

Anexa la Dispoziția nr. 10694/20.12.2021

**POLITICA DE RESURSE UMANE
A DIRECȚIEI GENERALE DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI
PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 2**

Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 (D.G.A.S.P.C. Sector 2) asigură la nivelul Sectorului 2 aplicarea politicilor și strategiilor de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și oricăror persoane aflate în dificultate, cu rol în administrarea și acordarea beneficiilor de asistență socială și a serviciilor sociale.

Prezenta politică de resurse umane stabilește principiile și liniile directoare în activitatea managementului resurselor umane în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2, în vederea creării, menținerii și dezvoltării în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 a unui corp de salariați (personal contractual și funcționari publici) profesionist și stabil, cu nivel ridicat de competențe prin care să se asigure atingerea obiectivelor strategice ale instituției.

Personalul de execuție și cel de conducere din D.G.A.S.P.C. Sector 2 sunt principala resursă strategică a instituției, factorul cheie care asigură realizarea obiectivelor Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 și al promovării unui management modern al resurselor umane în administrația publică a Sectorului 2, în conformitate cu legislația în vigoare și standardele europene. D.G.A.S.P.C. Sector 2 asigură resurselor umane din instituție un tratament echitabil și corect, posibilități de dezvoltare profesională și de carieră în funcție de cunoștințele, competențele dobândite, performanța demonstrată și legislația aplicabilă în vigoare.

Orientarea spre beneficiari guvernează întreaga activitate a salariaților din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2, însoțită de respect, integritate și onestitate, profesionalism și inovație. Managementul resurselor umane are menirea de a asigura corpul de salariați care dispune de aceste calități și competențe.

Managementul resurselor umane din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 se realizează de către Directorul general cu sprijinul personalului de conducere prin aplicarea procedurilor de lucru, înaintarea propunerilor și luarea deciziilor legate de personalul din subordine conform legislației în vigoare, respectând principiile echității și transparenței.

Principalele domenii specifice ale politicii de resurse umane a D.G.A.S.P.C. Sector 2 sunt următoarele (fără a fi limitative):

- Egalitatea de șanse;
- Recrutare și selecție;
- Formare și dezvoltare;
- Orientarea spre beneficiar;
- Salarii și recompense;
- Managementul performanței;
- Managementul carierei;
- Relații de serviciu;
- Comunicare internă;
- Motivație și angajament.

Politica de resurse umane a D.G.A.S.P.C. Sector 2 are la baza tuturor domeniilor și proceselor de management al resurselor umane principiul **egalității de șanse**. Instituția nu permite niciun fel de discriminare bazată pe naționalitate, vârstă, sex, orientare sexuală, handicap, stare civilă, religie în aplicarea procedurilor de managementul resurselor umane.

În cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2, în **procesul de recrutare și selecție** sunt respectate **principiile egalității de șanse, transparenței** în procedură și în deciziile adoptate. Singurul criteriu care stă la baza selecției de personal este cel al competenței pentru realizarea atribuțiilor postului la nivelul calitativ necesar îndeplinirii obiectivelor specifice ale compartimentului și instituției. Competența se măsoară prin satisfacerea condițiilor de participare la concurs/ examen, respectiv cunoștințele și abilitățile dovedite prin proba scrisă și interviu.

Învățarea și perfecționarea continuă este o parte componentă a culturii organizaționale din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2. Fiecare salariat trebuie să fie conștient de necesitatea actualizării cunoștințelor și competențelor proprii. Formarea se face prin instruire în cadrul cursurilor, programelor de perfecționare sau a altor tipuri de formare organizate de instituții specializate și prin specializare la locul de muncă. Dezvoltarea competențelor personalului D.G.A.S.P.C. Sector 2 este rezultatul unei colaborări active și continue între salariații de execuție și șefii ierarhici. Personalul de conducere are responsabilitatea îndrumării și sprijinirii salariaților din subordine, oferindu-le oportunități de învățare, și mentorat. În acest scop, D.G.A.S.P.C. Sector 2 pune la dispoziția personalului de conducere programe și resurse care sprijină salariații să urmeze cursuri de perfecționare și să-și îmbunătățească abilitățile.

Orientarea spre beneficiari reprezintă un domeniu prioritar al politicii de resurse umane a D.G.A.S.P.C. Sector 2. Pentru a oferi servicii de calitate corespunzătoare, toate procesele de muncă din instituție sunt orientate spre deservirea beneficiarilor. Managementul resurselor umane asigură implementarea acestui concept și dezvoltarea competențelor necesare prin formare, dezvoltarea

comunicării interne și a unei culturi organizaționale de orientare spre beneficiari. Rolul principal în această activitate revine personalului de conducere.

Dezvoltarea carierei are un dublu scop în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 și anume: să asigure resursa umană (satisfacerea nevoilor de personal), atât la nivelul funcțiilor de execuție, cât și la nivelul celor de conducere și să ofere salariaților cu potențial de dezvoltare posibilitatea de avansare în carieră. Principiile pe care se bazează dezvoltarea carierei sunt: competența, competiția, egalitatea de șanse, profesionalismul, motivarea, transparența. Prin dezvoltarea carierei, D.G.A.S.P.C. Sector 2 urmărește motivarea și menținerea în cadrul instituției a salariaților competenți, cu performanțe superioare. Personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 trebuie să fie motivat și interesat să își dezvolte cunoștințele și competențele, să aibă atitudine activă în procesul de dezvoltare și de descoperire a posibilității de avansare în carieră. Principalul instrument prin care se realizează dezvoltarea carierei în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 este promovarea.

Managementul performanței are ca scop motivarea salariaților să contribuie la atingerea obiectivelor D.G.A.S.P.C. Sector 2, îmbunătățirea performanțelor și dezvoltarea competențelor. Este un proces complex care demarează cu stabilirea obiectivelor pentru anul următor, continuă cu monitorizarea activității, sprijin și suport din partea șefului ierarhic în cursul îndeplinirii obiectivelor, participarea salariatului la programele de formare și se termină cu evaluarea performanțelor. Întregul proces trebuie să se bazeze pe un dialog sincer între șeful ierarhic și subordonat. Sprijinul acordat trebuie să fie fundamentat cu fapte și date reale și să fie îndreptat spre viitor, spre îmbunătățirea rezultatelor și dezvoltarea competențelor. În cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 sunt abordate cu sinceritate și obiectivitate atât rezultatele pozitive cât și cele negative. Rezultatele evaluării performanțelor profesionale sunt: includerea în planurile de formare, propunerea de promovare etc.

Comunicarea internă în cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 are la bază principiile transparenței și onestității. La nivelul instituției, comunicarea înseamnă mai mult decât transmiterea de informații și cunoștințe și presupune flux de informații în ambele direcții precum și consultarea salariaților în luarea deciziilor majore.

Creșterea și menținerea la un nivel înalt a **satisfacției în muncă** a salariaților din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 reprezintă o preocupare permanentă a personalului de conducere, fiind un factor de bază al angajamentului, implicării, motivației și calității muncii prestate. D.G.A.S.P.C. Sector 2 se preocupă, în permanență, să ofere salariaților condiții de muncă bune și dotarea necesară îndeplinirii atribuțiilor. Comunicarea internă deschisă, în ambele direcții ale ierarhiei, permite exprimarea opiniilor salariaților D.G.A.S.P.C. Sector 2.

Monitorizarea și evaluarea implementării prezentei politici de resurse umane se va realiza prin analiza rezultatelor și cheltuielilor activităților specifice de managementul resurselor umane (fluctuația salariaților pe categorii sau pe compartimente, cheltuieli de recrutare atât pentru personalul de execuție

cât și cel de conducere, cheltuieli de formare pe categorii de funcționari publici sau personal contractual, structura cheltuielilor cu comunicarea internă, etc.).

Prezenta politică de resurse umane poate fi modificată și/ sau completată ori de câte ori se impune sau intervin schimbări în structura organizatorică, în obiectivele strategice, în legislația în vigoare din domeniu, etc.

Politica de resurse umane a D.G.A.S.P.C. Sector 2 va fi adusă la cunoștința salariaților instituției prin intermediul personalului de conducere și va fi publicată pe pagina de internet www.social2.ro.

Florin – Ștefan VASILE

Director general