

THE PROCESS OF RECRUITING CIVIL SERVANTS

PROCESUL DE RECRUTARE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

NUC Elena, studentă,, specialitatea:AP

BUȘ Marinela-Elena, studentă, specialitatea:AP

Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, Romania, Alba Iulia,

Str. G.Bethlen nr.5

helenanuc@ymail.com/marinelabus@yahoo.com

Abstract:Any public administration that wants to grow needs talented, resourceful people who have the skills to "get things moving", however, such employees can be hard to find and very hard to find. Kept in the long term. However, public institutions can overcome these challenges if they ensure that the recruitment proces they have is an effective one.

Cuvinte cheie: recrutare, administrație publică, funcționar public, selecție

JEL CLASSIFICATION: J45

INTRODUCERE

Procesul de recrutare presupune căutarea, identificarea și atragerea personalului calificat ale căror abilități și competențe se potrivesc cel mai bine cu cerințele postului vacant sau nevoile instituțiilor publice. Dacă procesul de recrutare este bine pus la punct și eficient, odata cu promovarea posturilor disponibile, un număr cât mai mare de candidați ar trebui să fie convinși să aplice și să păstreze interesul și să-l determine să fie interesați de un post anume, astfel încât să ia în considerare posibilitatea de a accepta o eventuală ofertă. Recrutarea înseamnă scoaterea la concurs a unui loc de muncă, promovarea publică a acestuia, cu scopul de a găsi persoanele potrivite pentru ocuparea lui. Prin urmare, candidații trebuie să fie mai întâi recrutați, iar apoi selectați. Tot literatura de specialitate definește selecția ca fiind un ansamblu de procese de analiză a cantității și a pregătirii profesionale a candidaților, în scopul numirii pe posturi și/sau funcții publice în administrație a funcționarilor publici necesari.

În prezent, în România conform art. 6 alin. 1 din HG nr.1209, din 14 octombrie 2003 privind organizarea și dezvoltarea funcționarilor publici, recrutarea funcționarilor publici se face prin concurs la care poate participa orice persoană care îndeplinește **condițiile prevăzute în art. 465** din codul administrativ din 03.07.2019 organizat în limita funcțiilor publice vacante prevăzute anual în acest scop prin planul de ocupare a funcțiilor publice. Concursul pentru ocuparea funcției publice se organizează conform art. 467 din Codul Administrativ, numai în limita posturilor rămase vacante după efectuarea transferului prevăzut de lege și a redistribuirii funcționarilor publici în condițiile legii.

Funcționarul public este persoana numită într-o funcție publică, iar conceptul de funcție publică, potrivit legii, reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite în temeiul legii privind scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală și locală. Așa cum am menționat pentru a putea ocupa o funcție publică persoana trebuie să fie **numită în funcția respectivă**. Anterior actului de numire a funcționarului public se desfășoară activitatea de recrutare și selecție a acestuia.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

METODE DE RECRUTARAE ȘI SELECȚIE

Recrutarea și selecția de personal reprezintă o etapă importantă pentru a găsi omul potrivit la locul potrivit, întrucât exercită o influență deosebită asupra întregii activități a unității administrative.

Procesul de recrutare constă în promovarea joburilor vacante utilizând cele mai adecvate canale, mijloace și instrumente care să permită maximizarea ratei de atragere a celor mai potriviți candidați, ca adresabilitate și accesibilitate în cadrul grupului-țintă de potențiali aplicanți care să întrunească în cvasi-totalitate condițiile și criteriile prevăzute în profilul candidatului ideal.

Canalele de recrutare sunt acele medii prin care angajatorul comunică existența unui post vacant, pe baza unui anunț de angajare. Aceste canale sunt diverse și se particularizează în primul rând în funcție de strategia pentru care optează angajatorul. Mai întâi, în etapa de recrutare, candidații sunt cei care aleg să aplice la joburile promovate (în măsura în care află despre ele și sunt interesați să intre în cursă pentru jobul vacant), urmând ca, în etapa de selecție, angajatorul să fie cel care alege dintre aplicațiile primite pe cea sau cele care răspund optim nevoilor sale

Surse și metode de recrutare de personal:

- Promovare
- Transfer pe alt post, în cadrul instituției
- Anunțuri publicitare
- Absolvenți de învățământ
- Persoane care vin din exterior în instituția publică
- Agențiile de forță de muncă

De regulă, recrutarea de personal se face de către conducătorul instituției, dacă nu există un departament de resurse umane, și are ca scop identificarea, dintr-o mulțime de candidați, a persoanei potrivite pentru postul liber și eficiența acestuia în noua activitate.

Etapile recrutării de personal

Recrutarea de personal trebuie să parcurgă următoarele etape:

- Scrisoare de intenție și CV
- Completarea fișelor de candidatură
- Trierea
- Interviu preliminar
- Teste și probe de lucru
- Examinări fizice, medicale, referințe, interviuri finale,
- Decizia finală

Recrutarea internă și externă.

Recrutarea internă presupune informarea angajaților despre existența unui post vacant, iar la finalul selecției angajatul ales va prelua un nou post, ilustrând unul dintre cele trei tipuri de mobilitate intra-organizațională:

- Orizontală – transfer în alt departament sau preluarea unui nou proiect),
- Verticală (promovare pe o poziție ierarhic superioară)
- Geografică, la rândul său cu sub-tipuri: internă (relocarea în altă sucursală din țară) sau externă (transferul în alt sediu, din străinătate).

Canale și mijloace de recrutare externă

Mai jos sunt menționate cele mai des utilizate canale și instrumente de recrutare externă:

- Site-urile specializate de recrutare
- Website-urile companiilor – secțiunea de Cariere
- Presa centrală și locală

- Bursele și târgurile de joburi și alte evenimente de carieră (conferințe, workshop-uri, seminarii, zilele porților deschise – „open days” de vizitare a companiilor)
- Baza de date internă (sistemul informatic în care sunt stocate fostele aplicații, care pot fi reactivate pentru utilizare ulterioară, în noi procese de sourcing)
- Recomandări primite de la actualii sau foștii angajați și / sau candidate
- Parteneriat cu universitățile pentru promovarea imaginii de angajator și asigurarea pepinierii de talente – viitorii specialiști pe care companiile îi formează și îi dezvoltă prin intermediul unor programe de practică și internship
- Contactul cu agenții care oferă servicii de recrutare propriu-zisă, mass recruitment (recrutare de volum – pentru un număr important de posturi vacante, de exemplu la inaugurarea unui sediu nou sau lansarea unei divizii noi), head-hunting (executive search) și agenți de plasare temporară (leasing de personal)

De succesul instituției de recrutare depend eficacitatea și eficiența procesului de selecție, care îl succedă pe cel de recrutare.

CE PRESUPUNE PROCESUL DE SELECTIE?

Selecția presupune sortarea candidaților interesați de un anumit job și identificarea persoanelor care se potrivesc cel mai bine cu profilul poziției deschise. Înseamnă plasarea omului potrivit la locul de muncă potrivit. Selecția constă în evaluarea, deliberarea, departajarea dintre candidaturile primite, inclusive în etapa de analiză a CV-urilor, cât și cea de susținere a rundelor successive de interviu. Se consideră că primirea sau colectarea CV-urilor (ca bază de selecție), este etapa ce delimitează momentul când încheie procesul de recrutare și debutează cel de selecție.

Criteriile de selecție trebuie stabilite încă de la început. Ele trebuie să se refere la experiența, calificarea, aptitudinile, calitățile specifice și să facă parte din conținutul anunțului de publicare a posturilor vacante. Este important faptul că , în fiecare etapă a procesului, candidații sa fie evaluați după aceleasi criterii.

Tehnicile de selecție trebuie să fie obiective și să protejeze împotriva abuzurilor în toate etapele procesului de selecție. Trebuie să dea dovadă de corectitudine și deschidere și nu trebuie să existe discriminări referitoare la sex, rasa, religie sau alte considerente. Alegerea tehnicii care va fi folosită în fiecare etapă a procesului de selecție trebuie făcută în funcție de nevoile și cerințele fiecărui post, de numărul și felul candidaților. Tehnicile de triere a candidaților, testele și examenele trebuie să fie indicatori buni și reali ai performanțelor viitoare.

METODE DE SLECȚIE

Ca metode de selecție, cel mai frecvent se apelează la:

- Interviul de selecție, individual (one-to-one) sau cu paralel de evaluatori
- Teste (ocupaționale sau psihologice)
- Probe practice
- Centre de evaluare
- Verificarea referințelor (a recomandărilor de la foști angajatori sau, în cazul absolvenților, din partea coordonatorului de licență sau altor mentori educational.

CONCURSUL

Concursul are la bază principiul competiției deschise, transparenței, meritelor profesionale și competiției precum și cel al egalității accesului la funcțiile publice, pentru fiecare cetățean care îndeplinește condițiile legale și constă în 3 etape, după cum urmează:

1. selectarea dosarelor de înscriere;
2. susținerea probei scrise;
3. interviul.

În vederea participării la concurs, candidații depun un dosar de înscriere, iar la probele următoare pot participa numai candidații ale căror dosare de înscriere au fost selectate de către comisia de concurs în condițiile legii.

La proba scrisă, candidații redactează o lucrare sau completează unul sau mai multe teste grilă. Interviu se susține, de regulă, în aceeași zi cu proba scrisă și constă în întrebări adresate candidaților de către comisia de concurs, fie pe probleme legate de funcția publică, fie de verificare a cunoștințelor de limbă străină sau a celor de operare/programare pe calculator

CONCLUZII/RECOMANDĂRI.

Recrutarea și selecția de personal sunt elemente cheie în dinamica resurselor umane, pentru că realizarea acestor procese în mod eficient contribuie la individualizarea pozitivă a organizației.

Procesul de recrutare a funcționarilor publici are ca scop identificarea și selectarea persoanelor care posedă competențele și calitățile necesare pentru a îndeplini sarcinile și responsabilitățile funcției publice într-un mod eficient și eficace.

Selecția funcționarilor publici implică evaluarea competențelor, abilităților și experienței candidaților prin intermediul interviurilor, testelor și evaluărilor, pentru a asigura că aceștia sunt potriviți pentru cerințele postului.

Un proces de recrutare eficient ar trebui să promoveze diversitatea și incluziunea în rândul funcționarilor publici, reflectând astfel diversitatea comunității pe care o slujește instituția publică și creând un mediu de lucru echitabil.

BIBLIOGRAFIE:

1. Lapuente, V., & Suzuki, K. (2023). CIVPROF Municipal Survey 1: A Conjoint Experiment on the recruitment, promotion, and expected behavior of local civil servants. tled.
2. Løegreid, P., & Wise, L. R. (2007). Reforming human resource management in civil service systems: Recruitment, mobility, and representativeness. In *The civil service in the 21st century: Comparative perspectives* (pp. 169-182). London: Palgrave Macmillan UK.
3. Sundell, A. (2012). What Is The Best Way To Recruit Public Servants?.
4. Yang, W., & Zhao, S. Management of civil services and the supply of civil servants. *Public Administration*.
- ***Manual de RECRUTARE Concursul național pentru ocuparea funcțiilor publice din România, Acord privind Serviciile de Asistență Tehnică pentru Dezvoltarea unui Sistem de Management Unitar al Resurselor Umane din Administrația Publică (2021) <https://www.anfp.gov.ro/R/Doc/2022/Proiecte/SIPOCA%20136/Manual-Recrutare%20designed%20March%2016.%202022.pdf>
- ***Bia CapitalSolutions, recrutare și selecție: care sunt diferențele dintre cele două procese, [Articol](#)

Coordonator Științific: cof.univ.dr. DRAGOLEA Larisa
Universitatea „1 Decembrie 1918” din Alba Iulia, Romania, Alba Iulia,
Str. G.Bethlen nr.5
Telefon: + 40258812630
e-mail: larisadragolea@uab.ro