



CADRUL DE COMPETENȚE PROFESIONALE AL CURȚII DE CONTURI A REPUBLICII MOLDOVA

CUPRINS

Sumar	2
Determinarea competențelor profesionale în cadrul CCRM.....	3
Încorporarea Cadrului de competențe profesionale în sistemul de management al resurselor umane	5
Recrutarea și selectarea resurselor umane	5
Instruirea și dezvoltarea profesională	6
Sistemul de certificare a angajaților cu atribuții de audit	7
Evaluarea competențelor profesionale	8
Parcursul de implementare	13

Sumar

Prezentul document reprezintă fundamentul sistemului de competențe instituit în cadrul Curții de Conturi, fiind elaborat cu suportul partenerilor de dezvoltare din cadrul Oficiului Național de Audit al Suediei, în scopul asigurării bunei implementări a Obiectivului nr. 2.2. din Strategia de dezvoltare a Curții de Conturi pentru perioada 2021-2025. Acesta tinde să alinieze activitatea Curții de Conturi la prevederile ISSAI 150, fiind racordat la exigențele stipulate în GUID 1950 și GUID 1951.

Un cadru de competențe reprezintă un model conceptual care detaliază și definește competențele așteptate de la un auditor individual pentru o sarcină specifică și pentru o poziție specifică în cadrul unei organizații. Acesta prezintă un document strategic unic în cadrul instituției, menit să contribuie la identificarea, dezvoltarea și evaluarea competențelor profesionale ale tuturor angajaților CCRM. Cadrele de competență trebuie să fie, în mare măsură, stabile și atemporale la un nivel larg, având o natură dinamică pe termen lung. Acesta încearcă să definească elementele necesare pentru a stimula succesul și performanța înaltă, contribuind la implementarea priorităților strategice instituționale și specifice activității de audit, schimbându-se în funcție de circumstanțe. Revizuirea Cadrului de competențe profesionale va fi efectuată nu mai târziu de 5 ani din data aprobării, pentru a racorda prevederile profilurilor de competențe la realitățile actuale ale Curții de Conturi.

În sensul prezentului document, sunt utilizate următoarele noțiuni:

- **competența** reprezintă cunoștințele, capacitățile și atributele personale măsurabile sau observabile, esențiale pentru performanța la locul de muncă, unde:
 - a) **cunoștințele profesionale** reprezintă înțelegerea teoretică sau practică a unui subiect;
 - b) **aptitudinile profesionale** reprezintă abilitățile de a îndeplini sarcini specifice, dezvoltate prin învățare sau experiență; și
 - c) **calitățile personale** sunt mentalitatea, caracteristicile și trăsăturile unei persoane.
- **Competențele de bază** reprezintă un set minim de competențe pe care le dețin toți auditorii, indiferent de tipul de audit pe care îl realizează. În termeni INTOSAI, competențele de bază se referă la cunoștințele, capacitățile și atributele personale care leagă comunitatea de auditori din sectorul public;
- **Competențele specifice** reprezintă acele competențe care diferențiază auditorii în funcție de tipul de audit desfășurat. Acestea abordează particularitățile experiențelor și abordărilor necesare pentru desfășurarea cu succes a unei misiuni de audit, în funcție de caracteristica individuală a tipului de audit.

Determinarea competențelor profesionale în cadrul CCRM

Sistemul de competențe profesionale reprezintă un ansamblu de instrumente aferente managementului resurselor umane în cadrul unei Instituții Supreme de Audit, fiind aplicabil în tot ciclul de viață al unui angajat în cadrul organizației. Sub aspectul activității de bază a Curții de Conturi, Cadrul competențelor profesionale urmează a fi luat în considerare la toate etapele misiunii de audit, îndeosebi la etapa de planificare anuală a resurselor disponibile și de creare a echipelor de audit.

Competențele profesionale aferente persoanelor implicate în procesul de audit sunt stabilite după modelul cumulării competențelor, nivelurile de competențe fiind racordate la rolurile existente generic în cadrul unei misiuni de audit.

Competențele de bază reprezintă fundamentul activității profesionale în cadrul Curții de Conturi, fiind opozabile, **în totalitate**, tuturor angajaților cu atribuții de audit, indiferent de tipul misiunii de audit pe care aceștia urmează a le efectua pe parcursul activității în cadrul Curții de Conturi. Acestea sunt prezentate în Anexa nr. 1 la prezentul document (în continuare - A1 CCP CB).

Competențele specifice ale auditorilor publici din cadrul Curții de Conturi sunt repartizate în funcție de principalele 3 tipuri de audituri desfășurate conform legislației ce îi reglementează activitatea și standardelor internaționale ale instituțiilor supreme de audit aplicabile. Acestea sunt prezentate în Anexele la prezentul document, după cum urmează:

- Anexa nr. 2. **Competențe specifice auditorului financiar (A2 CCP AF);**
- Anexa nr. 3. **Competențe specifice auditorului conformității (A3 CCP AC);**
- Anexa nr. 4. **Competențe specifice auditorului performanței (A4 CCP AP).**

Reprezentarea schematică a sistemului de competențe profesionale aferente procesului de audit în cadrul Curții de Conturi este prezentată mai jos.

Competențe de bază (Anexa nr.1)

Competențe specifice auditorului financiar (Anexa nr.2)

1. Competențe ale membrului echipei de audit
2. Competențe ale șefului de echipă

Competențe specifice auditorului conformității (Anexa nr.3)

1. Competențe ale membrului echipei de audit
2. Competențe ale șefului de echipă

Competențe specifice auditorului performanței (Anexa nr.4)

1. Competențe ale membrului echipei de audit
2. Competențe ale șefului de echipă

Competențe specifice auditorului TI

(A fi dezvoltate până în 2024)

Competențe specifice ale angajaților ce nu sunt implicați direct în activitatea de audit public extern

(A fi dezvoltate până în 2024)

Competențe ale angajaților din domeniile de specialitate

(specialist în comunicare și relații cu publicul, jurist, contabil, manager RU etc.)

(A fi dezvoltate până în 2024)

Încorporarea Cadrului de competențe profesionale în sistemul de management al resurselor umane

Recrutarea și selectarea resurselor umane

În momentul recrutării noilor angajați ai Curții de Conturi, indiferent de forma de accedere în funcție (concurș public, promovare/transfer intern sau transfer din cadrul unei entități publice), persoanele responsabile de acest proces vor ține cont, în mod obligatoriu, de prevederile Cadrului de competențe profesionale.

În cazul desfășurării unui concurs public, Comisia de concurs, la elaborarea variantelor lucrărilor pentru proba scrisă, grilelor de evaluare, listei cu întrebările de bază pentru interviu, va asigura că acestea abordează cel puțin 60% din cunoștințele profesionale stabilite în Anexa nr. 1 la prezentul document și nu mai mult de 30% din cunoștințele profesionale stabilite în Anexele nr.2-4, corespunzător tipului de audit în care va fi preponderent antrenat angajatul. Orice confirmări ale aptitudinilor profesionale și ale experienței premergătoare ale angajatului vor constitui un avantaj, fiind luate în calcul la stabilirea căii de dezvoltare a competențelor profesionale ulterior angajării.

În procesul de evaluare, Comisia de concurs se va asigura că persoanele recrutate întrunesc cel puțin 50% din competențele de bază conform Anexei nr.1 și 20% stabilite în profilurile de competență stabilite în Anexele nr.2-4 la prezentul document.

În cazul transferurilor interne în cadrul subdiviziunilor Curții de Conturi, la momentul evaluării oportunității acestuia, prioritate va fi oferită analizei calităților personale ale angajatului și capacității acestuia de adaptare la schimbarea specificului muncii și a profilului de competențe aplicabil.

Recrutarea angajaților prin intermediul transferului din cadrul altor instituții se va ghida de principiile generale enunțate în cazul concursurilor publice, asigurând ca interviul și discuțiile premergătoare transferului să ofere o viziune clară asupra competențelor profesionale, inclusiv asupra calităților personale ale potențialului angajat și corespunderea acestora cu necesitățile reale ale instituției.

Indiferent de forma de accedere în funcția de auditor public extern al Curții de Conturi, întrebările de bază pentru interviul desfășurat cu reprezentanții angajatorului urmează a fi orientate spre obținerea informațiilor cu privire la calitățile profesionale și personale aferente funcției, factorii care motivează și demotivează candidatul, comportamentul în diferite situații, alte informații necesare pentru determinarea corespunderii sau necorespunderii candidatului cerințelor funcției. O atenție deosebită va fi oferită asigurării conformării acestuia cu climatul interpersonal existent în cadrul subdiviziunii în care ar urma a fi angajat.

Instruirea și dezvoltarea profesională

Calea de dezvoltare profesională este un program de dezvoltare structurat și formalizat, ales de către Curtea de Conturi a Republicii Moldova, și care vizează dezvoltarea și menținerea unor auditori profesioniști și competenți.

În termeni generali, echipa însărcinată cu elaborarea căii de dezvoltare profesională este formată din moderatorul/formatorul sesiunii de instruire și reprezentantul subdiviziunii împuternicite cu gestionarea activităților de instruire și dezvoltare profesională din cadrul Curții de Conturi¹. Aceștia, de comun, vor decide asupra obiectivelor programului, conținutului, tehnicilor de instruire, instrumentelor de pre-testare, grupului-țintă, utilizării tehnicilor de lucru, precum: exerciții, studii de caz, simulări etc.

Fiecare modul de instruire elaborat va încorpora în sine, în mod obligatoriu, enunțarea competențelor care tinde să le dezvolte.

Alegerea metodei de livrare este, de asemenea, esențială pentru asigurarea unui accent adecvat pe experiența practică. Astfel, în cazul instruirilor orientate spre dezvoltarea cunoștințelor profesionale, care au accent pe aspectele teoretice cu privire la un anumit domeniu concret de formare, acestea pot fi desfășurate atât în format online, cât și cu prezența fizică a participanților. Acestea, de regulă, vor ținti spre dezvoltarea competențelor profesionale de bază.

În cazul orientării spre dezvoltarea abilităților profesionale prin intermediul unor exerciții practice, acestea vor fi desfășurate prioritar cu prezență fizică în grupuri de maxim 25 de persoane. În calitate de tehnici de instruire vor fi folosite simulările, studiile de caz, lucrul în grup.

Orice curs de instruire format în vederea dezvoltării competențelor profesionale se va finaliza cu o evaluare a cunoștințelor și/sau abilităților acumulate, care poate fi efectuată prin:

- test-grilă cu unul sau mai multe răspunsuri corecte;
- testare sub formă de întrebare-răspuns;
- propunerea spre soluționare a unei spețe (respectiva formă va fi aplicată îndeosebi în cazul unor instruirii de dezvoltare a abilităților practice);
- formă mixtă.

Modalitatea de desfășurare a evaluării la finalul cursului de instruire va fi stabilită de către moderatorul/formatorul sesiunii de instruire și reprezentantul subdiviziunii

¹ Conform structurii organizaționale aprobate prin HCC nr. 13 din 21 martie 2019 – Direcția instruire profesională din cadrul DG MPR.

împuternicite cu gestionarea activităților de instruire și dezvoltare profesională din cadrul Curții de Conturi.

Suportul oferit auditorului este un factor esențial în dezvoltarea profesională. Sprijinul confirmat de conducătorul ierarhic superior în timpul procesului de dezvoltare profesională și angajamentul că auditorul va beneficia de oportunitatea necesară de a utiliza abilitățile nou dobândite după finalizarea programului, vor spori și mai mult acest mesaj.

Sistemul de certificare a angajaților cu atribuții de audit

Certificarea personalului cu atribuții de audit public reprezintă o schimbare majoră în cadrul sistemului de management al calității corespunzător mandatului unei instituții supreme de audit, în vederea sporirii calificării profesionale a angajaților cu atribuții de audit din cadrul Curții de Conturi. Un prim-pas în această direcție a fost făcut prin Hotărârea Curții de Conturi nr.47 din 05.07.2018, care a aprobat Conceptul direcțiilor strategice și acțiunilor prioritare în sistemul de certificare a personalului Curții de Conturi cu atribuții de audit public și Regulamentul privind certificarea personalului cu atribuții de audit public.

Curtea de Conturi și-a propus implementarea schemei de certificare a personalului cu atribuții de audit public cu oportunitatea extinderii acesteia și includerea ulterioară a etapelor de certificare pe tipuri de audit (audit financiar/al conformității și audit al performanței), astfel construindu-și treptat un sistem complex.

În conformitate cu schema de certificare, pentru a putea deveni auditor public certificat pentru sectorul public, angajații cu atribuții de audit eligibili ar trebui să treacă un curs de formare profesională, grupat în 4 module de bază:

- Audit public extern (M1);
- Cadrul legal aferent activității de audit public extern (M2);
- Contabilitate și raportare financiară (M3);
- Tehnologii informaționale (M4).

Calificativul de „auditor public” obținut ca urmare a parcurgerii procedurii de prim nivel, instituită prin Regulamentul sus-menționat, are drept scop asigurarea realității în care fiecare angajat cu atribuții de audit din cadrul Curții de Conturi deține competențele profesionale de bază stabilite în Anexa nr. 1 la Cadrul de competențe profesionale a Curții de Conturi. În acest context, Comisia de certificare instituită în cadrul Curții de Conturi aprobă programul de instruire aferent etapei de formare profesională pentru procesul de certificare, care este elaborat în conformitate cu rigorile stabilite în prezentul Cadru.

Pentru asigurarea acumulării competențelor profesionale aferente fiecărui tip particular de audit, urmează a fi elaborate programe de instruire bazate pe prevederile cadrului normativ-metodologic intern și a standardelor aplicabile Instituțiilor Supreme de Audit (Cadrul Declarațiilor Profesionale ale INTOSAI), care se vor axa pe prezentarea teoretică și a exemplurilor practice.

Menținerea și consolidarea în viitor a poziției profesionale a personalului instituției supreme de audit depinde de calitatea rapoartelor de audit elaborate și puse la dispoziția tuturor părților interesate.

Evaluarea competențelor profesionale

Activitățile de evaluare a competențelor profesionale oferă angajaților posibilitatea de a-și demonstra abilitățile profesionale în raport cu rolul și sarcinile pe care le exercită în cadrul unei instituții supreme de audit moderne. Evaluarea competențelor profesionale are drept scop atestarea nivelului de manifestare a abilităților profesionale și a caracteristicilor comportamentale de către angajat, în vederea aprecierii rezultatelor obținute și identificării necesităților de dezvoltare profesională ulterioară.

Evaluarea competențelor profesionale are efecte pozitive și contribuie direct la îmbunătățirea performanței individuale și instituționale. Din acest considerent, acest proces urmează a fi desfășurat în mod obiectiv, transparent și echitabil.

În mod tradițional, evaluarea se concentrează pe competențele dobândite, dar poate fi utilizată și pentru a identifica direcțiile de dezvoltare profesională a angajaților, ceea ce inevitabil va avea impact asupra activității Curții de Conturi a Republicii Moldova. Având în vedere specificul național, cât și particularitățile statutului angajaților Curții de Conturi, evaluarea competențelor profesionale, sub aspectul corespunderii acestora cu profilurile de competențe expuse în Anexele prezentului document, *vor fi efectuate semestrial în cadrul exercițiului de evaluare a performanțelor funcționarilor publici*, prin includerea comentariilor de rigoare în Fișele de evaluare a performanțelor funcționarilor publici.

Îmbinarea respectivelor proceduri va asigura evitarea dublării sarcinilor, asigurând conformarea proceselor de management al resurselor umane cu cerințele cadrului normativ național, cât și cu rigorile standardelor internaționale ale instituțiilor supreme de audit aplicabile Curții de Conturi a Republicii Moldova.

În acest sens, compartimentul 5 din Fișele de evaluare a performanțelor funcționarilor publici (**Comentariile evaluatorului privind rezultatele evaluării funcționarului public**) va conține mențiuni despre nivelul în care angajatul s-a conformat la cerințele de competență stabilite de prezentul document.

Pe parcursul primilor doi ani de implementare a Cadrului de competențe profesionale, or, până la elaborarea profilurilor de competențe corespunzătoare, angajații din subdiviziunile de specialitate vor parcurge exercițiul de evaluare anuală a competențelor conform procedurii existente, ținând cont de necesitățile de profesionalizare și acumulare a cunoștințelor specifice domeniului de activitate încredințat.

Angajații cu atribuții de audit vor fi evaluați corespunzător tipului de audit realizat preponderent în decursul anului. Totodată, în condițiile în care angajatul a realizat mai multe tipuri de audit, evaluatorul poate considera că acesta a prezentat competențe profesionale specifice mai multor tipuri de audit, fapt ce va fi menționat în concluzia de evaluare.

Angajații cu atribuții de audit care nu participă direct în misiunile de audit, dar contribuie la realizarea calitativă a misiunilor de audit public extern vor fi evaluați sub aspectul corespunderii cerințelor de competență din Anexa nr. 1 la prezentul document. Odată cu elaborarea profilurilor de competențe specifice pentru respectiva categorie de angajați, ei vor putea fi evaluați corespunzător acestora.

A se vedea mai jos o formulare-model a unei evaluări a competențelor profesionale:

Exemplul 1

5. Comentariile evaluatorului privind rezultatele evaluării funcționarului public

5.1. Corespunde funcției deținute/corespunde parțial funcției deținute/nu corespunde funcției deținute

(evidențiați calificativul potrivit pentru funcționarul evaluat)

5.2. În cursul perioadei supuse evaluării, angajatul supus evaluării a dat dovadă de perseverență în acumularea cunoștințelor profesionale necesare efectuării

auditului financiar/auditului conformității/auditului performanței.

(evidențiați tipul auditului potrivit pentru funcționarul evaluat)

Totodată, se evidențiază necesitatea dezvoltării abilităților practice specifice auditului financiar, necesitățile de dezvoltare profesională fiind expuse mai jos.

Subsecvent, ca finalitate a evaluării competențelor profesionale, evaluatorii desemnați urmează să identifice și necesitățile de dezvoltare profesională a angajaților, prin completarea compartimentului 6 din Fișele de evaluare a performanțelor funcționarilor publici (**Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat**). În scopul asigurării relevanței activității de instruire și capacității acestora de a dezvolta competențe profesionale corespunzătoare, este esențial ca în procesul de evaluare să se țină cont de proiectarea unei căi de dezvoltare profesională, făcând referință directă la competența profesională care urmează a fi dezvoltată, conform exemplului de mai jos:

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat (AF)

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini
Principiile și normele contabile, cât și cadrul de raportare financiară aplicabil domeniului auditat (A2 CCP AF 1.4.)	<p>Aplicarea diferitor tehnici de eșantionare (A2 CCP AF 2.3.)</p> <p>Colectarea și evaluarea probei de audit adecvate (A2 CCP AF 2.4.)</p> <p>Comunicare verbală și scrisă pentru a asigura transmiterea mesajelor-cheie în cadrul misiunii de audit, inclusiv la etapa de elaborare a raportului de audit (A2 CCP AF 2.7.)</p>	<p>Capacitate de a lucra în echipă (A1 CCP CB 3.5.)</p> <p>Rezistența la lucru în condiții de stres (A1 CCP CB 3.7.)</p> <p>Capacitatea de a percepe și prelucra informațiile obținute prin diferite modalități (A1 CCP CB 3.1.)</p>

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat (AC)

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini
<p>Exigențele metodologice interne cu privire la desfășurarea și documentarea misiunii de audit de conformitate, inclusiv structura raportului de audit (A3 CCP AC 1.1.)</p> <p>Caracteristica criteriilor de audit, modalității de identificare a acestora și a actelor cu putere juridică aplicabile domeniului auditat (A3 CCP AC 1.5.)</p> <p>Organizarea sistemului de management în domeniul supus auditării, inclusiv modalitatea de descriere a proceselor operaționale existente (A3 CCP AC 1.6.)</p>	<p>Aplicarea în mod adecvat și consecvent a conceptelor-cheie ale auditului conformității în practica de audit (A3 CCP AC 2.2.)</p> <p>Aplicarea diferitor tehnici de eșantionare (A3 CCP AC 2.4.)</p> <p>Colectarea și evaluarea probelor de audit adecvate, în funcție de nivelul de asigurare oferit (A3 CCP AC 2.5.)</p> <p>Specificul riscurilor de neconformitate (A3 CCP AC 2.10.)</p> <p>Formularea recomandărilor orientate spre înlăturarea cauzei neconformității identificate, prevenirii survenirii repetate a acesteia, destinate entităților corespunzătoare (A3 CCP AC 2.7.)</p>	<p>Capacitate de a lucra în echipă (A1 CCP CB 3.5.)</p> <p>Rezistența la lucru în condiții de stres (A1 CCP CB 3.7.)</p> <p>Comunicativ/sociabil (A1 CCP CB 3.8.)</p>

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public evaluat (AP)

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini
<p>Cunoașterea exigențelor metodologice interne cu privire la desfășurarea și documentarea misiunii de audit al performanței, inclusiv a structurii raportului de audit (A4 CCP AP 1.1.)</p> <p>Aplicarea în mod corespunzător și consecvent a conceptelor-cheie ale auditului performanței (A4 CCP AP 1.3.)</p> <p>Cunoașterea metodelor de științe sociale și tehnicilor de diagnostic și selectarea acestora pentru a fi aplicate în auditul performanței (A4 CCP AP 1.5.)</p>	<p>Aplicarea în mod adecvat și consecvent a conceptelor-cheie ale auditului performanței în practica de audit (A4 CCP AP 2.1.)</p> <p>Formularea recomandărilor orientate spre înlăturarea cauzei deficienței identificate, prevenirii survenirii repetate a acesteia și destinate entităților corespunzătoare (A4 CCP AP 2.8.)</p>	<p>Capacitate de a lucra în echipă (A1 CCP CB 3.5.)</p> <p>Rezistența la lucru în condiții de stres (A1 CCP CB 3.7.)</p>

6. Necesități de dezvoltare profesională a funcționarului public de conducere evaluat (funcții de conducere)

Cunoștințe	Abilități profesionale	Comportament și atitudini
<p>Cunoștințe aferente gestiunii eficiente a echipei (delegare de sarcini, tehnici de control și motivare nefinanciară, monitorizare etc.)</p> <p><i>(Extras din Anexele nr. 2-4 la Cadrul de competențe profesionale corespunzător tipului de audit realizat preponderent)</i></p>	<p>Înțelegere mai largă a contextului sectorului public</p> <p>Abilități bune de conducere</p> <p>Aplanarea conflictelor</p> <p><i>Extras din Anexele nr. 2-4 la Cadrul de competențe profesionale corespunzător tipului de audit realizat preponderent)</i></p>	<p>Capacitate de a lucra în echipă</p> <p>Rezistența la lucru în condiții de stres</p> <p>Promovarea unui comportament etic prin „exemplul propriu”</p> <p><i>(Extras din Anexa nr.1 la Cadrul de competențe profesionale)</i></p>

Pentru a asigura relevanța procesului de evaluare a competențelor profesionale și a asigura identificarea corectă a căii de dezvoltare profesională, antrenarea în acest proces a angajaților evaluați este de importanță majoră. În acest sens, procesul de evaluare anuală se va baza pe un dialog proactiv între evaluator și angajatul evaluat. Un instrument instituțional novator care urmează a fi testat pe parcursul primilor **doi** ani de implementare a Cadrului competențelor profesionale este autoevaluarea competențelor profesionale de către angajatul evaluat.

Astfel, autoevaluarea reprezintă o apreciere personală, proprie a angajatului față de activitățile pe care poate și știe să le execute, față de aptitudinile și atitudinile cerute prin profilul de competență aplicabil. În acest proces, angajatul își face bilanțul propriilor competențe profesionale și își analizează, cât mai obiectiv posibil, rezultatele. Completarea chestionarului de autoevaluare nu constituie o dovadă de competență în sine, dar este deosebit de importantă pentru că ajută atât angajatul, cât și evaluatorul având ca scop încurajarea participării angajatului în cunoștință de cauză la procesul de evaluare.

Totodată, chestionarele de autoevaluare a competențelor vor fi transmise, pentru evidență și analiză, în adresa subdiviziunii responsabile de instruire și dezvoltare profesională a angajaților, care va lua în calcul rezultatele acestora în procesul de elaborare a Planului de instruire și dezvoltare profesională.

Parcursul de implementare

Prin promovarea unui management instituțional orientat spre performanța colectivă în atingerea obiectivelor majore, Curtea de Conturi tinde să se prezinte ca novator pe piața angajatorilor din sectorul public al Republicii Moldova.

Cadrul de competențe profesionale din cadrul Curții de Conturi reprezintă un document cu impact strategic asupra procesului de gestiune a resurselor umane în cadrul instituției, servind drept răspuns la tendințele și zonele de interes enunțate de către comunitatea internațională. Din aceste considerente, implementarea acestuia va avea un caracter treptat, promovând schimbarea instituțională și impulsionând schimbările de ordin normativ și funcțional la nivel național.

Ca prim-pas în procesul de implementare, Cadrul de competențe va fi aplicabil angajaților ce realizează misiuni de audit conform mandatului și angajamentelor normative ale Curții de Conturi. Ulterior vor fi elaborate profiluri de competențe generale pentru angajații care nu participă direct în misiunile de audit, dar oferă consultare și contribuie la realizarea calitativă a misiunilor de audit public extern și profiluri de competențe pentru angajații din subdiviziunile de specialitate.

Începând cu data aprobării, prevederile Cadrului de competențe profesionale vor fi aplicabile în procesul de recrutare a potențialilor angajați, pe partea ce ține de procedura de intervieware.

Totodată, în mod prioritar, subdiviziunile Curții de Conturi vor realiza următoarele activități:

Nr. d/o	Activitatea	Termenul de realizare	Subdiviziunea responsabilă	Indicator de rezultat	Impact scontat
1.	Desfășurarea sesiunii de instruire cu genericul „Evaluarea competențelor profesionale conform rigorilor instituționale”	Ianuarie, 2023	DG MPR (DIP)	Sesiune de instruire desfășurată cu participarea șefilor subdiviziunilor de audit și de specialitate	Desfășurarea conformă și relevantă a evaluării anuale a competențelor profesionale a angajaților
2.	Elaborarea programelor de instruire corespunzător cerințelor aferente Competențelor de bază	Trim. I, 2023	DG MPR (DIP)	Cel puțin 2 programe de instruire elaborate pentru dezvoltarea Competențelor de bază	Existența instrumentelor de dezvoltare a cunoștințelor teoretice de bază necesare pentru exercitarea activității în cadrul Curții de Conturi
3.	„Testarea” mecanismului de autoevaluare a competențelor profesionale de către angajații subdiviziunilor cu atribuții de audit din cadrul CCRM	Trim. I, 2023	Subdiviziunea cu atribuții de audit din cadrul CCRM selectată Suport: DIP din cadrul DGMPR	Chestionar pentru autoevaluare elaborat până la mijlocul trimestrului IV, 2022 Identificarea angajaților pentru testarea mecanismului, cu informarea subdiviziunii responsabile de oferirea suportului	Promovarea viziunii individuale obiective asupra propriilor competențe profesionale și a necesității de dezvoltare profesională asumată de către angajat

				Autoevaluare a competențelor profesionale efectuată	
4.	Parcurgerea exercițiului de evaluare a competențelor profesionale	Trim. I, 2023 Trim. III, 2023	Subdiviziunile CCRM Support: DIP din cadrul DGMPR DRUD	Fișe de evaluare completate conform profilurilor de competență și, după caz, conform rezultatelor autoevaluării competențelor	Competențe profesionale evaluate obiectiv și necesități relevante de dezvoltare identificate
5.	Elaborarea programelor de instruire corespunzător cerințelor aferente Competențelor specifice	Trim. II-IV, 2023	DG MPR (DIP)	Cel puțin 3 programe de instruire elaborate pentru dezvoltarea Competențelor specifice	Existența instrumentelor de dezvoltare a cunoștințelor teoretice de bază necesare pentru exercitarea activității de audit în cadrul Curții de Conturi
6.	Elaborarea profilurilor de competențe simplificate pentru plasarea pe site-ul oficial al CCRM	Trim. III, 2023	DG MPR (DIP) DRUD SREC	Profiluri de competență simplificate și plasate pe site-ul CCRM	Prezentarea transparentă a așteptărilor instituționale de la potențialii candidați pentru angajare
7.	Elaborarea profilurilor de competențe auditorului TI	Trim. IV, 2023	DG MPR (DIP) Support: Subdiviziunile relevante	Profiluri de competență elaborate	Determinarea nivelului așteptat de profesionalism de la persoanele cu sarcinile stabilite

			profilurilor elaborate		
8.	Elaborarea profilurilor de competențe pentru angajații ce nu sunt implicați direct în activitatea de audit public extern (asistență juridică, asistență metodologică, asistență TI)	Trim. IV, 2023	DG MPR (DIP) DRUD Suport: Subdiviziunile relevante profilurilor elaborate	Profiluri de competență elaborate	Determinarea nivelului așteptat de profesionalism de la persoanele cu sarcinile stabilite
9.	Parcurgerea exercițiului de evaluare a competențelor profesionale	Trim. I, 2024 Trim. III, 2024	Subdiviziunile CCRM Suport: DIP din cadrul DGMPR DRUD	Fișe de evaluare completate conform profilurilor de competență	Competențe profesionale evaluate obiectiv și necesități relevante de dezvoltare identificate
10.	Elaborarea profilurilor de competențe pentru angajații din subdiviziunile de specialitate	Trim. II, 2024	DG MPR (DIP) DRUD Suport: Subdiviziunile relevante profilurilor elaborate	Profiluri de competență elaborate	Determinarea nivelului așteptat de profesionalism de la persoanele cu sarcinile stabilite
11.	Crearea nucleului de „experti în domeniu”, prin identificarea	Trim. IV, 2024	Subdiviziunile CCRM	Profiluri de competență elaborate	Asigurarea specializării unor angajați ai CCRM pe domenii

	competențelor adiționale și necesare	specifice		Suport: DIP din cadrul DGMPR	„Experți în domeniu” identificați	înguste de cunoștințe, pentru asigurarea posibilității interacțiunii instituționale eficiente în cadrul activității de audit
12.	Ajustarea fișelor conform CCP	postului	2022-2024 (o dată cu reorganizarea structurală a Curții de Conturi)	Subdiviziunile CCRM Suport: DIP din cadrul DGMPR DRUD	Fișele postului ale angajaților Curții de Conturi ajustate conform cerințelor Cadrului de competențe	Instituționalizarea și racordarea realităților și așteptărilor instituționale la cerințele normative existente la nivel național