

PROGRAMUL DE DEZVOLTARE STRATEGICĂ

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

2013-2015

Chișinău 2012

CUPRINS

INTRODUCERE	3
I SITUAȚIA CURENTĂ.....	4
Misiunea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.....	4
Valori și principii de activitate ale Agenției naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.....	5
II.PROFILUL.....	5
2.1 Organigrama.....	5
2.2 Buget.....	6
2.3 Portofoliul subdiviziunilor interne.....	7
2.4 Portofoliul instituțiilor din subordine.....	10
2.5 Informație cu privire la personal.....	11
III. ANALIZA SWOT.....	13
IV. CADRU DE POLITICI PUBLICE.....	13
A. Priorități de politici pe termen mediu.....	13
B. Programe.....	14
C. Obiective prioritare pe termen mediu.....	15
V. EVALUAREA ȘI DEZVOLTAREA CAPACITĂȚILOR.....	17
VI. MONITORIZARE ȘI EVALUARE.....	20
Anexa 1.....	21

INTRODUCERE

Programul de Dezvoltare Strategică (în continuare PDS) este documentul de bază al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, care completează sistemul de planificare strategică al acesteia, asigurând stabilirea de priorități în baza diverselor obiective, reflectate în numeroasele documente de politici, precum și identificând lacunele în capacitățile și instrumentele/metodele pe care le va utiliza Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă în vederea atingerii obiectivelor sale.

Acest document a fost elaborat în conformitate cu prevederile **Hotărârii Guvernului nr. 176 din 22 martie 2011 "Cu privire la aprobarea Metodologiei de elaborare a programelor de dezvoltare strategică ale autorităților administrației publice centrale" și a Ghidului privind elaborarea PDS.**

PDS al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este elaborat pentru o perioadă de 3 ani, iar pentru planificarea operațională a activității instituției urmează să fie elaborate planuri anuale, care vor prevedea măsuri concrete de realizare a PDS, constituind astfel un instrument de monitorizare și evaluare al acestuia. Pentru ajustarea planificării activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la planificarea bugetară s-a utilizat clasificarea bugetară a programelor din planurile strategice de cheltuieli sectoriale (CBTM), cu indicarea rolului și responsabilităților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la realizarea acestora.

PDS reflectă doar responsabilitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și instrumentele pe care le utilizează în realizarea obiectivului.

Programul de Dezvoltare Strategică este documentul de identitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă de la care derivă toate acțiunile acestuia pentru următorii 3 ani și reprezintă:

- (i) instrument de planificare/ stabilire priorități a politicilor la nivelul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
- (ii) instrument de management pentru Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
- (iii) instrument de comunicare atât pe interior, cât și pe extern.

Elaborarea PDS a avut loc într-o manieră participativă, proces în care s-au implicat toate direcțiile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Pentru coordonarea procesului de elaborare a PDS a fost creat grupul de planificare, constituit din șefii, șefii adjuncți de direcții și șefii de secții.

Procesul de elaborare a PDS a fost divizat în 4 etape:

I Etapă (situația curentă): Elaborarea Misiunii, Profilului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și Analiza SWOT;

II Etapă (cadrul de politici publice): Elaborarea Priorităților de politici pe termen mediu, a programelor și obiectivelor;

III Etapă (necesarul de capacități): Desfășurarea Evaluării Capacităților și elaborarea recomandărilor pentru dezvoltarea capacităților;

IV Etapă (definitivare): Definitivarea PDS și elaborarea Planului Anual de acțiuni al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

Fiecare etapă a fost precedată de o instruire tematică organizată de Cancelaria de Stat pentru reprezentanții Direcției planificare, evaluare și sinteză și o instruire pentru grupul de lucru din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

La unele etape a fost consultată opinia Cancelariei de Stat și a societății civile, proiectul documentului a fost plasat pe pagina oficială al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în vederea asigurării unui proces transparent și participativ de elaborare a PDS. Modificarea PDS se va efectua doar în cazul în care această necesitate va deriva din Raportul de evaluare anuală a activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sau în cazul modificării substanțiale a priorităților de politici publice la nivel național. Modificarile respective vor fi argumentate și coordonate cu Cancelaria de Stat.

I SITUAȚIA CURENTĂ

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (în continuare - Agenția Națională), este autoritate administrativă subordonată Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei. În activitatea sa, Agenția Națională, se călăuzește de Constituția Republicii Moldova, decretele Președintelui Republicii Moldova, de alte acte normative în vigoare, tratatele internaționale în domeniu, la care Republica Moldova este parte și de prevederile Regulamentului privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă din subordinea Ministerului Muncii, Protecției Sociale și Familiei, aprobat prin ordinul nr.89 al MMPSF din 28 iunie 2012

Agenția Națională are în subordine 35 de agenții pentru ocuparea forței de muncă raionale, municipale și a U.T.A. Găgăuzia (în continuare - agenții teritoriale)

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă de comun cu structurile sale teritoriale se confruntă cu un șir de probleme pe piața muncii:

- Ponderea mare a șomerilor care nu dețin o profesie, cca. 60% din numărul șomerilor înregistrați au studii primare, gimnaziale, liceale și medii de cultură general.
- Dezechilibru pe piața forței de muncă în aspect de medii, cca 72% din numărul șomerilor înregistrați sunt din sectorul rural, iar locurile vacante gestionate în acest mediu constituie 12%
- Din numărul total de locuri vacante identificate 79% sunt destinate pentru meseriile muncitorești, iar 21% pentru persoanele cu studii medii de specialitate și superioare.
- Persoane aflate în șomaj nu sunt motivate să accepte locurile de muncă cu salarii joase și în condițiile deplasării către centrele raionale, cu cheltuieli pentru transport și grafic al transportului necorespunzător.
- Lipsa instrumentelor de sporire a mobilității forței de muncă către locurile de muncă amplasate la o distanță mai mare de locul de trai.
- Număr mare de persoane care greu se adaptează la cerințele pieței muncii, necompetitive din motivul studiilor neadecvate, vârstei, problemelor sociale și de sănătate.
- Numărul mic de specialiști în cadrul AOFM și lipsa mijloacelor de transport pentru a se deplasa la agenții economici, fluctuație înaltă a personalului și capacități limitate de instruire a personalului nou angajat, lipsa unui sistem de instruire a personalului care să îmbunătățească calitatea serviciilor prestate într-o piață a muncii în schimbare .

MISIUNEA ANOFM: Implementarea prevederilor Strategiei naționale pentru ocuparea forței de muncă prin asigurarea accesului la programe și servicii de ocupare calitative și bine direcționate pentru asigurarea integrării pe piața muncii și asigurării protecției în caz de șomaj.

VALORI ȘI PRINCIPII DE ACTIVITATE

Profesionalism
Competență
Responsabilitate
Etica profesională
Transparență
Spirit de echipă
Colaborare intersectorială
Îmbunătățirea comunicării cu toate părțile interesate, în special cu beneficiarii
Orientarea spre necesitățile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă

II. PROFILUL AGENȚIEI NAȚIONALE PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

În vederea realizării misiunii sale, Agenției Naționale îi revin următoarele funcții de bază:

- aplicarea strategiilor, planurilor de acțiuni anuale întru implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă, instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării forței de muncă, formării profesionale și protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv a persoanelor social-vulnerabile pe piața muncii (tineri, persoane cu dizabilități, victime ale traficului de ființe umane, persoane eliberate din detenție ș.a.);
- elaborarea prognozei pieței muncii;
- prevenirea șomajului, îmbunătățirea structurii ocupării forței de muncă pe ramuri economice și zone geografice;
- aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- asigurarea funcționării sistemului unic informațional al pieței forței de muncă;
- informarea populației despre cererea și oferta pieței muncii;
- realizarea politicii de stat în domeniul migrației forței de muncă;
- realizarea prevederilor acordurilor interguvernamentale cu privire la activitatea de muncă și protecția socială a lucrătorilor migranți

2.1 Organigrama ANOFM (anexa1)

2.2 Buget

Conform Legii bugetului anual, finanțarea activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se realizează din bugetul de stat (BS) și din Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat (BASS)

Bugetul aprobat pentru anul 2012 și executarea bugetului pentru anii 2009-2011

Anul	Buget total (mii lei)	% față de Bugetul total aprobat /executat					
		% cheltuieli retribuirea muncii ap.cent.	% cheltuieli operaționale ap.cent.	% cheltuieli administrative agenții teritoriale	% cheltuieli totale Ocuparea Forței de Muncă în caz de șomaj", BS	% cheltuieli totale ajutor de șomaj dinBASS	% mijloacelor speciale din surse externe
2012 (aprobat)	106700,3	2,6	1,5	14,5	21,1	60,1	0,2
2011	84176,1	2,4	1,2	12,9	21,2	61,9	0,4
2010	96836,7	2	0,8	10,7	17,4	69,1	0
2009	76194,6	2,7	1,1	15	30,5	50,7	0

Analizînd datele din tabelă se menționează că majoritatea din cheltuielile bugetare alocate sînt îndreptate agențiilor din teritoriu. Din totalul mijloacelor financiare cea mai mare pondere o dețin cheltuielile pentru plata ajutorului de șomaj (60,5 %), prevăzute anual în Legea bugetului asigurărilor sociale de stat, fiind urmate de cheltuielile destinate ocupării forței de muncă (22,5%), alocațiile bugetare fiind parte componentă a Legii anuale a bugetului de stat (formarea profesională a șomerilor, lucrări publice, medirea muncii, alocația de integrare sau reintegrare profesională). În perioada 2009-2012 cheltuielilor pentru întreținerea agențiilor teritoriale le revin circa 13% din bugetul total, pentru aparatul central al Agenției Naționale, cheltuielile ce țin de retribuirea muncii constituie 2,4% și 1,2 % pentru cheltuielile operaționale (achitarea serviciilor de arendă, telecomunicații, deplasări, etc.). Pe parcursul ultimilor doi ani Agenția a beneficiat de surse externe din partea donatorilor străini cu o pondere de 0,3% din total buget.

Cadrul de Buget pe Termen Mediu (CBTM) pentru anii 2013-2015

Anul	Buget total (mii lei)	% față de Bugetul total				
		% cheltuieli retribuirea muncii ap.central	% cheltuieli operaționale ap.central	% cheltuieli interne agențiilor teritoriale	% cheltuieli totale Ocuparea Forței de Muncă în caz de șomaj, BS	% cheltuieli totale ajutor de șomaj din BASS
2013	116725,0	2,7	1,3	20,4	20,6	55,0
2014	117986,0	2,7	1,0	18,7	22,0	55,6
2015	123971,7	2,9	1,0	19,7	22,4	54,0

Conform CBTM pentru anii 2013-2015 se menține aceiași pondere a cheltuielilor din bugetul total prognozat: 55% le revin cheltuielilor pentru plata ajutorului de șomaj, 22% cheltuielilor pentru măsurile de ocuparea a forței de muncă, cheltuielile administrative pentru agențiile teritoriale alcătuiesc 18%, pentru aparatul central al Agenției Naționale 3,9%.

2.3 Portofoliul subdiviziunilor interne ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

Denumirea deplină a subdiviziunii	Număr de funcții	Rolul, misiunea subdiviziunii	Principalele tipuri produse
Conducerea	2	Asigurarea managementului Agenției Naționale care este abilitată să realizeze politicile, strategiile și programele în domeniul dezvoltării pieței forței de muncă, migrației forței de muncă, protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.	<ul style="list-style-type: none"> - Propuneri de documente de politici - Acte normative interne - Gestionare internă (financiară, de personal, comunicare)
Direcția implementarea politicilor de ocupare	8	Coordonarea implementării politicilor de ocupare a forței de muncă.	<ul style="list-style-type: none"> - Regulament - Instrucțiuni - Norme metodologice - Ordine - Proceduri - Informații - Note informative - Circulare - Avize - Materiale cu caracter informative (manual, ghid, buletine, pleante)

Direcția planificare, evaluare și sinteză	5	Asigurarea activităților de elaborare, monitorizare și evaluarea implementării actelor normative în domeniul ocupării forței de muncă. Analizează și prognozează evoluția pieței forței de muncă.	<ul style="list-style-type: none"> - Documente de politici - Rapoarte statistice - Note informative - Analize - Ordine
Direcția migrația forței de muncă	5	Asigurarea procesului de implementare a legislației naționale în domeniul migrației forței de muncă.	<ul style="list-style-type: none"> - Acte legislativ- normative - Rapoarte analitice - Rapoarte de monitorizare - Dosare - Acorduri în domeniul migrației de muncă
Direcția elaborarea și dezvoltarea sistemelor informaționale	6	Îmbunătățirea aplicațiilor informaționale cu generarea de servicii moderne sigure și oportune	<ul style="list-style-type: none"> - Site - Portal - Pagina Web - Articole - Comunicate

Direcția economie, finanțe și evidență contabilă	7	Organizează evidența contabilă a tuturor operațiunilor de contabilitate și finanțare a ANOFM	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionare internă financiară - Rapoarte financiare - Planuri de finanțare - Proiectul bugetului ANOFM
Secția resurse umane	4	Asigurarea gestionării eficiente a resurselor umane	<ul style="list-style-type: none"> - Acte administrative cu privire la personal - Ordin - Dări de seamă - Planuri privind formarea continuă a personalului
Serviciul audit intern	2	Efectuarea activității de audit intern în scopul evaluării sistemului de management financiar și control intern în cadrul structurilor Agenției Naționale.	<ul style="list-style-type: none"> - Rapoarte analitice de audit - Note informative

Serviciul juridic	1	Efectuarea sistematizării, evidenței și păstrării actelor legislative și normative, acordarea asistenței juridică subdiviziunilor Agenției Naționale și structurilor sale teritoriale.	<ul style="list-style-type: none"> - Contracte de achiziții - Reprezentarea ANOFM în instanța de judecătă - Note juridice - Avize
-------------------	---	--	---

2.4 Portofoliul agențiilor teritoriale din subordinea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

Denumirea deplină a subdiviziunii	Număr de funcții	Rolul, misiunea subdiviziunii	Principalele produse
ATOFM (35)	251	Agencia teritorială, în limitele competenței sale, organizează, coordonează și realizează activitatea de ocupare și formare profesională a forței de muncă, protecției sociale a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la nivel raional, municipal și unității teritoriale autonome Găgăuzia.	<ul style="list-style-type: none"> - Rapoarte - Note informative - Date statistice - Planuri teritoriale de acțiuni - Dosare - Registre - Contracte - Plăți

2.5 Informație cu privire la personal (situația la 01.12.2012)

Efectivul - limită al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă constituie 292 de unități, cu fond anual de retribuire a muncii conform legislației în vigoare. Conducerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă este asigurată de către director, 2 directori – adjuncți și Consiliul de administrație a cărui componență nominală este aprobată prin Hotărâre de Guvern.

Conform principiului de vîrstă, 6,8% din personal are vîrsta mai mică de 25 ani; 53,7% din personal sunt cuprinși în intervalul de vîrstă de la 25 la 40 ani; 33,6% are vîrsta cuprinsă între 41 și 56 de ani pentru femei și 61 pentru bărbați, iar 5,8% din personalul agenției depășesc vîrsta de pensionare.

La capitolul ”vechime în muncă”, 52,4% din personalul agenției dispune de o experiență de muncă cuprinsă între 1 și 6 ani; 27% din personal dispune de un stagiu de muncă care variază de la 6 la 15 ani de activitate și 20,5% din personal depășește o experiență de 15 ani de stagiu.

Vechimea în serviciul public relevă în următoarea situație: 4,79% din personal, cu experiență mai mică de un an, 27,4% activează în serviciu public de 1-3 ani; 51,4% se află în serviciu public de 4-15 ani și 16,4% depășesc 15 ani de serviciu public. Sub aspect gender ponderea aparține femeilor, fiind angajate 248 și 44 bărbați

Tabel de personal 1

Vîrsta	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
< 25	0	20	0	20
25-40	8	147	2	157
41-56f/61b	38/12	43/4	0/1	81/17
>57f/62b	3/3	7/4	0/0	10/7

Tabel de personal 2

Vechimea în muncă	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
<1	0	0	0	0
1-3	0	84	0	84
4-6	0	67	2	69
6-10	1	31	0	32
10-15	9	38	0	47
>15	54	5	1	60

Tabel de personal 3

Vechimea în serviciul public	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
<1	1	12	1	14
1-3	6	72	2	80
4-6	2	58	0	60
6-10	10	40	0	50
10-15	13	27	0	40
>15	32	16	0	48

Tabel de personal 4

Gen	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
feminin	46	200	2	248
masculin	18	25	1	44

Tabel de personal 5 (efectivul – limită aprobat)

Anul	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
2012	64	225	3	292
2011	61	185	3	249
2010	61	185	3	249

Tabel de personal 6 pe anii 2013-2015 (efectivul – limită scontat)

Anul	Personal de conducere	Personal de execuție	Personal tehnic	Total
2013	65	267	3	335
2014	65	267	3	335
2015	65	267	3	335

III. ANALIZA SWOT

Puncte forte	Puncte slabe
<p>Existența resurselor umane calificate cu experiență în domeniu</p> <p>Personal dedicat</p> <p>Existența sistemului de audit intern</p> <p>Reprezentativitate teritorială</p> <p>Informatizare adecvată a sistemului</p> <p>Colaborare eficientă cu organisme internaționale în domeniile de competență</p> <p>Capacitate tehnologică avansată</p>	<p>Fluctuația cadrelor</p> <p>Lipsa unui sistem de instruire continuă a cadrelor</p> <p>Infrastructură nedezvoltată la nivel local</p> <p>Lipsa bazei tehnico- materiale și condițiilor adecvate în cadrul AOFM</p> <p>Centralizarea fiscală</p> <p>Nu există mecanism flexibil de finanțare a politicilor pe piața muncii</p> <p>Numărul mic de personal și încărcătura mare pentru executarea volumului mare de lucru adaptat grupurilor speciale</p>
Oportunități	Riscuri
<p>Cerere în creștere pentru servicii publice</p> <p>Piața muncii în dezvoltare</p> <p>Structuri operaționale la nivel local</p> <p>Consolidarea permanentă a capacităților personalului instituției prin proiecte de asistență tehnică</p> <p>Inițierea noilor politici ce au tangență la ocuparea forței de muncă și armonizarea lor la standardele internaționale</p> <p>Colaborarea cu APL, sindicate și patronate, ONG-uri</p> <p>Implicarea experților internaționali în dezvoltarea activităților</p> <p>Activități în diverse grupuri de lucru intersectoriale, interdepartamentale</p>	<p>Lipsa instituțiilor de parteneriat social la nivel local</p> <p>Cadru legal rigid</p> <p>Instabilitate economică</p> <p>Clasificatorul ocupațiilor nu corespunde clasificării standard a ocupațiilor ISCO-08</p> <p>Timp limitat pentru prezentarea diverselor rapoarte, informații</p>

IV CADRU DE POLITICI PUBLICE

A. Prioritățile de politici pe termen mediu

Prioritatea de politici pe termen mediu	Sursa
<p>1. Intensificarea măsurilor de ocupare a populației și de reducere a populației șomere cu un accent pe grupuri vulnerabile</p>	<p>Strategia națională privind politicile de ocupare a forței de muncă pe anii 2007-2015</p> <p>Planul de acțiuni al Guvernului pe anii 2012-2015</p> <p>Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități</p> <p>Strategia de Modernizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pe perioada 2009-2015</p> <p>Strategia de conlucrare cu persoanele vulnerabile în cadrul sistemului ANOFM</p>
<p>2. Promovarea integrării pe piața muncii a lucrătorilor migranți</p>	<p>Planul de acțiuni pentru anii 2011-2015 privind implementarea Strategiei naționale în domeniul migrației și azilului.</p>

3. Eficientizarea sistemului de management al pieței muncii bazat pe rezultate	Strategia de modernizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2009-2015
4. Dezvoltarea parteneriatelor la nivel local	Strategia de modernizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2009-2015
5. Promovarea instruirii pe tot parcursul vieții pentru o mai bună adaptare la piața muncii	Planul de acțiuni al Guvernului pe anii 2012-2015
6. Promovarea egalității de gen și incluziunea socială	Planul de acțiuni al Guvernului pe anii 2012-2015

B. Program – Lider al ANOFM încadrate în CBTM

Programul	Subprogramul	Scopul subprogramului	Parteneri principali
Ocuparea forței de muncă și protecția în caz de șomaj	Medierea muncii	Sporirea nivelului de angajare în câmpul muncii și satisfacerea necesităților clienților	Patronatele Sindicatelor
	Informare și consiliere profesională	Creșterea gradului de motivare a clientului, astfel încât acesta să se implice activ în rezolvarea problemelor personale, asumându-și responsabilitatea luării unor decizii în plan profesional.	Ministerul Educației
	Orientarea și formarea profesională	Optimizarea corelării pregătirii profesionale a forței de muncă cu cerințele și necesitățile pieței muncii	Ministerul Educației Furnizorii de formare profesională Ministerul Tineretului și Sportului , MMPSF
	Lucrări publice	Ocuparea temporară a forței de muncă	APL
	Migrația Forței de Muncă	Integrarea pe piața muncii a persoanelor migrate	ILO MMPSF
	Măsuri pasive	Susținere financiară a persoanelor în caz de șomaj	

Sursa Programului

Programul ”Ocuparea forței de muncă și protecția socială” este elaborat anual, în corespundere cu Legea 102-XV din 13 martie 2003 privind ocuparea forței de muncă și protecția socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Finanțarea programului Realizarea Programului anual este efectuată în limitele mijloacelor financiare prevăzute Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiilor teritoriale. Conform Legii bugetului anual, finanțarea activității Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se realizează din bugetul de stat (BS) și din Bugetul Asigurărilor Sociale de Stat (BASS). Conform CBTM pentru anii 2013-2015, 55% le revin cheltuielilor pentru plata ajutorului de șomaj , 22% cheltuielilor pentru măsurile de ocuparea a forței de muncă.

C. Obiective prioritare

Programul: Ocuparea forței de muncă și protecția socială în caz de șomaj

Scopul: Asigurarea unui nivel înalt al ocupării forței de muncă și sporirea protecției sociale a șomerilor

Obiective PDS	Indicatori de performanță	Valoarea inițială	Ținta finală	Respon sabili	Perioada de realizare	Instrumente metode	Notă privind finanțarea	Necesarul de capacități
Subprogram 1: Mediarea Muncii								
1.1 Corelarea cererii cu oferta de muncă	- numărul de persoane plasate în câmpul muncii prin intermediul serviciilor de mediere	30% din înregistrați	Creșterea nr.persoanelor cu 1% anual	DIPO AOFM	2013-2015	Campanii publicitare	Bugetul de stat	Cunoștințe a legislației în domeniul muncii și ocupării forței de muncă Abilități de comunicare și cunoștințe a managementului resurselor umane
1.2. Creșterea oportunităților de incluziune profesională a grupurilor vulnerabile	- numărul persoanelor vulnerabile angajate în câmpul muncii - numărul de beneficiari din cat.gr.vulnerabile antrenate în măsuri active	80 persoane	Creșterea nr.persoanelor plasate în câmpul muncii cu 7%	DIPO AOFM	2013-2015	Modificarea cadrului normamativ	Bugetul de stat	Abilități de comunicare cu clienții și partenerii Cunoștințe și abilități în tehnici și metode moderne Implementarea noilor programe în vederea integrării pe piața muncii a grupurilor vulnerabile
1.3. Crearea și dezvoltarea parteneriatelor la integrarea pe piața muncii a tineretului, femeilor, altor categorii vulnerabile	- acorduri de colaborare încheiate	Nr.de acoduri	Nr.de acorduri	DIPO AOFM	2013-2015	Parteneriate pe piața muncii	Necesită acoperire financiară	Abilități de negociere Transparentizarea pieții muncii
Subprogram 2: Informarea și consilierea profesională								
2.1.Dezvoltarea procedurilor de informare și consiliere profesională	- numărul beneficiarilor de servicii de informare și consiliere profesională - numărul participanților la Clubul Muncii	48 mii beneficiari de servicii de informare 3,8 mii beneficiari Clubul Muncii	Creșterea nr.persoanelor cu 1% anual Creșterea nr.persoanelor cu 1% anual	DIPO AOFM	2013-2015	Seminare de informare și consiliere profesională Traininguri Clubul Muncii Tehnici și metode de lucru	Bugetul de Stat	Abilități de comunicare și prezentare în fața clienților Cunoștințe și abilități în tehnici și metode moderne

Subprogram 3: Orientarea și formarea profesională								
3.1 Diversificarea cursurilor de formare profesională în conformitate cu cerințele pieței muncii	- numărul absolvenților cursurilor de formare profesională - plasarea în câmpul muncii a absolvenților cursurilor	2,5 mii (5% din șomerii înregistrați) 60% din absolvenți plasați	Creșterea nr. persoanelor cu 1% anual 70% din absolvenți plasați	DIPO AOFM DEFEC	2013-2015	Cursuri de formare profesională de calificare, recalificare și perfecționare	Bugetul de stat	Cunoștințe a legislației în domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale
Subprogram 4: Lucrări publice								
4.1 Ocuparea temporară a șomerilor și dezvoltarea abilităților de muncă	- numărul persoanelor antrenate la lucrări publice	3,5 % din șomerii înregistrați	Creșterea nr. persoanelor cu 1% anual	DIPO AOFM	2013-2015	Lucrări publice	Bugetul de stat	Abilități de comunicare Cunoștințe a legislației în domeniul ocupării forței de muncă
Subprogram 5: Migrația forței de muncă								
5.1 Dezvoltarea managementului informațional în domeniul migrației	- serviciul de promovare a lucrătorilor migranți pe piața muncii creat și dotat			ANOFM	2013-2015	Ghid elaborat		Angajarea personalului Competențe în domeniul migrației forței de muncă, legislației în domeniul ocupării forței de muncă
Subprogram 6: Măsuri pasive								
6.1 Racordarea continuă a mecanismului de asigurare în caz de șomaj la normele legislației în vigoare și reducerea perioadei de șomaj	- numărul beneficiarelor de indemnizații	9,5 mii de persoane	Scăderea nr. beneficiarelor cu 1 % anual	AOFM DEFEC	2013-2015	Plăți îndemnizații	BASS	Cunoștințe a legislației în domeniul ocupării forței de muncă, salarizării, contabilității
Subprogram 7: Managementul prin obiective								
7.1 Implementarea sistemului de management bazat pe obiective	- sistem elaborat și implementat			DIPO	2013-2015	Monitorizare și evaluare	Finanțare adițională	Cunoștințe în domeniul managementului prin obiective Îmbunătățirea structurii ANOFM în scopul eficientizării activităților agențiilor Managementul bazat pe obiective Crearea standardelor de lucru cu clienții și aducerea structurilor ANOFM în corespundere cu aceste

								standarde
7.2 Dezvoltarea canalelor de informare pe piața muncii	-programe aplicative elaborate și implementate			DIPO	2013-2015	Programe		Abilități și cunoștințe în domeniul tehnologiilor informaționale Cunoștințe a legislației în domeniul ocupării forței de muncă Dezvoltarea căilor de comunicare cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cu angajatorii
7.3 Îmbunătățirea calității serviciilor prestate cetățenilor prin crearea unui sistem de instruire continuă	- numărul de instruiți organizate a personalului			Secția resurse umane	2013-2015	Instruiți Schimb de experiență Vizită de studiu		Capacități de elaborare a proiectelor cu scopul atragerii resurselor donatorilor la sporirea oportunităților la integrarea pe piața muncii a diferitor grupuri țintă Abilități de lucru cu clienții

V. EVALUAREA ȘI DEZVOLTAREA CAPACITĂȚILOR

Evaluarea capacităților a fost realizată în baza îndrumărilor din Ghidul privind elaborarea Programului de Dezvoltare Strategică, fiind axată pe compararea capacităților existente, generalizate în analiza SWOT, și capacitățile necesare pentru realizarea obiectivelor prevăzute în PDS. Diferențele sînt considerate lacune în capacități (necesar de capacități) sau capacități, care, la moment, nu există, dar a căror dezvoltare reprezintă precondiția de bază pentru realizarea obiectivelor într-o manieră eficientă, eficace și sustenabilă. PDS este un document, care identifică necesarul de capacități pe termen mediu. Identificarea necesarului de capacități a fost realizată pentru fiecare obiectiv în parte, în baza întrebărilor și algoritmului pentru evaluarea capacităților, descris în Ghid. Obiectivele din PDS condiționînd capacitățile instituționale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, accentul este plasat pe două nivele de capacități: organizațional și individual. Rezultatele evaluării capacităților sînt incluse în tabelul de mai sus al obiectivelor, capacitățile fiind prezentate în raport cu fiecare obiectiv în parte, și generalizate în tabelul ce urmează, care include atît descrierea necesarului de capacități, grupat după categoria de soluționare, cît și soluțiile preferabile.

Necesarul de capacități și soluții preferabile		
Nivelul organizațional		
Tipul/Categoria	Descrierea necesarului de capacități	Soluții preferabile
Schimbări la nivel structural și funcțional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Îmbunătățirea structurii ANOFM în scopul eficientizării 2. Crearea standardelor de lucru cu clienții și aducerea structurilor ANOFM în corespundere cu aceste standarde 3. Implementarea noilor programe în vederea integrării pe piața muncii a grupurilor vulnerabile (tinerii, persoane cu dizabilități, persoane cu vîrsta prepensionară ș.a) 4. Dezvoltarea căilor de comunicare cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cu angajatorii 	<ul style="list-style-type: none"> - Crearea compartimentelor de lucru cu angajatorii, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în scopul unei mai bune direcționări spre servicii și programe - Crearea compartimentului măsuri active - Crearea compartimentului ce ține de promovarea integrării pe piața muncii a lucrătorilor migranți - Colaborare cu autoritățile publice locale în vederea extinderii spațiilor pentru prestarea calitativă a serviciilor în corespundere cu standardele în domeniu - Îmbunătățirea metodelor de lucru cu clienții prin abordarea graduală - Îmbunătățirea implementării planurilor individuale de mediere în calitate de instrument de lucru cu persoanele fără un loc de muncă - Comunicarea cu mass media - Standardizarea mesajelor către clienții ANOFM - Încheierea contractelor cu întreprinderi în domeniul comunicațiilor în vederea contractării serviciilor de informare prin SMS despre piața muncii - Crearea de echipe mobile care să presteze servicii de asistență atît persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă cît și întreprinderilor prin deplasare în teritoriu - Plasare a informației generale (număr persoane înregistrate și număr locuri de muncă pe ecrane plasmă în incinta agențiilor), - Elaborarea paginii pe rețele de socializare pentru promovarea serviciilor ANOFM, - Promovarea serviciilor ANOFM în universități de diferite nivele - Monitorizarea calității serviciilor prestate prin intermediul Centrului de Apel, - Îmbunătățirea activității (elaborarea ghidului electronic pentru

	5. Transparentizarea pieței muncii	<p>angajații centrului pentru mărirea vitezei de acordare a consultațiilor),</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promovarea Tîrgului electronic al locurilor de muncă ș.a - Seminare în vederea responsabilizării angajatorilor cu scopul integrării persoanelor vulnerabile - Mese rotunde
Metode de management și tehnologii de comunicare	6. Lipsa unui management bazat pe obiective	<ul style="list-style-type: none"> - Sistem informațional care să asigure implementarea standardelor de lucru cu clienții - Instrument de măsurare a rezultatelor - Elaborarea și introducerea sistemului de evaluare a satisfacției clienților - Dezvoltarea sistemului informațional - Elaborarea cadrului de introducere a managementului bazat pe obiective - Îmbunătățirea sistemului de monitorizare și evaluare a implementării măsurilor pe piața muncii
Nivelul individual		
Instruirea și dezvoltarea profesională	7. Suplinirea cunoștințelor și abilităților în domeniul elaborării proiectelor, managementului, serviciilor și programelor pe care le prestează ANOFM	<ul style="list-style-type: none"> - Cursuri pentru formatori - Crearea sistemului de instruire continuă a personalului - Cursuri în vederea creării capacităților de elaborare a proiectelor cu scopul atragerii resurselor donatorilor la sporirea oportunităților la integrarea pe piața muncii a diferitor grupuri țintă - Instruirea angajaților în corespundere cu serviciile și programele pe care le prestează

Recomandări

1. **La nivel organizațional se recomandă** elaborarea cadrului de introducere a managementului bazat pe obiective, îmbunătățirea structurii ANOFM în scopul eficientizării și crearea standardelor de lucru cu clienții și aducerea structurilor ANOFM în corespundere cu aceste standarde.
2. **La nivel individual se recomandă** instruirea angajaților în corespundere cu serviciile și programele pe care le prestează care să conducă la realizarea obiectivelor legate de problemele ocupării forței de muncă

VI. MONITORIZAREA ȘI EVALUAREA

Monitorizarea și evaluarea implementării PDS este același proces ca și monitorizarea și evaluarea activității Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. Unica diferență este, în cazul PDS, existența unei evaluări adiționale finale a implementării PDS.

Monitorizarea reprezintă o analiză regulată a progreselor la implementarea obiectivelor/acțiunilor. Acest proces se va efectua în baza acțiunilor incluse și a rezultatelor propuse în Planurile anuale de acțiuni, care la rândul lor reies din obiectivele PDS. Rapoarte de monitorizare vor fi elaborate lunar/trimestrial/semestrial și anual în vederea identificării gradului de atingere a rezultatelor anuale și a necesității efectuării unor măsuri corective în perioada care urmează. Aceste rapoarte sînt rapoartele regulate de monitorizare ale activității Agenției și nu rapoarte adiționale.

În cazul în care procesul de monitorizare identifică necesitatea realizării cărorva măsuri corective, acestea se includ fie în planul anual al Agenției pentru anul următor, fie se propune și se efectuează modificarea Programului de Dezvoltare Strategică al Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. În cazul în care procesul de monitorizare va identifica faptul că realizarea acțiunilor anuale și, astfel și a obiectivelor PDS, derulează în conformitate cu așteptările inițiale, aceasta urmează să fie stipulat în informația pe care o prezintă DPES.

Evaluarea anuală este aceeași evaluare regulată pe care Agenția o efectuează anual în baza Planului anual. Acest proces se va realiza la finele anului și va rezulta în Raportul anual de evaluare a activității Agenției.

Raportul anual de evaluare va indica atât realizările cît și eșecurile privind implementarea planului anual și atingerii rezultatelor anuale (indirect a Obiectivelor PDS). Aceasta este o analiză mai detaliată decît monitorizarea, deoarece de această dată se identifică și factorii care au influențat succesul sau insuccesul realizării în vederea propunerii măsuri corective mai substanțiale pentru anul următor. Totodată, procesul de evaluare identifică aspectele ale obiectivelor realizate anul precedent și acele aspecte care urmeză să fie planificate pentru anul următor. În acest sens, Raportul de evaluare va prezenta baza pentru planificarea acțiunilor pentru anul viitor (Planul anual de acțiuni pentru următorul an). Raportul la fel poate indica necesitatea modificării Obiectivelor PDS în cazul schimbării circumstanțelor.

Evaluarea finală a PDS se realizează la finele anului al treilea de implementare și servește bază pentru elaborarea următorului PDS pentru următoarea perioadă de planificare. Scopul acestei evaluări este identificarea nivelului de realizare a Obiectivelor PDS, impactul ca urmare a realizării acestora, schimbările care s-au produs la compartimentul probleme pe care programele sectoriale urmau să le soluționeze, etc. Totodată, evaluarea finală include analiza contribuției generale a autorității la realizarea scopului programului (sectorial) prin realizarea obiectivelor PDS și recomandări pentru PDSul următor.

Evaluarea finală a PDS va include rezultatul consultărilor interne și externe în vederea obținerii opiniei celor din exterior, cît și în vederea asigurării unei evaluări mai obiective și imparțiale. La fel pot fi implicați și experți din exterior pentru a contribui la raportul de evaluare final. La general vorbind, calitatea raportului de evaluare a PDS va determina și calitatea Programului de Dezvoltare Strategică pentru perioada ulterioară

Organigrama Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

