

→ Satu Mare în mișcare!

Țara România

**Twinning Administrația locală Zutphen (Olanda)
Administrația locală Satu Mare (România)
Administrația Tartu (Estonia)**

Durata proiectului 1 ianuarie 2008 - 30 iunie 2009

Bugetul proiectului € 69.616,83

Obiectivul proiectului

Dezvoltarea și implementarea unei politici de resurse umane sănătoase și funcționale pentru administrația publică locală.

Sumar proiect

Proiectul urmează proiectului-pilot ‚Spre servicii sociale viabile’ implementat în Direcția de Asistență Socială Satu Mare în cadrul LOGO East I. În cadrul proiectului respectiv s-au creat proceduri și documente în domeniul resurselor umane. Fiind încununat de succes, primăria a decis replicarea acestuia la nivelul întregii primării, în vederea dezvoltării unui nou sistem de resurse umane.

Date de bază

Satu Mare este un municipiul aflat în partea nord-vestică a României, înregistrând 130.000 locuitori. Economia municipiului se bazează în principiu pe industrie (cea alimentară și ușoară, producție de mobilier) și agricultură. Este un centru cultural și turistic important, datorită numeroaselor muzee, librării, cinemateci, orchestre și galerii de artă. Este reședința de județ.

Analiza problematicii

Făcând parte din managementul intern al primăriei, managementul resurselor umane este considerat a fi deosebit de important. Însă din cauza lipsei politicilor de resurse umane, acesta nu a fost prioritarizat. Fișele de post au fost elaborate de șefii diverselor departamente, și nu de un departament de resurse umane. Rezultatele evaluării erau virtualmente nule în privința personalului și a instituției. Nu exista o viziune pe termen lung în domeniul resurselor umane în Satu Mare, iar nivelul capacității de a implementa proiecte multisectorale era inferior în cadrul primăriei Satu Mare.

Implementarea proiectului

Proiectul a demarat cu evaluarea rezultatelor proiectului pilot (implementat în perioada LOGO East I), pentru a identifica resursele utilizabile. O echipă din cadrul primăriei Satu Mare a fost instruită la Zutphen și Satu Mare, în domenii precum elaborarea de politici, resurse umane, managementul proiectelor, astfel încât a

devenit echipa de lucru pentru toate activitățile proiectului, fiind capabilă să implementeze proiecte intersectorale. A fost elaborată o politică de resurse umane pentru administrația locală Satu Mare, cuprinzând o misiune, viziune și strategii, și fișe de post universale, cu formulare de evaluare, toate fiind aprobate de primar. De asemenea, s-a aprobat o nouă organigramă de către primar. Au fost implementate rezultatele diferitelor ședințe de evaluare a personalului primăriei.

Managementul procesului

Aspectul de importanță majoră a fost faptul că efectivul primăriei a învățat din proiectul anterior LOGO East despre importanța susținerii de către primar și consiliul local. Toate materialele produse în timpul acestui proiect au fost aprobate fără întârziere de către primar, și un consilier local a participat la toate ședințele, făcând parte din echipa de lucru. Această implicare a conducerii a creat concepția în rândul funcționarilor publici că sistemul de management al resurselor umane este aprobat de primar și devine obligatoriu. Este important faptul că s-au creat fișe de post ,universale' în cadrul proiectului, precum și un sistem de evaluare; s-a creat o senzație a competiției între funcționarii publici, care poate fi benefică pentru sistemul operațional al primăriei. De asemenea, de menționat și faptul că proiectul pilot a creat un sistem de succes în cadrul unui departament din primărie; văzând funcționalitatea acestuia, persoanele sunt mai dispuse să îl accepte.

Recomandări: experiențe pozitive și negative

- Susținerea primarului și a viceprimarilor este esențială în privința managementului resurselor umane.
- Părțile interesate trebuie implicate și informate despre schimbările legate de politicile de resurse umane.
- A se proceda cu grijă în explicarea sistemului de evaluare, deoarece oamenii au o senzație de teamă când acest termen este folosit.
- Comunicarea și colaborarea cuprinzătoare sunt factorii cheie în implementarea cu succes a schimbărilor în cadrul organizației. Toți șefii de departamente trebuie să fie informați și solicitați să informeze la rândul lor angajații cu privire la schimbări.
- Este necesar un rezumat al politicii de resurse umane, care trebuie diseminat în rândul angajaților.