

AUTOEVALUAREA POTENȚIALULUI INTELLECTUAL AL AUTORITĂȚILOR PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Alexei STURZA¹, master, drd., INCE

În condițiile economiei și societății globale bazate pe cunoaștere și inovare, potențialul intelectual al oricărei organizații este un factor cheie de succes. Evaluarea acestuia reprezintă o problemă complexă și poate fi efectuată inclusiv și prin autoevaluare. Autoevaluarea potențialului intelectual al autorităților publice din Republica Moldova, efectuată în cadrul unui sondaj de opinie în baza unui chestionar din 32 de întrebări, pe un eșantion de 100 de angajați publici (metodă sociologică de cercetare), realizat de autor în anii 2013-2014, a relevat faptul că, în prezent, acesta este unul mediu, deși are anumite perspective de creștere lentă, dar are o importanță majoră pentru eficientizarea activității acestora.

Cuvinte cheie: autoevaluare, autorități publice, managementul resurselor umane (MRU), potențial intelectual, tehnologii informaționale și de comunicații (TIC).

Introducere. În anii 2013-2014, autorul a realizat un sondaj de opinie, în baza unui chestionar din 32 de întrebări, în rândul angajaților autorităților publice din RM, pentru autoevaluarea potențialului lor intelectual și elaborarea unor recomandări, în vederea eficientizării activității autorităților prin transformarea lor în organizații bazate pe cunoaștere.

În total, au fost chestionați 100 de angajați publici, din care: din cadrul autorităților administrației publice centrale (APC) – 70%, inclusiv din servicii publice descentralizate – 13%; din administrația publică locală (APL) – 30%, inclusiv de nivelul I – 9%, de nivelul II – 21% și din servicii publice descentralizate – 22%. Structura respondenților după alte criterii socio-demografice este reprezentată în Figurile 1-7.



Fig. 1. Structura respondenților după sex / Fig.1. Structure of respondents by sex

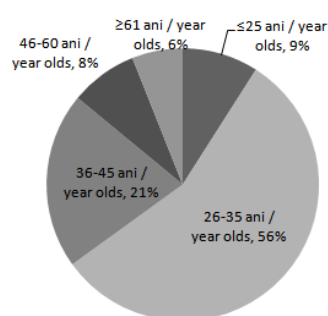


Fig. 2. Structura respondenților după vârstă / Fig.2. Structure of respondents by age

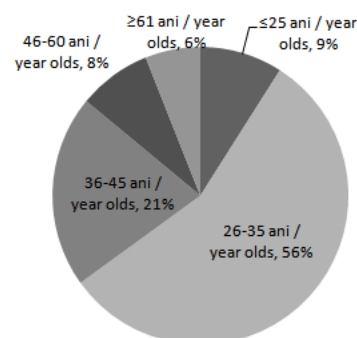


Fig. 3. Structura respondenților după nivelul de studii / Fig. 3. Structure of respondents by level of education

SELF-EVALUATION OF THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF THE PUBLIC AUTHORITIES OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

Alexei STURZA, master, PhD Student, NIER

Under the global society and economy based on knowledge and innovation, the intellectual potential of any organization is a key success factor. Its evaluation is a complex issue and can be performed including by self-assessment. The self-assessment of the intellectual potential of the public authorities of the Republic of Moldova performed within a survey based on a questionnaire of 32 questions on a sample of 100 public employees (sociological research method) conducted by the author in the years 2013-2014 revealed that at present it is a middle one, although it has a prospect of slow growth, but it is of major importance for the efficiency of their activity.

Key words: self-evaluation, public authorities, human resource management (HRM), intellectual potential, information and communication technologies (ICT)

JEL Classification: M15, M12, M50, M59

Introduction. In the years 2013-2014 the author conducted a survey based on a questionnaire of 32 questions among the employees of the public authorities of the RM for the self-assessment of their intellectual potential and for the development of some recommendations to improve the activity of these authorities by transforming them into learning organizations.

In total, 100 public employees were questioned, of which: within the central public administration (CPA) authorities – 70%, including decentralized public services – 13%; local public administration (LPA) – 30%, including the 1st level – 9%, the 2nd level – 21% and decentralized public services – 22%. The structure of the respondents by other socio-demographic criteria is represented in Figures 1-7.

¹ © Alexei STURZA, sturzale@gmail.com

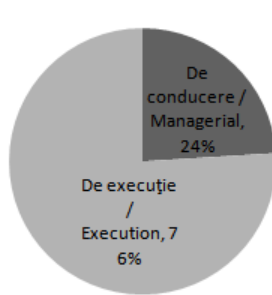


Fig. 4. Structura respondenților după nivelul funcțiilor ocupate / Fig. 4. Structure of respondents by function level

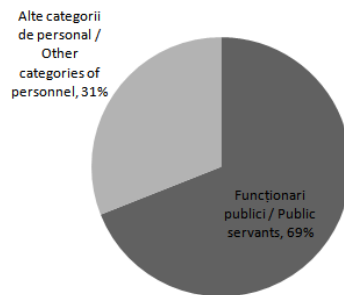


Fig. 5. Structura respondenților după statut de funcționar public / Fig. 5. Structure of respondents by public servant's status

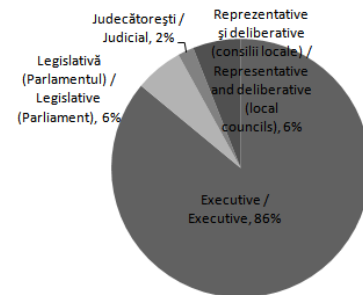


Fig. 6. Structura respondenților după ramura puterii de stat a autorităților publice / Fig. 6. Structure of respondents by branch of state power of public authorities

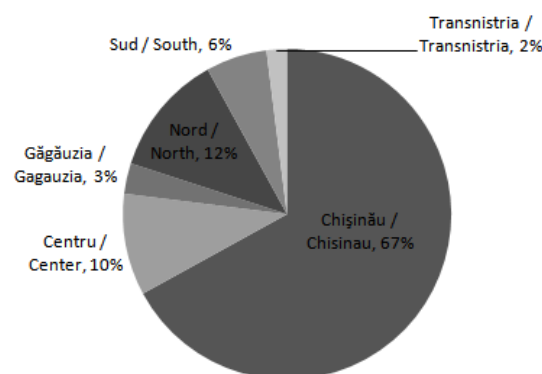


Fig. 7. Structura respondenților după regiuni de dezvoltare / Fig. 7. Structure of respondents by development regions

Sursa/Source: Elaborate de autor în baza procesării chestionarelor./ Created by author based on processing questionnaires.

Rezultatele sondajului de opinie. 74% din respondenți au afirmat că învață sistematic toată viața sub diferite forme, inclusiv și autoinstruire, 22% învață periodic (cu întreruperi) și 4% - din când în când (în caz de dorință și/sau necesitate).

61% din cei chestionați au căzut de acord că autoritatea publică în care activau avea o viziune strategică clară a viitorului său, 14% - nu erau de acord și 25% aveau o opinie neutră.

Participanții la sondaj, în medie, anual, în ultimii 5 ani, au dedicat cca 724 de ore sau 94 de zile dezvoltării lor profesionale, având în vedere că mulți dintre ei și-au făcut recent sau își fac studiile de masterat, de regulă, în cadrul Academiei de Administrare Publică (AAP), unde activează cercetătorul.

Respondenții și-au apreciat, în medie, propria capacitate de învățare cu nota 4,31 din 5 puncte posibile sau la 86,3%. În același timp, rezultatele reale obținute de ei în învățarea noilor cunoștințe, abilități, deprinderi, atitudini etc., necesare pentru serviciu, au fost autoevaluate puțin mai modest - cu nota 4,21 sau la 84,2%.

38% din participanții la sondaj învățau, preponderent, din greșeli proprii, dar trăgeau concluzii și din greșelile străine, 26% procedau invers, 22% învățau numai în baza propriilor greșeli, 12% - doar din greșelile altora și numai 2% nu trăgeau deloc lecții din greșeli.

Respondenții au estimat cu nota medie 3,44 din 5 sau la 68,8% libertatea comunicării în cadrul autorităților publice menționate.

Survey results. 74% of the respondents claimed they have been systematically learning all their life in various forms, including self-learning, 22% learn regularly (with interruptions) and 4% from time to time (if desired and/or required).

61% of the respondents agreed that the public authority, where they worked, had a clear strategic vision of its future, 14% - disagreed and 25% had a neutral opinion.

The respondents on average annually in the last 5 years devoted about 724 hours or 94 days to their professional development, given that many of them have been recently passing master's programs, usually within the Academy of Public Administration (APA), where the author is engaged.

The respondents rated on average their learning capacity as 4.31 of 5 possible points or at 86.3%. At the same time, the actual results obtained by them in learning new knowledge, abilities, skills, attitudes, etc., necessary for their service, were self-assessed slightly more modestly - at 4.21 or 84.2%.

38% of the survey participants learned mainly from their own mistakes, but drew lessons and from others' ones, 26% behaved vice versa, 22% learned only from their own mistakes, 12% - only from the mistakes of others and only 2% did not draw at all lessons from mistakes.

The respondents estimated at an average grade of 3.44 of 5 or at 68.8% free communication within the above-mentioned public authorities.

The public employees surveyed rated at an average grade of

Angajații publici chestionați au evaluat cu nota medie 3,22 din 5 sau la 64,3% aserțiunea că autoritățile publice îl motivează pe personalul său pentru performanțe mai înalte.

Participanții la sondaj au apreciat activitatea echipelor de lucru cu calificativul 3,02 din 5 puncte posibile sau la 60,5%, inclusiv în cadrul subdiviziunii sale – 3,05 (61%) și în organizație în ansamblu – 2,99 (59,8%).

Respondenții au invocat următoarele motive pentru a lucra mai perseverent: 1) perspective de carieră – 82% din total; 2) beneficii sociale – 81%; 3) realizarea abilităților, cunoștințelor, talentelor proprii – 80%; 4) un salariu mai mare – 79%; 5) stima și recunoașterea persoanelor din jur – 76%; 6) posibilitatea de a-și lărgi contactele sociale – 74%; 7) însușirea cunoștințelor și competențelor noi – 71% ș.a.

Totodată, tabloul motivației de a studia era diferit: motivele cele mai puternice erau doar două: 1) însușirea cunoștințelor și competențelor noi (79%) și 2) perspective de carieră (67%). Celelalte motive erau evident mai slabe.

Angajații publici chestionați au practicat următoarele metode și tehnici de instruire profesională: 1) prelegeri și prezentări – câte 85%; 2) seminare – 82%; 3) discuții – 76%; 4) studii de caz – 69%; 5) lecții practice / de laborator – 68% ș.a.

În prezent, ei utilizează următoarele metode și tehnici: 1) discuții – 79%; 2) prezentări – 53%; 3) seminare – 38%; 4) studii de caz – 30%; 5) prelegeri – 26% ș.a.

În viitor, repartizarea preferată ar fi după cum urmează: 1) master class – 68%; 2) vizite de studii – 65%; 3) brainstorming – 57%; 4) filme instructive – 55%; 5) studii de caz – 40% ș.a.

Dat fiind că timpul întotdeauna este cea mai rară și prețioasă resursă, lipsa acestuia, în opinia majorității absolute a respondenților (79%), constituie cea mai mare barieră pentru învățare. Numai pentru 8% din respondenți nu există bariere pentru a reuși în învățare.

Orientarea autorităților publice spre economia de piață a fost estimată de către angajații chestionați cu nota medie 3,67 din 5 posibile sau la 73,3%.

Participanții la sondaj au practicat următoarele forme de instruire profesională: 1) conferințe și programe de licență – câte 70%; 2) programe de masterat – 61%; 3) ateliere – 56%; 4) mese rotunde și autoinstruire – câte 55%; 5) cursuri de dezvoltare profesională până la 5 zile – 52% ș.a.

În prezent, respondenții exercită următoarele forme de instruire profesională: 1) autoinstruire – 53%; 2) conferințe – 19%; 3) mese rotunde – 16%; 4) programe de masterat – 15%; 5) ateliere – 12% ș.a.

În viitor, angajații publici chestionați ar prefera să parcurgă următoarele forme de instruire profesională: 1) stagii peste hotare – 65%; 2) autoinstruire – 52%; 3) studii la distanță – 51%; 4) programe de doctorat – 24%; 5) cursuri cu durată de 5-10 zile și stagii în alte localități din țară – 19% ș.a.

Toți respondenții au apreciat pozitiv impactul dezvoltării profesionale asupra cunoștințelor și performanțelor individuale; 2) 73% din ei – și asupra performanțelor colective în subdiviziunea în care își desfășoară activitatea; 3) 72% – și asupra cunoștințelor colective în subdiviziune; 4) 62% – și asupra cunoștințelor colective în autoritatea publică în care activau; 5) 59% – și asupra performanțelor colective în autoritatea publică respectivă ș.a.

29% din cei chestionați au calificat negativ impactul dezvoltării profesionale asupra vieții personale; 2) 28% – și asupra familiei; 3) câte 11% respectiv – și asupra remunerării individuale și a colegilor; 4) 7% – și asupra apropiatei promovări în funcție; 5) câte 5% – asupra performanțelor colective în

3.22 of 5 or at 64.3% the assertion that public authorities motivate their staff for higher performance.

The respondents praised the activity of working teams at a rating of 3.02 of 5 possible points or at 60.5%, including within their subdivision – 3.05 (61%) and the organization as a whole – 2.99 (59, 8%).

The respondents cited the following reasons to work more earnestly: 1) career prospects – 82% of the total; 2) social benefits – 81%; 3) development of skills, knowledge, talents – 80%; 4) a higher salary – 79%; 5) respect and recognition of people around – 76%; 6) opportunity to expand social contacts – 74%; 7) acquisition of new knowledge and skills – 71% etc.

However, the picture of motivation to study was different: the strongest reasons were only two: 1) acquiring new knowledge and skills (79%) and 2) career prospects (67%). The other reasons were obviously weaker.

The public employees interviewed practiced the following methods and techniques of professional training: 1) lectures and presentations – by 85%; 2) seminars – 82%; 3) discussions – 76%; 4) case studies – 69%; 5) practical / laboratory lessons – 68% etc.

Currently, they use the following methods and techniques: 1) discussions – 79%; 2) presentations – 53%; 3) seminars – 38%; 4) case studies – 30%; 5) lectures – 26% etc.

In the future, the preferred allocation would be as follows: 1) master class – 68%; 2) study visits – 65%; 3) brainstorming – 57%; 4) instructional films – 55%; 5) case studies – 40% etc.

Since time is always the most rare and precious resource, its lack, in the opinion of the majority of the respondents (79%), is the largest barrier to learning. Only for 8% of the respondents there were no barriers to succeed in learning.

The orientation of public authorities to a market economy was estimated by their employees surveyed at an average grade of 3.67 of 5 or at 73.3%.

The respondents exercised the following forms of professional training: 1) conferences and undergraduate programs – each by 70%; 2) masters – 61%; 3) workshops – 56%; 4) workshops and self-training – by 55%; 5) professional development courses up to 5 days – 52% etc.

Currently, the respondents perform the following forms of professional training: 1) self-training – 53%; 2) conferences – 19%; 3) workshops – 16%; 4) masters' programs – 15%; 5) workshops – 12% etc.

In the future, the public employees surveyed would rather pass the following forms of professional training: 1) internships abroad – 65%; 2) self-training – 52%; 3) distance learning – 51%; 4) doctoral programs – 24%; 5) courses and internships of 5-10 days in other cities in the country – 19% etc.

All the respondents positively appreciated the impact of their professional development on individual knowledge and performance; 2) 73% of them – and on the collective performance of their subdivision; 3) 72% – on the collective knowledge of their subdivision; 4) 62% – on the collective knowledge of their public authority; 5) 59% – on the collective performance of the respective public authority etc.

29% of the respondents negatively qualified the impact of their professional development on their private life; 2) 28% – and on the family; 3) by 11% – on individual remuneration and on colleagues; 4) 7% – on oncoming promotion; 5) 5% – on the collective performance of the public authority and on career prospects.

autoritatea publică și asupra perspectivelor de carieră.

49% din participanți au opinat că dezvoltarea sa profesională nu avea nici un impact asupra promovării apropiate în funcție; 2) 41% – și asupra perspectivelor de carieră; 3) 23% – asupra remunerării individuale; 4) câte 22% respectiv – asupra vieții personale și asupra familiei; 5) 13% – asupra performanțelor colective în autoritatea publică respectivă.

În următorii 5 ani, angajații publici chestionați ar dedica dezvoltării lor profesionale, în medie, anual, cca 578 de ore (cu 20,2% mai puțin decât în ultimii 5 ani) sau 73 de zile (-22,3%), având în vedere faptul că majoritatea lor deja au studii de masterat. Totuși, timpul acordat instruirii ar rămâne cu 14,5 ori peste cel minim cerut de legislație – 40 ore anual [Legea, 2008, art. 37].

Respondenții au evaluat flexibilitatea mentalității managerilor în subdiviziunea în care activează cu nota medie 3,67 din 5 puncte posibile sau la 73,3%, în timp ce progresivitatea lor – cu 3,81 (76,2%).

La nivelul întregii organizații, indicatorii în cauză au fost 3,49 (69,9%) și 3,6 (71,9%) respectiv.

Flexibilitatea mentalității salariaților de execuție din subdiviziunile respondenților a fost apreciată cu nota 3,62 (72,4%), totodată, progresivitatea lor – 3,64 (72,8%).

La nivel organizațional, indicatorii dați constituiau 3,47 (69,4%) și 3,45 (68,9%) respectiv.

Angajații publici chestionați au estimat predominant stilul de conducere în autoritatea publică în care activau cu nota medie 3,04 (60,7%) pe o scară de la 1 (autocratic) până la 5 (liberal), adică „democratic”.

Respondenții au evaluat structura organizatorică a autorităților publice în care lucrau cu nota medie 2,47 (49,5%) pe o scară de la 1 (birocratică) la 5 (adaptivă), adică mai degrabă birocratică.

Participanții la sondaj au apreciat la justa valoare importanța potențialului intelectual pentru orice organizație, inclusiv și autoritate publică, cu nota medie 4,29 din 5 (85,6%). Totodată, potențialul existent al autorităților publice (unde activau respondenții) era estimat cu nota 3,35 din 5 sau la 67%, adică la un nivel mediu. Potențialul strategic în următorii 5 ani era scontat cu nota medie 3,75 din 5 sau la 75%.

Respondenții au sugerat următoarele măsuri pentru conducerea autorităților publice în care activau ca aceasta să devină mai adaptivă, eficientă, inovativă și inteligentă: 1) evaluarea, remunerarea și promovarea colaboratorilor în bază de performanțe – 91%; 2) abordarea sistemică a formării și dezvoltării continue a personalului din serviciul public – 81%; 3) formarea unui climat de creație și învățare – 75%; 4) renunțarea la documente inutile, reducerea formularisticii și simplificarea documentației oficiale – 72%; 5) implementarea comunicațiilor electronice interne și externe – 69% ș.a.

44% din cei chestionați n-au putut prognoza unde vor activa în următorii 5 ani; 2) 43% au presupus că vor lucra în aceeași autoritate publică în care sunt angajați în prezent; 3) câte 4% – într-o companie privată sau în străinătate; 4) 2% – într-o altă autoritate publică și 5) câte 1% – într-o (altă) întreprindere de stat sau municipală, organizație non-guvernamentală (ONG) sau organizație străină cu sediul în RM.

În cazul a 58% din respondenți, autoritățile publice erau implicate în implementarea Programului strategic de modernizare tehnologică a guvernării (e-Transformare) [Hotărârea Guvernului, 2011]; 2) 4% erau numai incluși în planul de acțiuni respectiv; 3) 5% vor fi incluși în planul de acțiuni respectiv; 4) 4% – nu erau implicați în general și 5) 29% – nu erau informați.

49% of participants opined that their professional development had no impact on their oncoming promotion; 2) 41% – and on career prospects; 3) 23% – on individual remuneration; 4) by 22% – on private life and family; 5) 13% – on the collective performance of the respective public authority.

In the next 5 years on average annually the public employees surveyed would dedicate to their professional development about 578 hours (20.2% less than in the last 5 years) or 73 days (-22.3%), having the fact that most of them already have a master's diploma. However, the time for training would remain 14.5 times more than the minimum required by the law – 40 hours per year [Law, 2008, art. 37].

The respondents rated the flexibility of managers' mentality in their subdivision at an average grade of 3.67 of 5 possible points or at 73.3%, while their progressivity – at 3.81 (76.2%).

At the whole organization's level, the indicators in question were 3.49 (69.9%) and 3.6 (71.9%) respectively.

The flexibility of the mentality of employees of execution within respondents' subdivisions was rated at 3.62 (72.4%), however, their progressivity – 3.64 (72.8%).

At the organizational level, the given indicators were 3.47 (69.4%) and 3.45 (68.9%) respectively.

The public employees surveyed estimated the management style prevalent in their public authority at an average grade of 3.04 (60.7%) on a scale from 1 (autocratic) to 5 (liberal), namely "democratic".

The respondents evaluated the organizational structure of their public authorities at an average mark of 2.47 (49.5%) on a scale from 1 (bureaucratic) to 5 (adapted), i.e. rather bureaucratic.

The respondents appreciated at its true value the intellectual potential importance for any organization, including public authorities, at an average grade of 4.29 out of 5 (85.6%). However, the existing potential of public authorities (where respondents worked) was estimated at a grade of 3.35 of 5 or 67%, i.e. at a middle level. The strategic potential in the next 5 years was expected to an average grade of 3.75 of 5 or to 75%.

The respondents suggested the following measures for the management of their public authorities in order to become more adaptive, efficient, innovative and intelligent: 1) evaluation, remuneration and promotion of employees based on performance – 91%; 2) systemic approach to training and continuous development of public service personnel – 81%; 3) formation of a climate of creativity and learning – 75%; 4) refusal to unnecessary paperwork, reducing and simplifying the forms of official documentation – 72%; 5) implementation of internal and external electronic communications – 69% etc.

44% of the respondents could not forecast where they would work in the next 5 years; 2) 43% assumed they would work in the same public authority, where they are currently employed; 3) by 4% - in a private company or abroad; 4) 2% - in another public authority, and 5) by 1% – in (another) state or municipal enterprise, non-governmental organization (NGO) or foreign organization based in Moldova.

In case of 58% of respondents, the public authorities were involved in implementing the Strategic program of technological modernization of government (e-Transformation) [Government Decision, 2011]; 2) 4% were only included in the action plan in question; 3) 5% will be included in the action plan in question; 4) 4% – were absolutely not involved and 5) 29% – were not aware.

38% din angajații publici chestionați nu erau implicați personal în implementarea Programului e-Transformare [Hotărârea Guvernului, 2011]; 2) 26% – doar parțial; 3) 19% – indirect și 4) 16% – nemijlocit.

La nivel organizațional, ratingul utilizării TIC de către angajați era următorul: 1) acces la Internet – 88%; 2) poșta electronică corporativă – 84%; 3) computere personale – 81%; 4) interacțiunea cu alte autorități publice – 80%; 5) interacțiunea cu alte organizații publice și cetățenii RM – câte 79% ș.a.

Impactul utilizării TIC asupra eficienței activității autorităților publice era perceput preponderent pozitiv: 1) lucrări de secretariat – 85%; 2) locuri de muncă – 80%; 3) resurse umane – 79%; 4) servicii publice pentru cetățeni (G2C) – 73%; 5) servicii publice pentru alte autorități publice (G2G) – 71%; 6) servicii publice pentru angajații autorităților publice (G2E) – 70%; 7) cercetare, dezvoltare, inovare și servicii publice pentru mediul de afaceri (G2B) – câte 69%.

Pentru autoevaluarea sintetică a potențialului intelectual al autorităților publice aproape fiecărei (sub)întrebări (în afara celor care se refereau la date personale și celor semiînchise) a fost atribuit punctajul maxim 5, iar numărul acestora a fost de 200, astfel punctajul maxim total s-a primit 1000.

Totodată, fiecare întrebare a fost clasificată concomitant după 3 criterii: 1) componentele potențialului intelectual, 2) nivel de management/învățare și 3) axa temporară, și inclusă în categoria respectivă. De exemplu, prima întrebare despre regimul învățării individuale a fost caracterizată ca „MRU”, „individual” și „prezent” și i s-a atribuit câte 5 puncte pentru fiecare criteriu.

În continuare, fiecare întrebare a fost „punctată” reieșind din răspunsurile agregate ale respondenților. Astfel, potențialul intelectual total a fost evaluat cu 590 de puncte sau la 59%. Este de menționat faptul că potențialul maxim de 72,1% a fost atins la categoria „trecut”, iar cel minim de 56% – la categoria „colectiv”. Totuși, este încurajator faptul că „viitorul” cu 59% depășește „prezentul” cu 2,9 puncte procentuale (p.p.), adică există o anumită perspectivă de dezvoltare (Tabelul 1).

38% of public employees interviewed were not personally involved in the implementation of e-Transformation Program [Government Decision, 2011]; 2) 26% – partially; 3) 19% – indirectly and 4) 16% - directly.

At the organizational level, the rating of ICT use by employees was as follows: 1) Internet access – 88%; 2) corporate e-mail – 84%; 3) personal computers – 81%; 4) interaction with other public authorities – 80%; 5) interaction with other public organizations and citizens of the RM – by 79% etc.

The impact of ICT use on the efficiency of public authorities' activity was perceived mostly positive: 1) secretarial work - 85%; 2) jobs – 80%; 3) human resources – 79%; 4) public services to citizens (G2C) – 73%; 5) public services to other public authorities (G2G) – 71%; 6) public services to employees of public authorities (G2E) – 70%; 7) research, development, innovation and public services to business (G2B) – by 69%.

For the synthetic self-evaluation of the intellectual potential of public authorities almost every (sub)question (other than those related to personal data and semi-enclosed) has been awarded the maximum score of 5, and their number was 200, so the total maximum score was received 1000.

However, each question was classified simultaneously by 3 criteria: 1) components of intellectual potential, 2) level of management / learning and 3) temporary axis, and included in the respective category. For example, the first question on the individual learning regime was characterized as "HRM", "individual" and "present" and was awarded 5 points for each criterion.

Further, each question was "pointed" based on the aggregated responses of the respondents. The total intellectual potential was evaluated at 590 points or at 59%. It should be noted that the maximum potential of 72.1% was achieved in the "past" category and the least one of 56% – in the "collective" category. However, it is encouraging that the "future" of 59% exceeds the "present" by 2.9 percentage points (p.p.), i.e. there is a prospect of development (Table 1).

Tabelul 1 / Table 1

**Autoevaluarea sintetică a potențialului intelectual al autorităților publice din RM /
Synthetic self-evaluation of the intellectual potential of the public authorities of the RM**

Nr. d/r	Indicatori / Indicators	Componentele potențialului intelectual / Intellectual potential components	Nivel de management / învățare / Management / learning level	Axa temporară / Temporary axis
1.	Element 1 / Element 1	Management general / General management	Organizațional / Organizational	Trecut / Past
1.1.	Punctaj real / Real score	230	357	108
1.2.	Punctaj maxim / Maximum score	390	605	150
1.3.	Punctaj real, % / Real score, %	59	59	72,1
2.	Element 2 / Element 2	MRU / HRM	Colectiv (de grup / subdiviziune) / Collective (group / subdivision)	Prezent / Present
2.1.	Punctaj real / Real score	174	115	393
2.2.	Punctaj maxim / Maximum score	285	205	700
2.3.	Punctaj real, % / Real score, %	61,1	56	56,1
3.	Element 3 / Element 3	TIC / ICT	Individual / Individual	Viitor / Future
3.1.	Punctaj real / Real score	186	118	89
3.2.	Punctaj maxim / Maximum score	325	190	150
3.3.	Punctaj real, % / Real score, %	57,2	62,2	59
4.	TOTAL / TOTAL			
4.1.	Punctaj real / Real score		590	
4.2.	Punctaj maxim / Maximum score		1000	
4.3.	Punctaj real, % / Real score, %		59	

Sursa/Source: Elaborat de autor în baza prelucrării rezultatelor sondajului de opinie/ Created by author based on processing survey results.

Concluzii:

1) Respondenții au sesizat importanța potențialului intelectual pentru orice organizație, inclusiv și autoritate publică la un nivel de 85,6%.

2) Autoevaluarea analitică (agregarea răspunsurilor la întrebarea 20 din chestionar) și sintetică (generalizarea răspunsurilor la majoritatea întrebărilor) a acestuia diferă semnificativ. Astfel, potențialul analitic existent a fost estimat la 67%, iar cel sintetic – la numai 56,1%. De asemenea, potențialul analitic strategic a fost apreciat la 75%, iar cel sintetic – la doar 59%. Menționăm faptul că potențialul sintetic trecut a ajuns la 72,1%. Este evident că indicatorii sintetici sunt mai relevanți decât cei analitici și potențialul intelectual actual al autorităților publice este unul mediu și poate chiar redus, însă are șanse reale de a crește cu cel puțin 3 p.p. în următorii 5 ani.

3) Administrația publică din RM trebuie să depună toate eforturile pentru dezvoltarea și realizarea sustenabilă a potențialului său intelectual (sau intelectualizarea sa) și astfel eficientizarea activității sale, în condițiile globalizării și edificării economiei și societății bazate pe cunoaștere și inovare.

Conclusions:

1) The respondents conceived the importance of intellectual potential for any organization, including for a public authority, at a level of 85.6%.

2) Analytical (aggregation of responses to question 20 of the questionnaire) and synthetic (generalization of answers to most questions) self-evaluation thereof differ significantly. Thus, the existing analytical potential was estimated at 67% and synthetic one – only at 56.1%. Also, the strategic analytical potential was estimated at 75%, but the synthetic one – only at 59%. We mention that the past synthetic potential reached 72.1%. It is obvious that synthetic indicators are more relevant than those analytical and the actual intellectual potential of public authorities is middle one and maybe reduced, but it has a real chance to grow by at least 3 p.p. the next 5 years.

3) The public administration of the RM should make every effort to achieve sustainable development of its intellectual potential (or its intellectualization) and thus increasing the efficiency of its activity, under globalization and building the economy and society based on knowledge and innovation.

Referințe bibliografice / References

1. ANDRONICEANU, A. *Noutăți în managementul public*. București: Ed. Universitară, 2003. 396 p. ISBN 973-7787-68-4.
2. COJOCARU, S. *Strategia managementului resurselor umane în administrația publică: autoreferatul tezei de doctor în științe economice*. Chișinău, 2005. 32 p.
3. CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA. *CPAR project completion report 2006-2013*. Chișinău, 2014. 61 p.
4. CANCELARIA DE STAT A REPUBLICII MOLDOVA. *Dicționarul funcției publice*. Chișinău, 2012. 42 p.
5. GHEORGHÎȚA, T. *Modernizarea managementului funcției publice și al funcționarului public în Republica Moldova - Organizarea și dirijarea în instituțiile administrației publice - Serviciile publice: autoreferatul tezei de doctor în științe administrative*. Chișinău: S.n., 2014. 30 p.
6. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova privind punerea în aplicare a prevederilor Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare: nr. 201 din 11.03.2009. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2009, nr. 55-56, art. 249.
7. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la aprobarea Programului strategic de modernizare tehnologică a guvernării (e-Transformare): nr. 710 din 20.09.2011. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2011, nr. 156-159, art. 780.
8. HRIȘCEV, E. *Managementul inovațional*. Chișinău: Ed. ASEM, 2001. 555 p. ISBN 9975-75-124-5.
9. Legea Republicii Moldova cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, cu modificările și completările ulterioare: nr. 158-XVI din 04.07.2008. In: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2008, nr. 230-232, art. 840.
10. БУКОВИЧ, У., УИЛЬЯМС, Р. *Управление знаниями: руководство к действию*. Москва: ИНФРА-М, 2002. 504 с.
11. ДАФТ, Р. *Менеджмент*. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 826 с.
12. КОТЛЕР, Ф., АРМСТРОНГ, Г., СОНДЕРС, Дж. и др. *Основы маркетинга*. Пер. с англ. 2-е европ. изд. Москва: Известия, 2000. 943 с.
13. КОТЛЕР, Ф. *Маркетинг менеджмент*. Санкт-Петербург: Питер, 2000. 752 с.
14. МЕСКОН, М., АЛЬБЕРТ, М., ХЕДОУРИ, Ф. *Основы менеджмента*. Москва: Дело, 1998. 800 с.
15. Wikipedia [accesat 2 noiembrie 2014]. Disponibil: <http://www.wikipedia.org/>

Recomandat spre publicare: 03.11.2014