



UNIUNEA EUROPEANĂ
Fondul Social European



GUVERNUL ROMÂNIEI
Ministerul Administrației și
Internelor



Inovație în administrație
Programul Operațional
"Dezvoltarea Capacității
Administrative"

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj



Centrul de
Resurse
Juridice

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Raportul a fost realizat în cadrul proiectului “Dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul autorităților publice locale în domeniile managementului proiectelor și al achizițiilor publice”, cod SMIS 2986, aprobat prin contractul de finanțare din Fondul Social European în cadrul PODCA nr. 64/12.11.2009. Proiectul este derulat de Centrul de Resurse Juridice în parteneriat cu Instituția Prefectului Județul Vâlcea, Consiliul Județean Bacău, Consiliul Județean Călărași, Consiliul Județean Gorj și Consiliul Județean Gorj.

Centrul de Resurse Juridice

Str. Arcului, Nr. 19, Sector 2, București, 021034

Web: www.crj.ro

E-mail: office@crj.ro

Tel: 021/ 2120690

Fax: 021/ 2120691

Centrul de Resurse Juridice acționează pentru crearea și funcționarea unui cadru legal și instituțional care să asigure respectarea drepturilor omului și a egalității de șanse, pentru accesul liber la un act de justiție echitabil și contribuie la punerea în valoare a expertizei juridice în interesul tuturor persoanelor.

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Introducere

1) Scopul proiectului

Raportul a fost realizat în cadrul proiectului “Dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul autorităților publice locale în domeniile managementului proiectelor și al achizițiilor publice”.

Obiectivul general al proiectului este creșterea eficacității autorităților publice locale și a standardelor generale de cunoștințe și expertiză la nivelul funcționarilor publici.

2) Obiectivele proiectului

1. Creșterea capacității de management a instruirii resurselor umane la nivelul autorităților publice locale din 5 județe prin realizarea a 30 de rapoarte privind nevoile de instruire, a 5 planuri de acțiune pentru formare profesională continuă și prin diseminare bunelor practici în cadrul unei conferințe;
2. Îmbunătățirea dotării tehnice a autorităților publice locale din 5 județe;
3. Dezvoltarea expertizei și cunoștințelor a 180 de angajați din 30 de autorități publice locale din 5 județe în domeniile managementului proiectelor și achizițiilor publice.

Proiectul își propune să crească eficacitatea organizațională în administrația publică locală și să dezvolte cunoștințele și expertiza funcționarilor publici și a personalului contractual din două departamente cheie: management de proiect (proiecte europene) și achiziții publice. Aceste departamente sunt profund intercorelate, nefiind posibilă implementarea unui proiect fără a realiza și achiziții publice.

Proiectul se adresează problemei managementului resurselor umane la nivelul administrației publice locale, în special problemei analizei reduse a nevoilor de instruire, pentru identificarea zonelor critice din punct de vedere al cunoștințelor și expertizei, precum și insuficienta pregătire avansată continuă a funcționarilor publici și personalului contractual în domeniul managementului de proiect și al achizițiilor publice.

Acest proiect ameliorează cele două probleme identificate. Proiectul realizează o analiză profesionistă a nevoilor de instruire și se asigură că această analiză nu va rămâne singulară la nivelul autorităților publice locale. Prin intermediul proiectului vor fi realizate planuri de acțiune pentru formare profesională continuă care vor anticipa analize periodice privind nevoile de instruire. Prin intermediul proiectului va fi organizată și o conferință națională în care vor fi discutate bunele practici în domeniul pregătirii profesionale.

Acest proiect asigură și o pregătire profesională avansată, teoretică și practică, a personalului din autoritățile publice locale în privința managementului de proiect și a achizițiilor publice, prin organizarea a 10 sesiuni de instruire.

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Obiectivele analizei nevoilor de instruire

a) Obiective

În contextul european, nu mai este nevoie doar de pregătirea funcționarilor publici ci și de asigurarea unei continuități a pregătirii profesionale în acord cu principiul european al învățării pe parcursul întregii vieți. Din păcate, analiza nevoilor de instruire a personalului din autoritățile publice locale reprezintă un instrument mai rar folosit pentru dezvoltarea organizațională și creșterea calității serviciilor publice.

Analiza nevoilor de instruire a funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul instituțiilor administrației publice de la nivel județean permite identificarea modalităților prin care nivelul de pregătire a funcționarilor publici poate contribui la creșterea performanței instituției în care aceștia își desfășoară activitatea.

Analiza își propune să identifice discrepanțele dintre necesarul de calificări pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale ale instituției și nivelul real de pregătire al funcționarilor publici. Se va identifica modulul în care calificările necesare atingerii acestor obiective precum și a profilului activităților corespunzătoare sunt corelate cu nivelul de pregătire și competențele funcționarilor publici.

Obiectivele cercetării

- Identificarea situației instruirii precum și a modului în care aceasta este corelată cu necesarul de pregătire a resurselor umane impus de atingerea obiectivelor strategice și operaționale ale instituției.
- Identificarea percepției funcționarilor publici de conducere din cadrul consiliilor județene și instituției primarului în ceea ce privește domeniile și nivelul de instruire necesar pentru îndeplinirea obiectivelor operaționale, respectiv calificările necesare creșterii performanței direcțiilor pe care le conduc.
- Identificarea percepției funcționarilor publici de execuție din cadrul direcțiilor consiliilor județene privind domeniile de instruire necesare creșterii performanței direcțiilor în care își desfășoară activitatea.
- Identificarea percepției funcționarilor publici asupra problemelor de la nivel operațional

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Contextul general și instituțional

Legislația aplicabilă

Formarea profesională continuă este reglementată de Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, HG nr. 1066/2008 pentru aprobarea normelor privind formarea profesională a funcționarilor publici și HG nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici. Alte prevederi legislative importante sunt Codul Muncii, OG nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

Cum se identifică nevoile de formare profesională?

Art. 69 din Legea nr. 188/1999

- (1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici se face anual;
(4) În cadrul procesului de evaluare a performanțelor profesionale ale funcționarilor publici se stabilesc cerințele de formare profesională a funcționarilor publici.

Art. 16 din HG 1066/2008

(1) În vederea asigurării respectării dreptului și îndeplinirii obligației de îmbunătățire continuă a abilităților și pregătirii profesionale, anual, la evaluarea performanțelor profesionale individuale, sunt identificate în raportul de evaluare domeniile în care funcționarul public evaluat necesită formare profesională suplimentară în perioada următoare.

(2) Necesarul de formare profesională identificat conform alin. (1) se completează, dacă este cazul, cu necesarul de formare profesională rezultat din modificările legislative în domeniile de competență ale funcționarului public, precum și din eventualele modificări relevante ale fișei postului.

Art. 17 din HG 1066/2008

(1) Pe baza documentelor prevăzute la art. 16, întocmite în condițiile legii, funcționarii publici care ocupă funcții de conducere elaborează un raport privind necesarul de formare profesională a personalului din subordine, cu evidențierea domeniilor considerate prioritare, precum și a criteriilor ce stau la baza identificării priorităților.

Cum se centralizează nevoile de formare la nivelul unei autorități publice?

Art. 17 din HG 1066/2008

(2) Persoana sau, după caz, persoanele desemnate în baza prevederilor art. 15 alin. (1) centralizează rapoartele prevăzute la alin. (1), elaborează proiectul planului de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice și îl înaintează conducerii acesteia, împreună cu proiectul planului anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici pentru perioada următoare și fondurile necesar a fi alocate de la bugetul autorității sau instituției publice în acest scop.

(3) În funcție de resursele disponibil a fi alocate în scopul formării profesionale a funcționarilor publici, în urma consultărilor efectuate în baza prevederilor art. 72 alin. (1) lit. d) și ale art. 74 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 188/1999, republicată, conducerea autorității sau instituției publice aprobă măsurile privind pregătirea profesională a funcționarilor publici, planul anual de perfecționare profesională și fondurile alocate de la bugetul autorității sau al instituției publice în scopul instruirii funcționarilor publici.

Care sunt documentele privind formarea profesională la nivelul unei autorități sau instituții publice?

- Planul de măsuri privind pregătirea profesională a funcționarilor publici din cadrul autorității sau instituției publice;
- Planul anual de perfecționare profesională a funcționarilor publici;
- Raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici.

Art. 18 din HG 1066/2008

(1) Ordonatorii principali de credite sunt obligați să transmită Agenției Naționale a Funcționarilor Publici documentele aprobate în condițiile prevăzute la art. 17 alin (3).

(2) Documentele aprobate sunt transmise centralizat și pentru autoritățile și instituțiile publice din subordinea ordonatorului principal de credite sau finanțate prin bugetul acestuia, până la data de 31 martie a fiecărui an.

Art. 21 din HG 1066/2008

(1) La încheierea exercițiului bugetar, autoritățile și instituțiile publice întocmesc raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici.

(3) Raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici face parte integrantă din raportul de activitate al autorităților și instituțiilor publice.

Care sunt documentele privind formarea profesională la nivel național?

- Raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici;
- Strategia privind formarea profesională a funcționarilor publici.

Art. 18 din HG 1066/2008

(3) Agenția Națională a Funcționarilor Publici centralizează datele transmise de ordonatorii principali de credite și elaborează raportul anual privind formarea profesională a funcționarilor publici, pe care îl aduce la cunoștința publicului inclusiv prin publicare pe site-ul propriu

Art. 19 din HG 1066/2008

(1) La nivel național, domeniile prioritare de formare profesională a funcționarilor publici sunt stabilite conform documentului prevăzut la art. 18 alin. (3).

Art. 47 din HG 1066/2008

(1) În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri se aprobă, la propunerea Institutului Național de Administrație și cu avizul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, potrivit legii, strategia privind formarea profesională a funcționarilor publici.

Pentru anul 2009, prin Ordinul nr. 1.233/2009, s-au stabilit următoarele domenii prioritare în care se organizează programe de formare pentru funcționari publici:

- 1) Management financiar pentru autorități și instituții publice;
- 2) Managementul instrumentelor structurale;
- 3) Managementul performanței;
- 4) Etică și integritate în administrația publică;
- 5) Comunicare publică și transparența decizională;
- 6) Tehnologia informației.

Domeniile de perfecționare identificate la nivelul administrației publice:

- 1) Domeniul științe economice;
- 2) Domeniul științelor juridice;
- 3) Domeniul științelor ingineresti;
- 4) Domeniul arhitectură și urbanism;
- 5) Domeniul științelor sociale și politice;
- 6) Domeniul științe umaniste;
- 7) Domeniul științele naturii.

Raportul ANFP privind formarea profesională a funcționarilor publici pe anul 2009 prezintă situația formării profesionale la nivelul anului 2009 (raportul este disponibil la adresa www.anfp.gov.ro Secțiunea Rapoarte – Alte rapoarte – 2009).

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Metodologie

4.1. Abordarea utilizată

Cercetarea s-a desfășurat pe trei coordonate: analiza organizațională, analiza percepțiilor privind perfecționarea, analiza individuală.

Analiza organizațională (analiza funcțională) – a avut ca obiect identificarea legăturii între obiectivele strategice și operaționale ale organizației, respectiv direcțiile de acțiune și structura organizatorică (organigrama) instituției publice. Pentru o analiză a nevoilor de instruire informațiile oferite de analiza organizatorică sunt utile pentru a identifica legătura între profilul obiectivelor operaționale, respectiv tipul de activități desfășurate în cadrul organizației și fișele de post. Informațiile privind cadrul instituțional au fost preluate din documentele programatice, actele normative și ordinele de organizare interne, inclusiv cele referitoare la pregătirea funcționarilor publici. De asemenea, au fost analizate planurile de instruire ale instituției, numărul de funcționari publici instruiți precum și domeniile de instruire. Aceste informații precum și concluziile analizei au contribuit la aplicarea celorlalte instrumente de cercetare (focus grup, chestionarele și interviurile). Având în vedere obiectivul analizei nevoilor, analiza organizațională nu va aborda aspecte legate de influența mediului extern asupra instituției (opiniile cetățenilor privind performanța instituției în furnizarea de servicii, aspecte legate de modul în care obiectivele de politici publice se regăsesc în planul strategic al instituției etc.)

Analiza percepțiilor privind sarcinile de serviciu și perfecționarea - Analiza modului în care funcționarul public percepe utilitatea perfecționării și sistemului actual de perfecționare, problemele de organizare, coerențele fișelor de post etc. Această analiză vizează identificarea aspectelor formale privind tipul de competențe necesare a fi deținute de funcționarul public pentru a îndeplini sarcinile care revin conform schemei organizatorice a instituției.

Analiza individuală – Analiza nivelului de pregătire și a competențelor individuale ale funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul direcțiilor instituțiilor publice de la nivel județean (orice raport sau document relevant privind performanța individuală a funcționarilor publici din cadrul instituției).

Au fost organizate trei tipuri de interviuri. În cadrul acestora au fost intervievați funcționari publici de execuție, de conducere respectiv primarii din orașele desemnate. Scopul general al interviurilor a fost de a obține informații cu privire la situația instruirii la nivelul instituțiilor administrației publice, percepțiile funcționarilor publici precum și a celor desemnați politic privind nevoile de instruire, precum și a modalităților prin care poate fi crescută performanța instituțiilor prin îmbunătățirea nivelului de pregătire a funcționarilor publici din cadrul acestora.

4.2. Metodele utilizate

Datele necesare desfășurării acestor analize au fost obținute prin aplicarea mai multor metode de cercetare sociologică. Acestea sunt:

- Focus grup;
- Ancheta sociologica;
- Interviu;
- Observație;
- Date statistice;
- Cercetarea documentelor programatice și a actelor normative precum și a ordinelor emise în cadrul instituțiilor care fac obiectul cercetării referitoare la pregătirea funcționarilor publici din cadrul acestor direcții.

Interviurile cu funcționarii de conducere au ca scop obținerea de informații privind gradul de corelare între obiectivele operaționale ale departamentului, nivelul de performanță și profilul general al pregătirii funcționarilor publici aflați în subordine. Informațiile obținute vor fi coroborate cu datele furnizate de analiza documentelor (documente programatice ale instituției acte normative, ordine interne, fișe de post).

Obiectivele aplicării metodei interviului pentru funcționarii publici de conducere sunt următoarele:

- Identificarea obiectivelor strategice și operaționale ale direcțiilor (acte normative, ordine interne, documente programatice adoptate la nivelul consiliului județean) și corelarea acestora cu situația resurselor umane din punctul de vedere al nivelului de pregătire și competențelor;
- Identificarea unor indicatori de performanță (dacă există) pentru activitatea direcțiilor și corelarea acestora cu situația pregătirii resurselor umane implicate în activitățile de îndeplinire a acestora;
- Identificarea percepției funcționarilor publici de conducere privind necesarul de pregătire și competențe în cadrul direcțiilor din cadrul Consiliului Județean (număr de ore de instruire necesar, domenii prioritare).

Sesiunile de interviuri desfășurate cu funcționarii publici de execuție din cadrul instituțiilor publice vizate au ca scop identificarea unei posibile discrepanțe între profilul activităților desfășurate și nivelul actual de pregătire al acestora. Rezultatele analizei discrepanțelor (gap analysis) vor fi utilizate în formularea concluziilor finale privind nevoia de instruire din instituțiile publice care fac obiectul cercetării. Informațiile obținute vor fi coroborate cu datele furnizate în urma analizei actelor normative care reglementează activitatea instituțiilor, ordinele interne relevante precum și a documentelor programatice adoptate (Plan strategic al instituției, în special secțiunea destinată dezvoltării capacității administrative, strategia de dezvoltare a județului, planuri de acțiune etc.). În continuare sunt prezentate obiectivele sesiunilor de interviuri destinate funcționarilor publici din cadrul departamentelor consiliilor județene.

- Identificarea percepției funcționarilor publici și a personalului contractual din cadrul direcțiilor Consiliului Județean privind necesarul de instruire (corelarea cu obiectivele operaționale);
- Identificarea nivelului de instruire actual (participarea la sesiuni de instruire, utilitate, domenii de instruire);
- Stabilirea priorităților de pregătire conform percepției funcționarilor publici de execuție.

4.3 Instrumentele utilizate

- Ghid de focus group;
- Chestionar tip;
- Ghid de interviu pentru funcționari publici de conducere;
- Ghid de interviu pentru funcționari publici de execuție;
- Analiză legislativă și de documente.

Toate instrumentele de mai sus sunt disponibile în Anexa 2.

În Anexa 2 sunt prezentate date privind eșantionul folosit în ancheta sociologică: numărul de chestionare completate de fiecare direcție din C.J. Gorj, date despre persoanele care au completat chestionarul – funcția, studiile urmate.

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Rezultatele analizei

Obiectivul strategic al județului Gorj în perioada 2007-2013 este creșterea economică mai accelerată a județului, astfel încât raportul între cea mai dezvoltată și cea mai slab dezvoltată zonă, să se diminueze până la finele perioadei de programare, conform Programului de dezvoltare al județului Gorj 2007 – 2013.

5.1. Rezultatele analizei prin chestionar

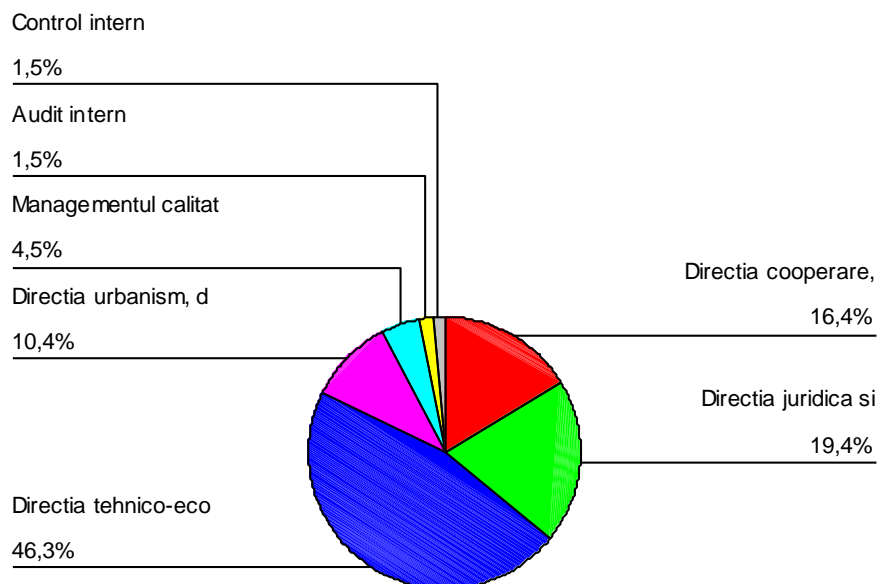
Date despre persoanele care au completat chestionarul

Numărul de chestionare completat de fiecare compartiment

Directiile CJ Gorj

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Directia cooperare, dezvoltare regionala si relatii externe	11	16,4	16,4	16,4
Directia juridica si administratie publica locala	13	19,4	19,4	35,8
Directia tehnico-economica	31	46,3	46,3	82,1
Directia urbanism, dezvoltare si amenajare teritoriala	7	10,4	10,4	92,5
Managementul calitatii, promovare imagine, comunicare si IT	3	4,5	4,5	97,0
Audit intern	1	1,5	1,5	98,5
Control intern	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Directiile CJ Gorj

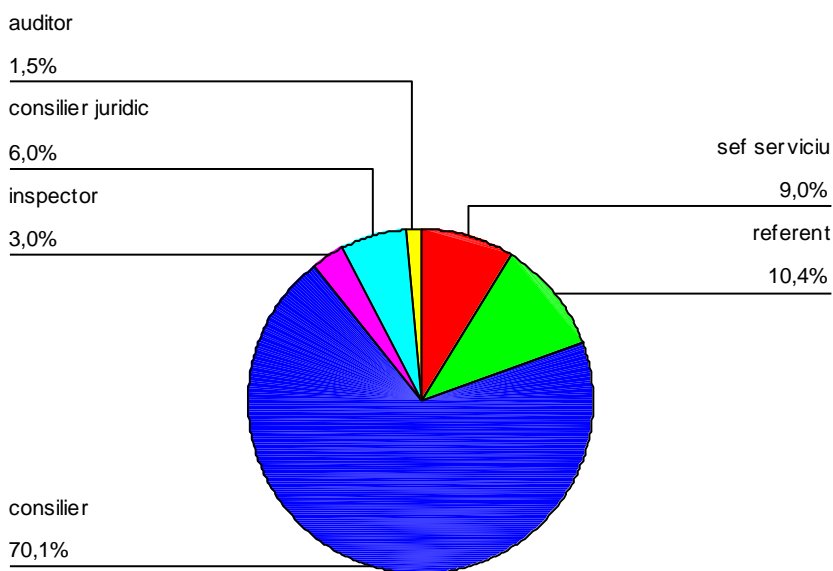


Date despre persoanele care au completat chestionarul
Funcția persoanelor care au completat chestionarul

Funcția persoanelor care au completat chestionarul

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid sef serviciu	6	9,0	9,0	9,0
referent	7	10,4	10,4	19,4
consilier	47	70,1	70,1	89,6
inspector	2	3,0	3,0	92,5
consilier juridic	4	6,0	6,0	98,5
auditor	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

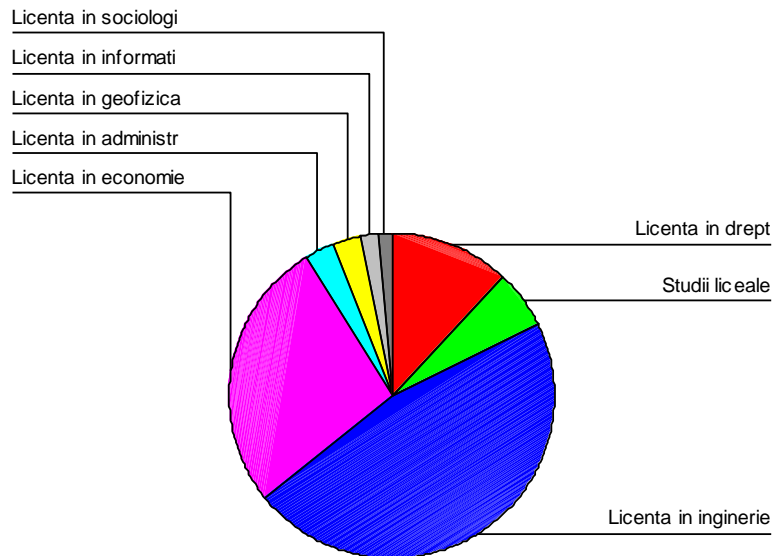
Funcția persoanelor care au completat chestionarul



Studiile persoanelor care au completat chestionarul

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Licenta in drept	8	11,9	11,9	11,9
Studii liceale	4	6,0	6,0	17,9
Licenta in inginerie	31	46,3	46,3	64,2
Licenta in economie	18	26,9	26,9	91,0
Licenta in administratie publica	2	3,0	3,0	94,0
Licenta in geofizica	2	3,0	3,0	97,0
Licenta in informatica	1	1,5	1,5	98,5
Licenta in sociologie	1	1,5	1,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

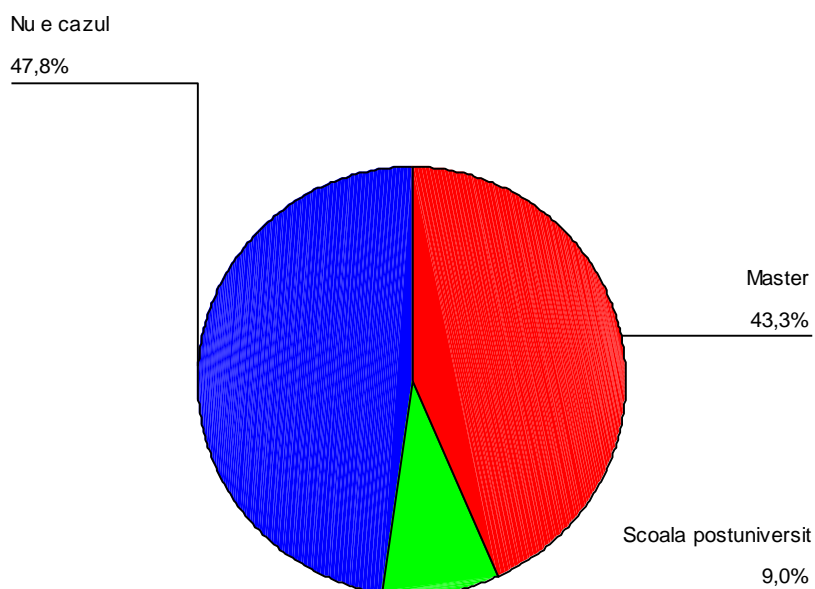
Studiile persoanelor care au completat chestionarul



Studii postuniversitare

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Master	29	43,3	43,3	43,3
Scoala postuniversitara	6	9,0	9,0	52,2
Nu e cazul	32	47,8	47,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Studii postuniversitare

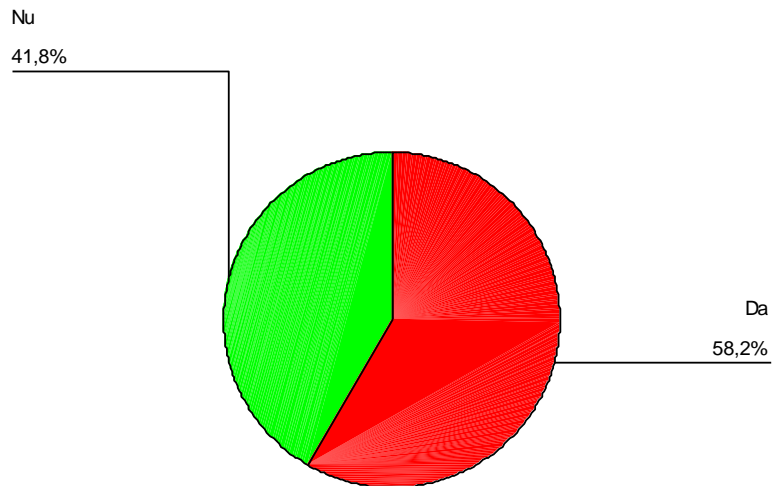


Disponibilitatea angajaților CJ Gorj de a urma programe de perfecționare în anul 2010

V-ati exprimat disponibilitatea de a participa in 2010 la cursuri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da	39	58,2	58,2	58,2
Nu	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

V-ati exprimat disponibilitatea de a participa
in 2010 la cursuri

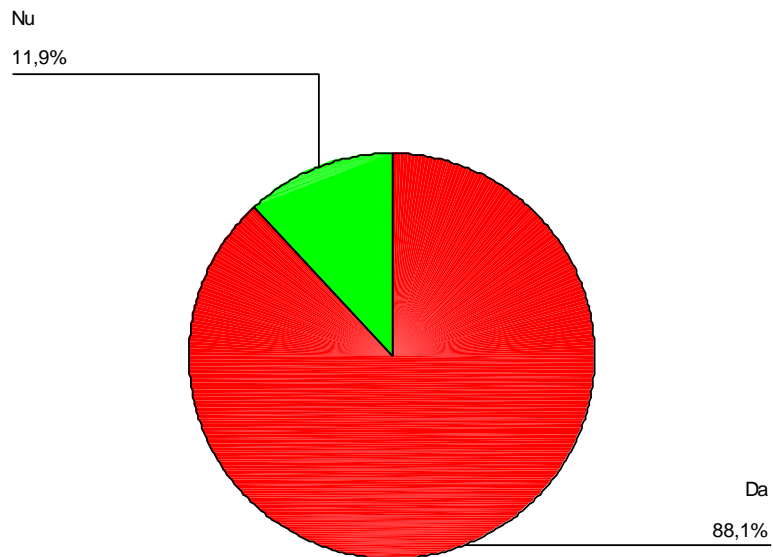


Participarea anterioară a angajaților CJ Gorj la programe de formare

Ati participat la cursuri asigurate de institutie

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	59	88,1	88,1	88,1
Nu	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Ati participat la cursuri asigurate de institutie

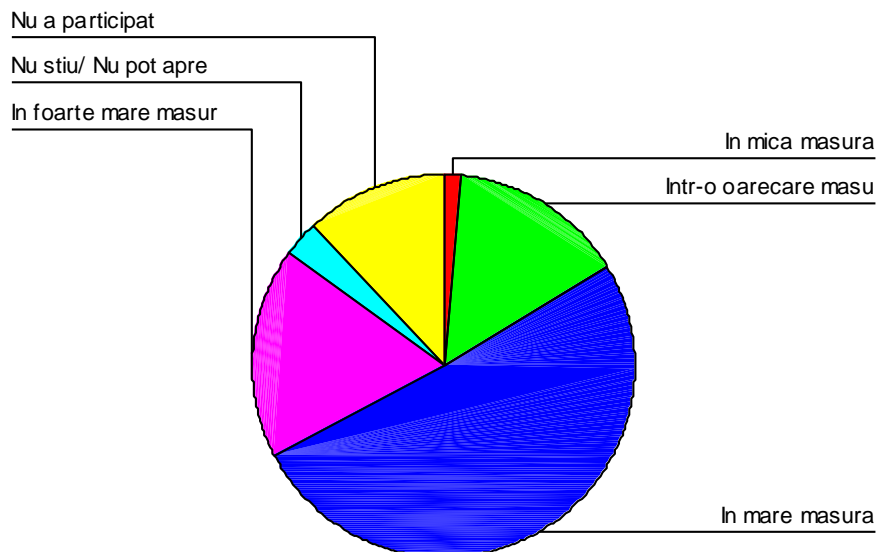


Percepția angajaților CJ Gorj privind eficacitatea programelor anterioare de formare

cursurile care ati participat au condus la imbunatatirea activ dvs

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid In mica masura	1	1,5	1,5	1,5
Intr-o oarecare masura	10	14,9	14,9	16,4
In mare masura	34	50,7	50,7	67,2
In foarte mare masura	12	17,9	17,9	85,1
Nu stiu/ Nu pot aprecia	2	3,0	3,0	88,1
Nu a participat	8	11,9	11,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Cursurile care ati participat au condus la imbunatatirea activ dvs



Tipul de programe la care au participat anterior angajații CJ Gorj

Ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de ECDL

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	53	79,1	79,1	79,1
Nu	14	20,9	20,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la un program de formare de formatori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	2	3,0	3,0	3,0
Nu	65	97,0	97,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de managementul proiectelor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	5	7,5	7,5	7,5
Nu	62	92,5	92,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la un curs de achizitii publice

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	8	11,9	11,9	11,9
Nu	59	88,1	88,1	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de fonduri structurale

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	4	6,0	6,0	6,0
Nu	63	94,0	94,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de elaborare a cererilor de finantare

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	1	1,5	1,5	1,5
Nu	66	98,5	98,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de management al mediului

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	3	4,5	4,5	4,5
Nu	64	95,5	95,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani al un curs de management al resurselor umane

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	1	1,5	1,5	1,5
Nu	66	98,5	98,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de investitii publice

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Nu	67	100,0	100,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ti participat in ultimii 3 ani la cursuri de relatii publice si comunicare

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	4	6,0	6,0	6,0
Nu	63	94,0	94,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de informatica

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	3	4,5	4,5	4,5
Nu	64	95,5	95,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de integrare europeana

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	2	3,0	3,0	3,0
Nu	65	97,0	97,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de administrare a domeniului public si privat al loclaitatilor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	3	4,5	4,5	4,5
Nu	64	95,5	95,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de contabilitate

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	4	6,0	6,0	6,0
Nu	63	94,0	94,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Ati participat in ultimii 3 ani de zile la cursuri de urbanism

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	7	10,4	10,4	10,4
Nu	60	89,6	89,6	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

ati participat in ultimii 3 ani la cursuri de managementul calitatii

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Da	8	11,9	11,9	11,9
Nu	59	88,1	88,1	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Case Summaries^a

	alte tipuri de cursuri la care a participat in ultimii 3 ani
11	atelier de lucru privind strategia de dez socio-eco
12	descentralizare adm teritoriala
30	dezvoltare durabila
33	strategia de dezvoltare socio-economica a jud Gorj 2007-2013
35	perfectiune in domeniul relatiilor internationale
40	evaluator proprietati imobiliare
43	parteneriat public-privat
44	principiile politice si cadrul institutional al uniunii europene
53	Cooperare in dezvoltarea locala si descentralizarea administrativ finaciara
55	Abilitati manageriale si leadership in administratia publica
63	eficienta si eficacitatea auditului intern si implementarea proiectelor PPP
Total	67

a. Limited to first 100 cases.

Autoevaluarea cerințelor postului si autoevaluarea cunoștințelor și abilităților proprii

are este nivelul de cunostinte operare PC necesar pentru a va indeplin sarcinile in mod eficient

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	1	1,5	1,5	1,5
	Intermediar	29	43,3	43,3	44,8
	Avansat	33	49,3	49,3	94,0
	Nu are atributii in acest domeniu	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul de cunostinte operare PC deja dobandit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	28	41,8	41,8	49,3
	Av ansat	30	44,8	44,8	94,0
	Nu are atributii in acest domeniu	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in PC

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	25	37,3	37,3	37,3
	Nu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Case Summaries^a

	aveti nevioie de cunostinte operare pe alt software
1	Primav era
3	Excel
4	Primav era
5	Sof t project management
9	Primav era
15	Primav era, Autocad
18	Navision
26	NAvision
33	Sof t contabilitate
35	Navision
45	Legis
59	urbansim
Total	67

a. Limited to first 100 cases.

**care este nivelul necesar de operare al softului 1 pentru a va indeplini
eficient sarcinile de serviciu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	24	35,8	35,8	43,3
	Avansat	16	23,9	23,9	67,2
	Nu are atributii in acest domeniu	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul existent de operare al softului 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	12	17,9	17,9	17,9
	Intermediar	22	32,8	32,8	50,7
	Avansat	11	16,4	16,4	67,2
	Nu are atributii in acest domeniu	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de curs de formare in softul 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	31	46,3	46,3	46,3
	Nu	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

De ce limba straina aveti nevoie la serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Engleza	19	28,4	52,8	52,8
	Franceza	6	9,0	16,7	69,4
	Engleza si franceza	6	9,0	16,7	86,1
	Engleza si rusa	3	4,5	8,3	94,4
	Italiana si franceza	1	1,5	2,8	97,2
	Franceza si rusa	1	1,5	2,8	100,0
	Total	36	53,7	100,0	
Missing	System Missing	31	46,3		
	Total	31	46,3		
Total		67	100,0		

care este nivelul necesar de experienta in limba straina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	17	25,4	25,4	25,4
	Intermediar	31	46,3	46,3	71,6
	Avansat	7	10,4	10,4	82,1
	Nu are atributii in acest domeniu	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul deja dobandit in limba straina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	21	31,3	31,3	31,3
	Intermediar	29	43,3	43,3	74,6
	Avansat	5	7,5	7,5	82,1
	Nu are atributii in acest domeniu	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri in limba straina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	44	65,7	65,7	65,7
	Nu	23	34,3	34,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

nivelul necesar de experienta in managementul proiectelor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	10	14,9	14,9	14,9
	Intermediar	16	23,9	23,9	38,8
	Av ansat	12	17,9	17,9	56,7
	Nu are atributii in acest domeniu	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul deja dobandit la managementul proiectelor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	17	25,4	25,4	25,4
	Intermediar	15	22,4	22,4	47,8
	Av ansat	6	9,0	9,0	56,7
	Nu are atributii in acest domeniu	29	43,3	43,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

aveti nevoie de cursuri in managementul proiectelor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	35	52,2	52,2	52,2
	Nu	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul necesar de experienta in fonduri structurale

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	11	16,4	16,4	25,4
	Avansat	9	13,4	13,4	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul deja dobandit in fonduri structurale

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	14	20,9	20,9	20,9
	Intermediar	4	6,0	6,0	26,9
	Avansat	8	11,9	11,9	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca ati avea nevoie de pregatire suplimentara in fonduri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	22	32,8	32,8	32,8
	Nu	45	67,2	67,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

nivelul necesar la elaborarea cererilor de finantare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	7	10,4	10,4	10,4
	Intermediar	6	9,0	9,0	19,4
	Avansat	13	19,4	19,4	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

nivelul deja atins pentru elaborarea cererilor de finantare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	11	16,4	16,4	16,4
	Intermediar	7	10,4	10,4	26,9
	Avansat	8	11,9	11,9	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

aveti nevoie de pregatire suplimentara pentru elaborarea cererilor de finantare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	21	31,3	31,3	31,3
	Nu	46	68,7	68,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul de cunostinte de care aveti nevoie in domeniul achizitiilor publice pentru a va indeplini sarcinile in mod eficient

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	3	4,5	4,5	4,5
	Intermediar	20	29,9	29,9	34,3
	Avansat	13	19,4	19,4	53,7
	Nu are atributii in acest domeniu	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care este nivelul de competente deja dobandit in domeniul achizitiilor publice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	10	14,9	14,9	14,9
	Intermediar	20	29,9	29,9	44,8
	Avansat	6	9,0	9,0	53,7
	Nu are atributii in acest domeniu	31	46,3	46,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul achizitiilor publice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	27	40,3	40,3	40,3
	Nu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul analizei cost- beneficiu, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	11	16,4	16,4	25,4
	Av ansat	9	13,4	13,4	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul analizei cost- beneficiu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	11	16,4	16,4	16,4
	Intermediar	9	13,4	13,4	29,9
	Av ansat	6	9,0	9,0	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul analize cost- beneficiu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	20	29,9	29,9	29,9
	Nu	47	70,1	70,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**are nivelul necesar de experienta in domeniul comunicarii manageriale
 cadrul echipei de proiect, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu i
 mod eficient?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	7	10,4	10,4	10,4
	Intermediar	12	17,9	17,9	28,4
	Avansat	13	19,4	19,4	47,8
	Nu are atributii in acest domeniu	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul
 comunicarii manageriale în cadrul echipei de proiect?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	11	16,4	16,4	16,4
	Intermediar	16	23,9	23,9	40,3
	Avansat	5	7,5	7,5	47,8
	Nu are atributii in acest domeniu	35	52,2	52,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul
 comunicarii manageriale în cadrul echipei de proiect?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	30	44,8	44,8	44,8
	Nu	37	55,2	55,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**care nivelul necesar de experienta in domeniul managementului
iscurilor în proiecte, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod
eficient?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	9	13,4	13,4	13,4
	Intermediar	8	11,9	11,9	25,4
	Avansat	12	17,9	17,9	43,3
	Nu are atributii in acest domeniu	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul
managementului riscurilor în proiecte**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	15	22,4	22,4	22,4
	Intermediar	8	11,9	11,9	34,3
	Avansat	6	9,0	9,0	43,3
	Nu are atributii in acest domeniu	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul
managementului riscurilor în proiecte?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	27	40,3	40,3	40,3
	Nu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

are nivelul necesar de experienta in domeniul managementului echipe de proiect, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	12	17,9	17,9	26,9
	Avansat	10	14,9	14,9	41,8
	Nu are atributii in acest domeniu	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul managementului echipei de proiect

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	12	17,9	17,9	17,9
	Intermediar	13	19,4	19,4	37,3
	Avansat	3	4,5	4,5	41,8
	Nu are atributii in acest domeniu	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul managementului echipei de proiect?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	29	43,3	43,3	43,3
	Nu	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul planificarii financiare a proiectelor, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	10	14,9	14,9	22,4
	Av ansat	12	17,9	17,9	40,3
	Nu are atributii in acest domeniu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

re nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul planificar financiare a proiectelor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	14	20,9	20,9	20,9
	Intermediar	9	13,4	13,4	34,3
	Av ansat	4	6,0	6,0	40,3
	Nu are atributii in acest domeniu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul planificarii financiare a proiectelor?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	26	38,8	38,8	38,8
	Nu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul contractarii, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	9	13,4	13,4	22,4
	Avansat	11	16,4	16,4	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul contractarii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	13	19,4	19,4	19,4
	Intermediar	9	13,4	13,4	32,8
	Avansat	4	6,0	6,0	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul contractarii?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	23	34,3	34,3	34,3
	Nu	44	65,7	65,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**re nivelul necesar de experienta in domeniul manualelor FIDIC, pentru
va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	4	6,0	6,0	6,0
	Intermediar	9	13,4	13,4	19,4
	Avansat	9	13,4	13,4	32,8
	Nu are atributii in acest domeniu	45	67,2	67,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**re nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul manualelor
FIDIC**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	14	20,9	20,9	20,9
	Intermediar	6	9,0	9,0	29,9
	Avansat	2	3,0	3,0	32,8
	Nu are atributii in acest domeniu	45	67,2	67,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul
manualelor FIDIC?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	19	28,4	28,4	28,4
	Nu	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul managementului calitatii, pentru a va indeplini sarcinile de servicii in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	17	25,4	25,4	34,3
	Avansat	14	20,9	20,9	55,2
	Nu are atributii in acest domeniu	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul managementului calitatii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	12	17,9	17,9	17,9
	Intermediar	18	26,9	26,9	44,8
	Avansat	7	10,4	10,4	55,2
	Nu are atributii in acest domeniu	30	44,8	44,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul managementului calitatii?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	31	46,3	46,3	46,3
	Nu	36	53,7	53,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul urbanismului, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	7	10,4	10,4	10,4
	Intermediar	10	14,9	14,9	25,4
	Av ansat	12	17,9	17,9	43,3
	Nu are atributii in acest domeniu	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul urbanismului

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	10	14,9	14,9	14,9
	Intermediar	11	16,4	16,4	31,3
	Av ansat	8	11,9	11,9	43,3
	Nu are atributii in acest domeniu	38	56,7	56,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul urbanismului?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	18	26,9	26,9	26,9
	Nu	49	73,1	73,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul contabilitatii financiare, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	8	11,9	11,9	19,4
	Avansat	14	20,9	20,9	40,3
	Nu are atributii in acest domeniu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul contabilitatii financiare

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	10	14,9	14,9	14,9
	Intermediar	10	14,9	14,9	29,9
	Avansat	7	10,4	10,4	40,3
	Nu are atributii in acest domeniu	40	59,7	59,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul contabilitatii financiare?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	14	20,9	20,9	20,9
	Nu	53	79,1	79,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul colectarii si analizei datelor, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	12	17,9	17,9	25,4
	Avansat	18	26,9	26,9	52,2
	Nu are atributii in acest domeniu	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

are nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul colectarii si analizei datelor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	5	7,5	7,5	7,5
	Intermediar	19	28,4	28,4	35,8
	Avansat	11	16,4	16,4	52,2
	Nu are atributii in acest domeniu	32	47,8	47,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul colectarii si analizei datelor?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	19	28,4	28,4	28,4
	Nu	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

are nivelul necesar de experienta in domeniul concesiunii serviciilor si lucrarilor publice, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	8	11,9	11,9	11,9
	Intermediar	11	16,4	16,4	28,4
	Avansat	6	9,0	9,0	37,3
	Nu are atributii in acest domeniu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul concesiunii serviciilor si lucrarilor publice

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	13	19,4	19,4	19,4
	Intermediar	9	13,4	13,4	32,8
	Avansat	3	4,5	4,5	37,3
	Nu are atributii in acest domeniu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul concesiunii serviciilor si lucrarilor publice?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	15	22,4	22,4	22,4
	Nu	52	77,6	77,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul managementului resurselor umane, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	9	13,4	13,4	13,4
	Intermediar	12	17,9	17,9	31,3
	Avansat	5	7,5	7,5	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul managementului resurselor umane

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	16	23,9	23,9	23,9
	Intermediar	8	11,9	11,9	35,8
	Avansat	2	3,0	3,0	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul managementului resurselor umane?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	19	28,4	28,4	28,4
	Nu	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

are nivelul necesar de experienta in domeniul planificarii participative pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	8	11,9	11,9	20,9
	Avansat	6	9,0	9,0	29,9
	Nu are atributii in acest domeniu	47	70,1	70,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

re nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul planificar participative

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	11	16,4	16,4	16,4
	Intermediar	6	9,0	9,0	25,4
	Avansat	3	4,5	4,5	29,9
	Nu are atributii in acest domeniu	47	70,1	70,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul planificarii participative?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	12	17,9	17,9	17,9
	Nu	55	82,1	82,1	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**care nivelul necesar de experienta in domeniul dezvoltarii
parteneriatelor, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	7	10,4	10,4	10,4
	Intermediar	10	14,9	14,9	25,4
	Avansat	7	10,4	10,4	35,8
	Nu are atributii in acest domeniu	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul dezvoltarii
parteneriatelor**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	13	19,4	19,4	19,4
	Intermediar	10	14,9	14,9	34,3
	Avansat	1	1,5	1,5	35,8
	Nu are atributii in acest domeniu	43	64,2	64,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

**considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul
dezvoltarii parteneriatelor?**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	19	28,4	28,4	28,4
	Nu	48	71,6	71,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul managementului strategic, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	2	3,0	3,0	3,0
	Intermediar	14	20,9	20,9	23,9
	Avansat	10	14,9	14,9	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul managementului strategic

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Incepator	8	11,9	11,9	11,9
	Intermediar	13	19,4	19,4	31,3
	Avansat	5	7,5	7,5	38,8
	Nu are atributii in acest domeniu	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul managementului strategic?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da	28	41,8	41,8	41,8
	Nu	39	58,2	58,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul necesar de experienta in domeniul managementului schimbarii, pentru a va indeplini sarcinile de serviciu in mod eficient?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	6	9,0	9,0	9,0
	Intermediar	12	17,9	17,9	26,9
	Avansat	7	10,4	10,4	37,3
	Nu are atributii in acest domeniu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

care nivelul abilitatilor-experientei deja dobandite in domeniul managementului schimbarii

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Incepator	12	17,9	17,9	17,9
	Intermediar	9	13,4	13,4	31,3
	Avansat	4	6,0	6,0	37,3
	Nu are atributii in acest domeniu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

considerati ca aveti nevoie de cursuri de formare in domeniul managementului schimbarii?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da	25	37,3	37,3	37,3
	Nu	42	62,7	62,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Case Summaries^a

	ce alte domenii?	
2	Managementul activitatilor culturale	
8	managementul activitatilor culturale	
9	Relatii internationale	
12	executari silite	
16	Managementul functiei publice salarizare	
20	masuratori topografice	
36	organizarea muncii si negocierea conflictelor	
40	analiza economica	
43	planuri de actiune in administratia publica si legalitatea ³	
46	descentralizarea administratiei publice locale	
52	Relatii publice si comunicare si managementul documentelor	
54	relatii cu publicul	
63	Guvernanata corporativa si auditul fondurilor structurale	
67	sisteme de gestiune a bazelor de date	
Total		67

a. Limited to first 100 cases.

Alte tipuri de programe de formare

Cursul de management al timpului v-ar ajuta sa va imbunatatiti performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	41	61,2	61,2	61,2
	Nu, nu m-ar ajuta	26	38,8	38,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Curs de abilitati de prezentare v-ar ajuta sa va imbunatatiti performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	47	70,1	70,1	70,1
	Nu, nu m-ar ajuta	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Cursul de comunicare institutionala v-ar ajuta sa va imbunatatit performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	50	74,6	74,6	74,6
	Nu, nu m-ar ajuta	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Curs de comunicare interpersonală v-ar ajuta sa va imbunatatit performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	47	70,1	70,1	70,1
	Nu, nu m-ar ajuta	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Cursul de inteligenta emotionala v-ar ajuta sa va imbunatatit performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	42	62,7	62,7	62,7
	Nu, nu m-ar ajuta	25	37,3	37,3	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Cursul de managementul conflictelor v-ar ajuta sa va imbunatatit performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Da, m-ar ajuta	47	70,1	70,1	70,1
	Nu, nu m-ar ajuta	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	
Total		67	100,0		

Cursul de comunicare persuasiva v-ar ajuta sa va imbunatatiti performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da, m-ar ajuta	36	53,7	53,7	53,7
Nu, nu m-ar ajuta	31	46,3	46,3	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Cursul de relatii publice v-ar ajuta sa va imbunatatiti performantele in indeplinirea sarcinilor de serviciu?

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Da, m-ar ajuta	55	82,1	82,1	82,1
Nu, nu m-ar ajuta	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	
Total	67	100,0		

Case Summaries^a

	ALTELELE
2	Managementul activ culturale
6	achizitii publice si planificare financiara a proiectelor
7	managementul schimbarii
8	managementul activitatilor culturale
16	relatii internationale si administratie publica europeana
17	limbi straine
27	limbi straine
33	contabilitate financiara pentru institutii publice si management proiect
36	organizarea muncii fara a genera cedari nervoase, stari tensionate, conflicte si negocierea conceptului de normalitate
43	autoritatile administratiei publice
61	urbanism
63	limba engleza
66	Microsoft Certified System engineer
67	
Total	67

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	Sugestii de imbunatatire a activitatii
1	Project Management la nivel avansat
3	o mai buna gestionare a timpului de lucru
5	Utilizarea softului de managementul proiectului
7	doresc un grad mai mare de informare referitor la toate actiunile (proiecte, programe) intreprinse de CJ Gorj
8	formularea fisei postului in concordanta cu activitatile pe care le desfasor (cultural-educative)
9	softuri de traducere limbi straine; dictionare specializate termeni tehnici
10	repartizarea si responsabilizarea echitabila a sarcinilor de serviciu
11	o mai buna comunicare
12	formare unei echipe pe acest domeniu de recuperare a debitelor si executari silite la nivelul CJ Gorj
13	o mai buna gestionare a timpului de lucru
16	incarcarea optima si unitara cu sarcini de serviciu a tuturor angajatilor dintr-u serviciu; participarea tuturor salariatilor dintr-un serviciu la def initiv are alucrarilor de complexitat si dificultate maxima
17	nu e cazul
21	nu e cazul
22	organigrama bine structurata in concordanta cu celelalte consilii judetene
24	mai buna colaborare intre compartimente si comunicare, lucru in echipa
25	cursuri de perfectionare
27	altele nu este este cazul
29	o organigrama facuta in functie de necesitatile institutiei
30	nu neaparat
31	programe de socializare cu cazare 2 stele
33	participarea la sedinte in cadrul carora au loc schimburi de idei, inf ormatii, opinii asupra modului de solutionare a problemelor din cadrul institutiei. participarea la elaborarea de proiecte lucrari, studii, traininguri profes ionale, instructaje
34	instruirea intregului personal pe linia comunicarii interpersonale si profes ionale intre servicii
36	dotarea cu un calculator nou
38	o comunicare mai activa intre conducere si salariatii
40	o mai buna comunicare interpersoanala
43	schimburi de experienta cu alte autoritati ale administratiei locale
44	participarea la sedinte, considerand sedinta ca o activitate in echipa, in cadrulc aria a loc schimburi de inf ormatii, de idei si opinii asupra modului de solutionare a problemelor
45	rearanjarea personalului in functie de domeniile in care lucreaza
47	mentinerea unui dialog permanent intre managerii institutiei si subordonati, pastrarea unei doze de flexibilitate care sa permita ajustarea desfasurarii activitatii in conditii optime, inv atare continua prin cooperare, impunerea unei atmosf ere pozitive
48	succesul unei organziatii porneste de la premisa ca oamenii sunt bunul cel mai de pret. Resursele umane constitutie un potential uman deosebit care trebuie inteles, motivat si implicat cat mai deplin in realizarea obiectivelor organizatiei. Deciziile ma
53	nu este cazul
55	imbunatatirea modalitatilor de comunicare institutionala si construirea unor echipe de lucru informale care sa permita realizarea obiectivelor, fara a disturba activ itatea structurilor f ormale.
56	organizarea unor cursuri de urbansim si geotehnica
57	obtinere autorizatie de dirigentie in domeniul constructiilor civile.
58	nu e cazul
59	organizarea de intalniri de lucru cu compartim entele /directiile similare de la alte CJ pentru consultari legislative si aplicatii
60	ECDL complet
62	Asigurarea serv iciului cu personal calific at in domeniul urbanismului; organizarea de cursuri de perfectionare pentru tot personalul
65	motivare angajati
67	imbunatatirea nivelului de instruire al angajatilor in domeniul operarii PC
Total	

Case Summaries^a

	dificultati in realizarea sarcinilor de serv iciu
1	suprasolicitarea din cauza includerii in mai multe echipe de proiect, realizarea sarcini care sunt in atributiile altor compartimente
2	lipsa unei camere foto-video
3	uneori nu exista o comunicare clara a sarcinilor si nu sunt furnizate informatiile necesare realizarii lor. Incredintarea sarcinilor de serviciu se face, de regula, intr-o atmosfera tensionata
4	comunicare deficitara
5	apar situatii in care nu exista coerenta in formularea sarcinilor de indeplinit; f rica de raspundere a membrilor colectivului si neasumarea responsabilitatilor ce revin fiecaruia
7	lipsa comunicare
8	echipamente insuficiente ex calculatoare iar cele care sunt sunt v echi neperformante; lipsa camera v ideo; lipsa aparat foto digital (necesare stocari de imagini foto si v ideo de la amnif estarile culturale din judetul Gorj)
9	nu e cazul
10	comunicare deficientea cu institutiile/APL-uri pt colectarea de date inf ormatii; colaborare deficientea cu colegii/sefii
11	lipsa de comunicare pe scara ierarhica
12	lipsa unui computer performant + imprimanta + fax
13	nu intampin dificultati in realizarea sarcinilor de serv iciu
14	interpretarea intr-o maniera originala a textelor de lege; dificultati in circuitul documentelor de la elaborare si pana la avizare
15	comunicare
16	colaboratorii de la institutiile subordonate nu stiu exact ce trebuie sa f aca si lucreaza defectuos la raportarile lunare si trimestriale si din aceasta cauza imi ingreuneaza munca pentru definitivarea si raportarea la timp a acestor lucrari
22	nu dispunde multifunctional (imprimare, copy , scan)
29	de multe ori nu si se explica clar ce avem de facut, iar lipsa de comunicare p verticala f aca ca echipa sa functioneze cu rateuri
30	comunicare deficientea
35	comunicare deficientea cu unii colegi
36	lipsa calculatorului nou inlocuind v arianta 2003 pe care o am in doatare, care este uzat, depasind cei 5 ani ai duratei de utilizare
38	lipsa de comunicare intre colegii de serv iciu si o lipsa a muncii in echipa
39	lipsa normelor si normativelor tehnice v echi si noi de care trebuie sa aiba cunostinta f iecare tehnician, lipsa comunicare cu colegii, nu se explica concret cerintele de serv iciu
45	comunicare deficientea cu celelalte directii
46	nu au f ost si nu sunt
47	consider ca s-ar impune mai multa deschidere, organizarea de schimburi de experienta, cu alte institutii, in v ederea imbogatirii si completarii reciproce activitatilor desf asurate
51	nu au existat si nu exista astfel de probleme
52	nu au f ost si nu sunt
53	nu este cazul
54	nu sunt dificultati in realizarea sarcinilor, comunicarea cu colegii este buna, ni se explica ce avem de facut, f iecare stie ce trebuie f acut la locul de munca
55	suprasolicitarea determinata de numarul redus de personal; comunicare deficientea cu celelalte compartimente determinata de modul de stabilire a atributiilor si perceptia acestora la nivelul celorlalte structuri; grupuri de lucru f ormale si ineficiente
59	echipamente -monitor; comunicare deficientea cu colegii
61	comunicare defectuasa in anumite situatii
62	lipsa specialisti in domeniul urbansimului in cadrul serviciului; circuit defectuos al documentelor repartizate pe specif icul serviciului; dif icultati in comunicare si schimbul de date intre directiile CJ
65	volum mare de lucru; lipsa planif icarii activitatilor de instruire; resurse f inanciare insuficiente pentru intretinere si dezv dtare
67	lipsa echipamentelor si resurselor necesare; volum mare de lucru care impune realizarea unor sarcini f ara o analiza suf icienta
Total	67

a. Limited to first 100 cases.

Case Summaries^a

	competentele necesare indeplinirii mai bine a sarcilor de serviciu
1	lucru cu un program specializat de proiect management, abilitati de comunicare cu membrii echipelor
2	abilitati de organizare nivel intermediar
5	abilitati de comunicare, organizare mai buna in cadrul echipelor de proiect
8	abilitati de organizare avansat
9	managementul timpului, perfectionarea continua pe domeniile de specialitate
10	deschidere mai amre a comunicarii cu colegii/sefii; o mai buna organizare a timpului alocat anumitor activitati; reimprospatare a cunostintelor de limbi straine
11	cursuri pentru intocmirea proiectelor din programul de dezvoltare conform strategie de dezvoltare socio-economica
13	consider ca am abilitatile necesare pentru a-mi indeplini foarte bine sarcinile de serviciu; nu cred ca mi-ar strica imbunatatirea cunostintelor in utilizare limbilor straine (engleza, franceza)
14	comunicare, organizare, sinteza - avansat
16	cunostinte de organizare
17	cunostinte de limbi straine (italiana, franceza)
18	lucru pe calculator, abilitati de comunicare, utilizarea programului Legis
19	munca in echipa, abilitati de comunicare, organizare, analiza si implementare - nivel avansat
21	limba engleza avansat
25	organizare, cunostinte contabilitate
26	utilizare calculator, abilitati de comunicare, utilizarea programului Legis
27	cunostinte limbi straine italiana
28	avansat
29	sunt necesare cursuri de perfectionare nivel intermediar
30	tara noastra nu are posibilitati in prezent pt a dezvolta lucrari pe masura posibilitatilor noastre profesionale
33	cunostinte de contabilitate financiara gestiune nivel avansat. cunostinte juridice nivel intermediar, implicare/creativitate
34	consider ca am abilitatile necesare pentru a-mi indeplini optim sarcinile de serviciu
35	cunostinte in domeniul administratiei publice
36	modalitati de aplicare a legislatiei, organizare / nivel avansat
37	aplicarea legii unice de salarizare in sistemul bugetar
38	anumit perioade de prelucrare a legilor sunt necesare; acces mai larg la informare
39	toate de care sunt nevoie
40	cunostinte juridice - practica contractelor internationale intermediar; legislatie fiscala - avansat; instrumente structurale si finantari - avansat
41	organizare - intermediar
42	sa lucrez in echipa, consultandu-ne reciproc pentru a ne ajuta si sa acordam toata atentia solicitarilor adoptand o atitudine profesionala
43	perfectionarea competentelor utilizate
44	perfectionarea continua a competentelor utilizate si dezbateri privind modul de aplicare a actelor normative centrale si locale
45	intalniri pentru interpretarea comuna a legii
47	de mai multa experienta si exercitiu in indeplinirea atributiilor ce mi revin conform functiei postului
48	cunosterea legilor nr. 7/2004 si 477/2004; capacitatea de lucru independent si in echipa, adaptabilitate, capacitatea de asumare a responsabilitatilor; capacitatea de a rezolva eficient problemele, regurorizate, loialitate
54	abilitati de comunicare si organizare
55	abilitati de comunicare si organizare
56	de cunostinte in domeniul abilitatilor de comunicare, organizare, sinteza, modalitati de aplicare a unei anumite legi - nivel intermediar si avansat
57	limba engleza - incepator
58	limba engleza - intermediar
59	utilizarea de programe specifice pentru emiterea CU/AC etc - avansat; abilitatea de a interpreta corect si de a aplica legislatia specifica - nivel avansat
60	nu este cazul
61	organizare- avansat; abilitati de comunicare -avansat; receptivitate la nou -avansat
62	personal calificat in domeniul urbanismului; perfectionare in cunosterea limbilor straine
63	capacitate de integrare rapida intr-o noua echipa; capacitatea de implicare si adaptare in realizarea unor activitati cu nivel ridicat de complexitate
65	abilitati tehnice, de comunicare, organizare, de instruire, nivel avansat
66	soft specializat in management de proiect - avansat
67	cunostinte tehnice - nivel avansat; abilitati de comunicare
Total	

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Concluzii

- CJ Gorj respectă prevederile legale privind perfecționarea profesională. Cu toate acestea calitatea perfecționării în raport cu așteptările este redusă iar impactul perfecționării asupra performanțelor profesionale pare nesatisfăcător.
- Doar participarea la un curs de perfecționare nu poate conduce la îmbunătățirea performanțelor la locul de muncă. Alegerea corespunzătoare a programului de perfecționare (în acord cu nevoile), calitatea tematicii, designului și a lectorilor cursului, motivația participanților pentru a învăța, atitudinea față de perfecționare și studiul individual sunt **factori cheie** pentru succesul unui proces de perfecționare.
- Angajații CJ Gorj doresc responsabilizarea participanților la perfecționare. Aceștia trebuie să disemineze și colegilor informațiile dobândite.
- Interesele pentru accesarea diferitelor cursuri diferă în funcție de Direcția CJ Gorj analizată. Cele mai solicitate cursuri de către angajații CJ Gorj sunt cele generale, de operare PC, limbi străine, achiziții publice și management de proiect.
- În privința altor tipuri de programe de formare profesională, sunt preferate cursurile ce îmbunătățesc abilitățile de prezentare și relațiile publice.
- Principalele abilități pe care angajații le doresc a fi dezvoltate sunt cele de comunicare și organizare.
- Programele de perfecționare ar trebui îmbunătățite prin dezvoltarea componentei practice.
- Revizuirea procedurilor prin care o persoană angajată a CJ Gorj are acces la un program de perfecționare.
- Perfecționarea profesională se poate realiza și prin intermediul unor schimburi de experiență, grupuri de lucru, studii de caz

Analiza nevoilor de instruire

Consiliul Județean Gorj

Recomandari

Recomandarile sunt integrate sub forma unui plan de actiune (Anexa 5)

Anexa 5 - Plan de acțiune pentru formare continuă Consiliul Județean Gorj

Nr. crt.	Recomandare	Actiuni	Termene de realizare	Resurse	Responsabili	Indicatori de evaluare
1	Îmbunătățirea capacității managerilor de comunicare, delegare de sarcini, urmărirea executării lucrărilor, evaluarea personalului.	Organizarea/contractarea unui program de formare pentru middle-manageri (directori direcții) în domeniul managementului organizațiilor publice.	2010	Resurse interne și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Compartimentul de resurse umane	Nr. de persoane instruite; Nr. de schimbări de management organizațional propuse și adoptate;
2	Creșterea capacității angajaților de a rezolva probleme/sarcini practice și dezvoltarea unei culturi organizaționale bazată pe comunicare.	Organizarea/contractarea unui program de tipul formare de formatori la care să participe persoanele resursă din cadrul CJ, cele care au o bună expertiză teoretică și practică în instituție.	2010	Resurse interne și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Directorii de direcții și compartimentul de resurse umane	Nr. de persoane resursă instruite; Nr. de cursuri interne organizate de fiecare persoană resursă instruită;
		Organizarea de programe de perfecționare interne (la locul de muncă) pentru funcționarii publici susținute de persoanele cu expertiză teoretică și practică din instituție.	2010	Resurse interne și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Directorii de direcții și compartimentul de resurse umane	Nr. de persoane instruite; Evaluările anonime ale participanților cu privire la calitatea instruirii;
3	Stabilirea și menținerea unui standard de competență profesională a angajaților CJ Gorj.	Evaluarea competențelor profesionale și a motivației de a învăța și de a își îmbunătăți activitatea. Această evaluare trebuie să permită redistribuirea între direcții și/sau unități subordonate a personalului astfel încât persoanele cele mai competente să lucreze în posturile cheie din punctul de vedere al implementării strategiei de dezvoltare.	2010	Resurse interne și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Directorii de direcții	Nr. de persoane transferate între direcții și/sau unități subordonate
4	Dezvoltarea inițiativei	Organizarea unei proceduri care	2010	Resurse interne	Președintele CJ	Nr. de propuneri lunare;

Nr. crt.	Recomandare	Actiuni	Termene de realizare	Resurse	Responsabili	Indicatori de evaluare
	angajaților și motivarea acestora în a propune măsuri de îmbunătățire a activității.	să garanteze caracterul anonim prin care angajații pot propune președintelui CJ măsuri de îmbunătățire a performanței. Feedback-ul angajaților este analizat lunar de președinte care dispune măsuri de corectare și informează angajații despre schimbările realizate.		și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Gorj	
5	Îmbunătățirea performanțelor echipelor de lucru	Creșterea coordonării în cadrul echipelor inter-direcții prin activități de lucru în echipă și asumare rolului de manager de echipă (sesiuni de brainstorming, întâlniri regulate, teambuilding).	2010	Resurse interne și/sau programe din fondurile structurale și de coeziune.	Responsabili de echipă și compartimentul de resurse umane	Nr. de sesiuni pentru îmbunătățirea coordonării.

Caseta tehnică

Titlul proiectului: "Dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul autorităților publice locale în domeniile managementului proiectelor și al achizițiilor publice", cod SMIS 2986

Material editat de Fundația Centrul de Resurse Juridice

Data: 01.03.2010
