



UNIUNEA EUROPEANĂ



Programul Operațional Capacitate Administrativă  
Competența face diferența!



Instrumente Structurale  
2014-2020

*Competența face diferența! Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European*

Axa prioritară 1: Administrație publică și sistem judiciar eficiente

Titlul proiectului: "Îmbunătățirea politicilor publice în învățământul superior și creșterea calității reglementărilor prin actualizarea standardelor de calitate - QAFIN"

Cod SIPOCA/SMIS2014+: 16

## **Fundamentare studiu Chestionar adresat angajaților ARACIS**

### **Motivație**

Banca Mondială este subcontractată de către ARACIS să asigure servicii de asistență tehnică pentru elaborarea analizei privind stabilirea organizației curente și a nevoilor organizaționale. Această analiză va sta la baza următoarelor două materiale pe care Banca Mondială le are de pregătit în cadrul acestui contract și anume: Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF) și Manualul Intern (MI).

Pentru atingerea acestui scop, echipa Băncii Mondiale a pregătit un chestionar cu mai multe întrebări organizate pe secțiuni distincte, pentru a putea face recomandări ulterioare cu privire la modul de eficientizare a activității instituției astfel încât să fie acoperite eventualele curențe, discrepante și disfuncționalități în organizare, care ar putea împiedica derularea coerentă și cursivă a activităților echipei și, implicit, funcționarea instituției la parametri maximi.

Pentru a putea face recomandări, echipa Băncii Mondiale are nevoie să înțeleagă procesele, fluxurile și procedurile ARACIS, cadrul de competență, sistemele de recrutare și de gestionare a performanței, sprijinite de o componentă de implicare a părților interesate.

Sondajul propus va colecta opinii și percepții ale angajaților cu privire la o serie de domenii în managementul organizațional și al resurselor umane, care au un impact asupra performanței generale a instituției.

Aceste domenii includ într-o succesiune logică următoarele obiective principale:

1. **Recrutare:** percepțiile personalului cu privire la procesul de recrutare pe bază de merit; competitivitatea și atractivitatea ocupării forței de muncă în cadrul instituției;
2. **Dezvoltarea carierei:** percepțiile personalului cu privire la promovare și recunoaștere; mobilitatea în carieră și oportunitățile de învățare;
3. **Motivație:** percepțiile personalului asupra motivației și implicării lor în colaborarea cu colegii și clienții; stimulentele pentru angajarea și menținerea în organizație;
4. **Stabilirea obiectivelor organizaționale:** percepțiile personalului cu privire la măsura în care managementul stabilește obiectivele instituționale și urmărește progresul către atingerea acestor obiective;
5. **Managementul individual al performanței:** măsura în care personalul este recunoscut pentru contribuția la realizarea obiectivelor instituției; măsura în care conducerea (managementul) apreciază și încurajează munca în echipă;
6. **Competențe:** Gradul în care personalul ocupă locuri de muncă potrivite cu abilitățile lor.



**Studiul are ca bază o Anchetă statistică.** Sondajele de acest tip pot fi efectuate on-line pentru acoperire maximă sau pot fi făcute față în față pentru a asigura capacitatea de reacție. Având în vedere situația curentă din România și restricțiile impuse de pandemia COVID-19, propunem ca în primă fază acest chestionar să fie aplicat doar online, urmând ca, în funcție de rezultatele obținute și de evoluția stării de urgență, analiza să fie completată, eventual, și cu câteva interviuri față în față.

Selectarea seturilor de întrebări și de itemi va permite o evaluare corectă și solidă a tuturor aspectelor urmărite, asigurând totodată relevanța obiectivelor propuse. Rezultatele sondajului vor sta la baza unui studiu calitativ (Conform Activității 4.1.) privind analiza nevoilor și a modului de organizare a instituției. Pe lângă întrebările specifice care urmăresc atingerea celor șase obiective principale menționate anterior, au fost incluse și o serie de întrebări care au rolul de a facilita obținerea unor informații utile în creionarea unui context general, de exemplu modul în care se percep angajații în cadrul instituției, cum sunt tratate aspectele de incluziune și egalitate de șanse, precum și cât de pregătită este ARACIS pentru munca la domiciliu și telemuncă.

Obiectivul	Întrebările
1. Recrutare	31–40
2. Dezvoltarea carierei	21–30, 41, 42, 44, 45
3. Motivație	14, 16, 17, 53, 54
4. Stabilirea obiectivelor organizaționale	10–13, 15
5. Managementul individual al performanței	46–55
6. Competențe	18–20, 43
7. Contextul general	1–9, 56–67, 68–71, 72–78, 79–88

Elementele planului observării<sup>1</sup> au fost discutate cu reprezentanții ARACIS pentru a se asigura relevanța și coerența studiului.

Banca Mondială va menține confidențialitatea strictă a identităților respondenților sondajului pentru a se asigura că opiniile exprimate în sondaj nu sunt părtinoare. La această anchetă vor participa toți angajații ARACIS, indiferent de poziția lor în schema organizatorică a instituției.

În cele din urmă, echipa Băncii Mondiale va efectua o analiză a datelor sondajului și va furniza un raport în colaborare cu echipa de implementare a proiectului QAFIN partener - ARACIS. Este important ca acesta să fie un proces de colaborare pentru a asigura structurarea constatărilor într-un mod de maximă utilitate scopului / implementării activităților din Rezultatul 4<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Planul observării cuprinde: obiectul și scopul observării; unitatea simplă și/sau unitatea complexă de observare; unitatea raportoare; timpul observării (le care se referă datele) și timpul înregistrării; locul observării; programul observării; formularele și instrucțiunile de completare; măsuri organizatorice/tehnice.

<sup>2</sup> Rezultatul 4. Regulament de Organizare și Funcționare al ARACIS actualizat și manual de proceduri interne dezvoltat: 4.1. Elaborarea unei analize preliminare pentru stabilirea nevoilor organizaționale; 4.2. Realizarea unui manual intern de proceduri complet și coerent care să vizeze activitatea personalului și experților ARACIS; 4.3. Revizuirea Regulamentului de Organizare și Funcționare al ARACIS astfel încât să se îmbunătățească practicile de management; 4.4. Implementarea principiilor orizontale Dezvoltare durabilă, Egalitatea de șanse și nediscriminarea și egalitatea de gen.