

Rolul resurselor umane în cadrul instituției

Rolul resurselor umane este fundamental pentru funcționarea eficientă a oricărei organizații.

Alături de celelalte categorii de resurse necesare pentru implementarea oricărui proiect sau desfășurarea oricăror activități atât în domeniul public cât și în domeniul privat, resursele umane reprezintă o componentă fără de care nu se poate atinge targetul previzionat, cu respectarea „sine qua non” a principiilor de bază al managementului.

În condițiile actuale de recesiune mondială (prelungită iată și în 2011), în care eficiența presupune de foarte multe ori situarea cel puțin la nivelul pragului de rentabilitate, ori asigurare functionabilitatii oricărei entități publice, abordarea strategică și sistemică a managementului resurselor umane se impune ca o condiție pentru asigurarea supraviețuirii organizațiilor.

Pentru acest lucru cuvântul de ordine este unul singur: performanța.

Dar performanța reală, trebuie obținută, cuantificată, popularizată și integrată în cultura fiecărei organizații, în așa fel încât să devină un obiectiv strategic individual, al fiecărui salariat, muncitor sau funcționar.

Fără doar și poate că, dincolo de abordările politicianiste, politicile proprii ale entităților în care performanța profesională este elementul avut permanent în vedere de către manageri, generează cu adevărat eficiență, eficacitate și/sau functionabilitate.

Personal consider că într-o lume aflată permanent într-o competiție acerbă, performanța presupune asigurarea produselor sau serviciilor de calitate totală, cu un consum minim de resurse. Aceasta reprezintă una dintre cheile eficienței.

Pornind de la necesitatea existenței la nivelul autorităților și instituțiilor publice a unui management performant al resurselor umane (funcționari publici sau personal încadrat pe bază de contract individual de muncă), se poate afirma că în momentul de față în România se impune o abordare strategică, integrată și dinamică de natură să facă față schimbărilor și ritmului accelerat al reformei în domeniul administrației publice.

Iată de ce întărirea capacității administrative a autorităților și instituțiilor publice, prin activitatea de reglementare, planificare și coordonare, mai ales în domeniul gestiunii funcției și funcționarilor publici, în vederea alinierii sistemului administrativ românesc la instituțiile juridice europene, reprezintă o prioritate, printre efecte scontate anticipăm o mai bună planificare a calității a serviciilor publice și administrative, prin stabilirea politicilor, a procedurilor, a acțiunilor, în definitiv a sistemului care să **permită satisfacerea necesităților și expectativelor cetățenilor.**

În acest sens orientările strategice guvernamentale privesc cu prioritate realizarea unui management al resurselor umane (în special al funcției și al funcționarilor publici) pe baza unei strategii coerente și durabile, a principiului profesionalizării și specializării funcției publice, precum și a standardizării procedurilor de recrutare pe baze legale, asigurându-se totodată și atingerea altor obiective cum ar fi creșterea responsabilității, a integrității și imparțialității profesionale a funcționarilor publici sau schimbarea fundamentală a relației dintre cetățean și administrație în sensul creșterii gradului de

satisfacerii interesului acestuia din urmă.

Referindu-ne la funcționarii publici, putem afirma că abia după 9 ani de la Revoluția din decembrie 1989, s-a adoptat în domeniul legislației funcției publice, Legea nr. 188 din 1999 privind Statutul Funcționarilor publici, lege ce a suferit până în prezent mai multe completări și modificări generate de necesitatea adaptării continuu a legislației românești la aquisul comunitar. Amintim aici: Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea funcțiilor publice, a demnităților publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, precum și o mulțime de alte legi, fapt ce a impus, în vederea integrării modificărilor și completărilor, republicarea Legii nr. 188/1999 pentru prima dată la 22.03.2004. Ulterior s-a impus o nouă republicare la data de 29.05.2007, în vederea integrării altor modificări și completări, prilej cu care s-a efectuat o nouă renumerotare a articolelor. Au urmat ulterior o suită de alte modificări și completări. Cadrul legal privind reglementarea activităților și relațiilor în care este prezentă funcția și funcționarul public în România, a fost îmbunătățit, în afara Statutului funcționarului public, prin mai multe legi dintre care se impune să amintim : Legea nr. 215 din 23.04.2001 privind administrația publică locală, republicată deasemenea la data de 20.02.2007, Legea nr. 544 din 12.10.2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, Legea nr. 52 din 21.01.2003 privind transparență decizională în administrația publică, Legea nr. 7 din 18 februarie 2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici, Legea nr. 571 din 14.12.2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, Legea nr. 452 din 01.11.2004 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 56/2004 privind crearea statutului special al funcționarului public numit manager public precum și Legea nr. 554 din 02.12.2004 a contenciosului administrativ.

Între actele normative se reglementează nemijlocit organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici se impune a menționa Hotărârea Guvernului nr. 611/04.06.2008 privind aprobarea Normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici.

În procesul de adaptare al legislației românești în domeniul funcției și funcționarului public, ca urmare a integrării țării noastre în Uniunea Europeană, s-a impus adoptarea și implementarea valorilor administrative care definesc spațiul administrativ european (între care amintim transparența, predictibilitatea, responsabilitatea, adaptabilitatea, eficiența și eficacitatea). S-a încercat astfel, un răspuns în acest mod, la cerințele de reformă profundă a administrației publice locale, ce trebuie să fie orientată către creșterea gradului de satisfacere a interesului cetățeanului, către eficiență, eficacitate, funcționabilitate.

De bună seamă, mai sunt multe de făcut în domeniul adaptării la standardele europene în domeniul funcției și funcționarului public, iar așteptările majorității funcționarilor publici din România sunt mari.

Modernizare managementului resurselor umane din cadrul administrației publice, formarea continuă a funcționarilor publici, dezvoltarea unui corp de manageri publici

profesioniști, adoptarea unui sistem de salarizare specific funcționarilor publici cu instrumente de motivare alternative, asigurarea unui sistem de management al funcției publice care să asigure recrutarea, promovarea pe bază de merit și competență, precum și evaluarea corespunzătoare a performanțelor funcționarilor publici, sunt numai câteva din obiectivele strategice ale Guvernului, stabilite în scopul modernizării și adaptării administrației publice din România, pentru a se apropia cât mai rapid de standardele și rezultatele operaționale ale sectorului public și administrației publice din țările Uniunii Europene.

Un lucru este cert: fără resursa umană bine pregătită profesional nu se poate vorbi despre performanță în administrație publică, și nici despre eficiență. Investiția în resursa umană este, pentru fiecare organizație, într-adevăr o investiție de capital, pentru că **omul este cel mai prețios capital**.

**COMPARTIMENT RESURSE UMANE ȘI SALARIZARE,
Inspector Rădulescu P. Florin**