prin concursul național organizat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici și digitalizarea administrației publice

Bună ziua și mulțumesc pentru timpul acordat!

Numele meu este Găină Sabrina Alexandra, sunt studentă la Școala Națională de Studii Politice și Administrative, la Facultatea de Administrație Publică, specializarea Administrație Europeană în anul III.

Acest chestionar durează aproximativ 8 minute, răspunsurile oferite sunt confidențiale și sunt strict folosite la cercetarea pe care o realizez pentru lucrarea de licență.

Pentru a vă introduce în subiect am să fac o mica prezentare a metodei de recrutare. Concursul Național este o metodă de selecție a funcționarilor publici din administrația centrală și locală, lansat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP). Modelul se aseamănă cu selecția europeană EPSO și vizează criteriile: transparentă, competență și performanță. În 2023 s-a lansat în regim pilot pentru funcții debutant și înalți funcționari publici. Din 2024 s-a extins proiectul organizând două runde pe an pentru nivelurile: debutant, asistent, director și director adjunct.

Acesta este compus din două etape care se completează. Prima este etapa de recrutare care este organizată de ANFP și constă în trei probe succesive: verificarea eligibilității, testarea preliminară și testarea avansată. Doar cei admiși pot trece la etapa următoare și rămân în lista de selecție pentru maximum 3 ani. Etapa de selecție, a doua etapă este organizată de instituția care angajează și se desfășoară prin concurs organizat local

1. Ce vârstă aveți?
 - 18-30
 - 31-45
 - 46-60
 - 61+

2. Care este ultima formă de studii terminată?
 - Studii gimnaziale
 - Studii liceale
 - Studii universitare

3. Care este actuala ocupație?
 - Elev/ student
 - Angajat în sectorul public
 - Angajat în sectorul privat
 - Șomer
 - PensionarAlta

4. Ați auzit de noua metodă de recrutare a funcționarilor publici prin concursul național organizat de ANFP?
 - Da
 - Nu

5. De unde știți de concursul național?
 - Site ANFP
 - Cunoștințe/rude/prieteni
 - Rețele sociale
 - Presă

- Altă sursă precum chestionarul
6. Cât de transparentă considerați că este noua metodă de recrutare? Scară de la 1 la 4
 - 1 Deloc transparentă
 - 2 Puțin transparentă
 - 3 Destul de transparentă
 - 4 Foarte transparentă
 7. Sunteți de părere că această metodă contribuie la reducerea favoritismului sau altor influențe în recrutarea funcționarilor publici?
 - Da
 - Nu
 8. Considerați că noua metodă de recrutare încurajează participarea unui număr mai mare de candidați?
 - Da
 - Nu
 9. Credeți că metoda aceasta de testare este relevantă pentru atribuțiile posturilor?
 - Da
 - Nu
 10. Considerați că recrutarea contribuie la creșterea numărului de funcționari publici ce dețin competențe mai dezvoltate?
 - Da
 - Nu
 11. Cât de mult credeți că metoda de recrutare îmbunătățește calitatea funcției publice în România? Scară de la 1 la 4
 - 1 Deloc
 - 2 Puțin
 - 3 Mult
 - 4 Foarte mult
 12. Cum apreciați că este nivelul de obiectivitate în noua evaluare? Scară de la 1 la 4
 - 1 Nivel foarte redus
 - 2 Nivel redus
 - 3 Nivel crescut
 - 4 Nivel foarte crescut
 13. Cât de eficientă este metoda de recrutare? (înscrierea online, depunere dosar în format digital, teste online) Scară de la 1 la 4
 - 1 Deloc eficientă
 - 2 Puțin eficientă
 - 3 Este eficientă
 - 4 Foarte eficientă
 14. Sunteți de părere că este nevoie de îmbunătățiri la procesul de recrutare?
 - Da
 - Nu
 15. Ce îmbunătățiri considerați că sunt necesare?
 - Mai multe teste de antrenament
 - Reducerea bibliografie pentru examen
 - Creșterea bibliografie pentru examen

- Mai multă transparență
 - Mai multe informații despre concurs și mai multă publicitate/reclamă
16. Credeți că digitalizarea metodei de recrutare a ușurat procesul pentru candidați?
- Da
 - Nu
17. Considerați că digitalizarea administrației publice îmbunătățește calitatea serviciilor publice?
- Da
 - Nu
18. Sunteți de părere că digitalizarea administrației creează o comunicare mai eficientă între cetățean și administrația publică?
- Da
 - Nu
19. Ce beneficii considerați că aduce digitalizarea în administrația publică?
- Reducerea birocrăției
 - Reducerea timpului
 - Creșterea transparenței
 - Acces rapid la informații

References

- [1] ANFP, „Concurs Național,” [Interactiv]. Available: <https://concurs-national.anfp.gov.ro/concursul-national/despre-concursul-national/>. [Accesat 16 Februarie 2025].
- [2] ANFP, „Broșura ANFP - Proiectul-pilot al concursului pentru ocuparea unor funcții publice vacante,” [Interactiv]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Concurs%20National/Bro%C8%99ura%20CN.pdf>. [Accesat 17 Februarie 2025].
- [3] V. Baltac, *Lumea Digitală*, Editura Excel XXI Books, 2015.
- [4] I. Melenciuc, Composer, *Administratie 2.0 cu Ioana Melenciuc*. [Sound Recording]. Zaiafet. 2024.
- [5] I.-A. Drobot, "Către o democrație inteligentă: o încredere sporită în liderii politici," *SCIC*, vol. 11, no. <https://www.scrd.eu/index.php/scic/article/view/484>, pp. 77-86, 2023.
- [6] A. M. Comăneci, "REVOLUȚIA TEHNOLOGICĂ ȘI SCHIMBĂRILE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ," *SCRD*, vol. 2, no. 1, pp. 7-9, 2024.
- [7] Camera Deputaților, "Constituția României," [Online]. Available: https://www.cdep.ro/pls/dic/site2015.page?den=act2_1&par1=1#t1c0s0sba1. [Accessed 29 Martie 2025].
- [8] Editura Hamgiu, "Capitolul I. Noțiuni generale despre administrația publică," [Online]. Available: https://www.hamangiu.ro/upload/cuprins_extras/drept-administrativ_extras.pdf?srsId=AfmBOorLjEmQJzWRzoCmv__-_c4q0CjzRi_q10wc_QYRDNj_d-F759M8. [Accessed 29 Martie 2025].
- [9] Guvernul României, "Codul administrativ," [Online]. Available: <https://lege5.ro/App/Document/gm2dcnrygm3q/principiul-transparenței-codul-administrativ>. [Accessed 8 Martie 2025].
- [10] Comisia Europeană, "Administrația publică și guvernarea," [Online]. Available: https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/public-administration-and-governance_ro. [Accessed 29 Martie 2025].
- [11] A. Roja and M. Boc, "Administrație publică digitală-proponere de model de transformare digitală a instituțiilor publice," *Revista Transilvană de Științe Administrative*, vol. 1(48), no. <https://rtsa.ro/rtsa/index.php/rtsa/article/view/607/604>, pp. 83-105, 2021.
- [12] C. Vrabie, „Elemente de E-Guvernare”, București: Editura Pro Universitaria, 2014.
- [13] V. Stoicescu, T.-I. Bițoiu and C. Vrabie, "Comunitatea inteligentă: Strategii pentru un nou cadru continental sustenabil," *Orașe inteligente*, vol. 1, no. 6, pp. 410-444, 2023.
- [14] C. Vrabie, „Smart Urban Governance. Administrația Publică în era Smart: Tehnologie, Date și Cetățeni,” *SCRD*, vol. 1, nr. 1, 2024.
- [15] C. Vrabie, "Technological Infrastructure for Building a Smart Ecosystem," *Strategica Conference*, no. <https://strategica-conference.ro/wp-content/uploads/2022/04/75.pdf>, pp. 695-702, 2019.
- [16] C. Vrabie, *Elemente de E-Guvernare*, Vols. Ed. a II-a, București: Pro Universitaria București, 2024, pp. 5-10.
- [17] C. Vrabie, "E-Government 3.0: An AI Model to Use for Enhanced Local Democracies," *Sustainability*, vol. 15, no. 12, 2023.
- [18] A. C. Kispal, "Implementarea în România a agendei digitale pentru Europa. Studiu de caz: Sistemul Național Electronic de Plată (Ghișeul.ro)," *SCIC*, vol. 5, no. <https://www.scrd.eu/index.php/scic/article/view/252/216>, pp. 7-28, 2023.
- [19] Autoritatea pentru Digitalizarea României, "E-guvernare.ro," [Online]. Available: <https://www.e-guvernare.ro/>. [Accessed 10 Iunie 2025].
- [20] Autoritatea pentru Digitalizarea României, "Despre ADR," [Online]. Available: <https://www.adr.gov.ro/despre-adr/>. [Accessed 10 Iunie 2025].
- [21] Autoritatea pentru Digitalizarea României, "E-guvernare-Știri," [Online]. Available: <https://e-guvernare.ro/stire/4-portalul-digital-unic-a-fost-lansat-in-data-de-14-decembrie-2020-ca-parte-a-platfomei-e-guvernare-ro,-administrata-de-autoritatea-pentru-digitalizarea-romaniei>. [Accessed 10 Iunie 2025].
- [22] Libertatea, "Ce este Ghișeul.ro și cum îți faci cont pe această platformă," [Online]. Available: <https://www.libertatea.ro/stiri/ce-este-ghiseul-ro-cum-iti-faci-cont-4326995>. [Accessed 05 Aprilie 2025].

- [23] Juridice.ro, "A fost lansat Ghișeul.ro," 30 Martie 2011. [Online]. Available: <https://www.juridice.ro/140834/a-fost-lansat-ghiseulro.html>. [Accessed 05 Aprilie 2025].
- [24] Guvernul României, "Norme Metodologice de aplicare a Hotărârii Guvernului nr. 1235/2010 privind Sistemul național electronic de plată online," 2021. [Online]. Available: <https://www.ghiseul.ro/ghiseul/docs/Monitorul%20Oficial%20Partea%20I%20nr.%20920Bis.pdf>. [Accessed 05 Aprilie 2025].
- [25] Monitorul Oficial al României, "Hotărârea nr. 1235 din 6 decembrie 2010 privind aprobarea realizării Sistemului național electronic de plată," [Online]. Available: <https://legislatie.just.ro/public/DetaliiDocument/124409>. [Accessed 05 Aprilie 2025].
- [26] Nocash, "După 10 ani de la momentul lansării, platforma ghiseul.ro marchează depășirea pragului de un milion de utilizatori. În primele trei luni s-a tranzacționat cât în tot anul trecut.," [Online]. Available: <https://nocash.ro/dupa-10-ani-de-la-momentul-lansarii-platforma-ghiseul-ro-marcheaza-depasirea-pragului-de-un-milion-de-utilizatori-in-primele-trei-luni-s-a-tranzactionat-cat-in-tot-anul-trecut/>. [Accessed 05 Aprilie 2025].
- [27] ANFP, "Ghidul candidatului," 2024. [Online]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/CN%20EXTINS/Ghidul%20candidatului.pdf>. [Accessed 8 Martie 2025].
- [28] EU Careers, "European Personnel Selection Office," [Online]. Available: <https://eu-careers.europa.eu/en/vision>. [Accessed 8 Martie 2025].
- [29] ANFP, „Portofoliu proiecte,” 2024. [Interactiv]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Proiecte/Portofoliu%20Proiecte/Albastru%20portofoliu%202024%20RO.pdf>. [Accesat 8 Martie 2025].
- [30] Guvernul României, „OUG nr. 57/2019,” [Interactiv]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/215925>. [Accesat 8 Martie 2025].
- [31] Portal legislativ, „Norme din 28 decembrie 2022 (Anexa 8),” [Interactiv]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/294511>. [Accesat 8 Martie 2025].
- [32] Portal legislativ, "Anexa 9," [Online]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/290679>. [Accessed 8 Martie 2025].
- [33] Guvernul României, „Portal Legislativ Norme din 21 decembrie 2023 (Anexa 10),” [Interactiv]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/294513>. [Accesat 13 Martie 2025].
- [34] Portal legislativ, „Legea nr. 190/2018,” [Interactiv]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/203151>. [Accesat 13 Martie 2025].
- [35] Guvernul României, „Portal Legislativ Hotărâre nr. 785/2022,” [Interactiv]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/256628>. [Accesat 13 Martie 2025].
- [36] ANFP, "Broșura ANFP," [Online]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Concurs%20National/Bro%C8%99ura%20CN.pdf>. [Accessed 13 Martie 2025].
- [37] ANFP, „Analiza ex-post a concursului pilot,” 2023. [Interactiv]. Available: [https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Concurs%20National/analize%20ex-post%20a%20concursului%20na%C8%9Bional%20\(pilot\)/Analiza%20ex-post_v%20%20finala_v3_clean.pdf](https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2023/Concurs%20National/analize%20ex-post%20a%20concursului%20na%C8%9Bional%20(pilot)/Analiza%20ex-post_v%20%20finala_v3_clean.pdf). [Accesat 8 Martie 2025].
- [38] C. Vrabie, "Promisiunile Inteligenței Artificiale (AI) Administrației Publice și Orașelor Inteligente," *Smart Cities International Conference (SCIC) Proceedings*, vol. 11, no. <https://www.scrd.eu/index.php/scic/article/view/482/482>, pp. 9-46, 2024.
- [39] D. Kolkman, "The usefulness of algorithmic models in policy making," *Government Information Quarterly*, vol. 37, no. 3, 2020.
- [40] European Parliament, "EU AI Act: first regulation on artificial intelligence," 8 Iunie 2023. [Online]. Available: <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20230601STO93804/eu-ai-act-first-regulation-on-artificial-intelligence>. [Accessed 14 Martie 2025].
- [41] ANFP, "Proiecte PNRR - SIMRU," [Online]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/simru/>. [Accessed 14 Martie 2025].
- [42] ANFP, "Comunicat de presă. De la birocrăție la eficiență: SIMRU," 12 Noiembrie 2024. [Online]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/media/etOmjpot/comunicat-de-presa-12112024.docx>. [Accessed 14 Martie 2025].

- [43] ANFP , "Comunicat de presă," 26 August 2024. [Online]. Available: https://www.anfp.gov.ro/media/glbxxx51/2608_comunicat-de-presa-anfp-site_documenta_chatbot.docx. [Accessed 14 Martie 2025].
- [44] C.-E. Simion, C.-C. Nastacă, M.-V. Drăguț and M. S. Ștefănescu, "Management Research and Practice," *ProQuest*, vol. 15, no. 1, 2023.
- [45] Guvernul României, "Portal Legislativ Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019," [Online]. Available: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/215925>. [Accessed 14 Martie 2025].
- [46] ANFP, "COMPONENTA C7. TRANSFORMAREA DIGITALĂ," [Online]. Available: <https://www.anfp.gov.ro/proiecte/proiecte-in-implementare/proiecte-pnrr/proiecte-pnrr-lista/dezvoltarea-competentelor-digitale/>. [Accessed 14 Martie 2025].
- [47] ANFP, "Dezvoltare competențe digitale avansate. Program de formare," [Online]. Available: https://www.anfp.gov.ro/media/2wrfukcf/2-dezvoltare-competente-digitale-avansate-page-by-page_compressed.pdf. [Accessed 14 Martie 2025].
- [48] ANFP, "Comunicat de presă," 22 Februarie 2024. [Online]. Available: https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2024/Comunicate%20de%20presa/Comunicat%20de%20presa185_ANFP_PNRR.docx. [Accessed 14 Martie 2025].
- [49] D. Iancu, C. Vrabie and M. Ungureanu, "IS BLENDED-LEARNING HERE TO STAY? PUBLIC ADMINISTRATION EDUCATION IN ROMANIA," *Zilele e|Dem și e|Gov din Europa Centrală și de Est 2021*, vol. 341, no. <https://ejournals.facultas.at/index.php/ocgcp/article/view/2108>, 2021.