

Cadrul de competențe pentru Managerii Publici

	COMPETENȚA GENERALĂ	"SUB-COMPETENȚĂ"	COMPETENȚĂ SPECIFICĂ	DESCRIERE
1	Abilități de lucru: (motivare și angajament)	Orientare către rezultate *	Planificarea și prioritizarea activităților	Planifică activitățile profesionale, analizează și prioritizează în funcție de necesități, pentru a respecta termenele și a răspunde așteptărilor clienților; își asumă răspunderea personală pentru atingerea scopurilor și obiectivelor și inițiază acțiuni corective atunci când progresele sunt limitate sau inexistente. Acceptă răspunderea pentru eșecuri (și învață din acestea) și pentru succese.
2			Atitudine proactivă în rezolvarea problemelor	Este proactiv și își folosește inițiativa atunci când apar probleme sau nu se înregistrează progrese. Este implicat și îi încurajează pe ceilalți când este necesar.
			Determinare	Arată determinare, răbdare și tărie morală în condiții de presiune și nu permite ca eșecurile să îi afecteze performanțele sau relațiile cu ceilalți.
3		Învățare și dezvoltare personală	Responsabilitate	Demonstrează răspundere pentru acțiuni și rezultate.
4			Învățare continuă	Recunoaște nevoia de dezvoltare proprie și caută noi abilități, cunoștințe și oportunități de învățare. Reflectează asupra propriilor experiențe și învață din acestea, dar și din experiențele altora.
5		Adaptabilitate	Se adaptează rapid și cu succes la situații, solicitări sau oameni noi, operează eficient într-o varietate de roluri și contexte, inclusiv în momente sau situații de incertitudine.	
6	Capacitate intelectuală	Abilități decizionale	Gândire critică și analitică	Analizează informațiile rapid, complet și eficace pentru a avea o bază obiectivă solidă pentru luarea deciziilor, elaborarea propunerilor și recomandărilor.
7			Luarea și implementarea deciziilor	Acceptă responsabilitatea pentru luarea deciziilor pe baza celor mai bune informații obiective disponibile. Ia și implementează deciziile cu promptitudine.
8			Asumarea unui risc calculat	Are încredere în sine și acceptă riscuri calculate.
9		Gândire constructivă	Gândire creativă	Este creativ și are imaginație, dar în același timp se concentrează asupra scopului, înțelege imaginea de ansamblu și observă legăturile dintre diferite elemente.
10			Identificarea unor soluții inovatoare	Dovedește deschidere și agilitate, are curiozitatea intelectuală de a găsi idei inovatoare și de a dezvolta soluții practice pornind de la acestea.
11	Abilități inter-personale	Dezvoltarea unor relații productive	Crearea relațiilor	Folosește abilitățile de comunicare pentru a construi relații cu ceilalți; arată integritate în relațiile profesionale; creează alianțe atunci când este cazul, pentru a facilita atingerea obiectivelor.
11			Atingerea scopurilor în comun	Înțelege motivele, preocupările și situațiile în care se găsesc ceilalți și îi încurajează și îi sprijină în atingerea obiectivelor. Acceptă diversitatea și încearcă să îi convingă pe ceilalți de beneficiile acesteia.
12		Comunicare eficace	Comunicare	Comunică clar și convingător, atât verbal cât și în scris, își exprimă propria opinie coerent și succint, și o susține cu argumente adecvate.
13			Influențare, negociere și mediere	Este participant activ la discuții; influențează prin prezentarea unor argumente convingătoare și negociază rezolvarea conflictelor între două părți pentru atingerea obiectivelor, fără a-l îndepărta pe ceilalți.
14		Managementul resurselor umane	Abilități de formator	Este capabil să transfere propriile cunoștințe în funcție de nevoile reale ale celorlalți.
15	Lucrul în echipă	Spirit de echipă	Capacitatea de a contribui într-o echipă	Poate lucra eficient și obiectiv într-o echipă, în afara structurii ierarhice obișnuite, fie în calitate de membru, fie în calitate de lider al echipei. Contribuie la realizarea obiectivelor echipei cu propriile abilități personale și profesionale. Îi încurajează pe ceilalți membri ai echipei să-ți maximizeze contribuția.
16	Atitudinea față de schimbare	Agent al schimbării	Promovarea schimbării și înclinația naturală către schimbare	Are o privire analitică asupra proceselor de muncă și politicilor publice, pune la îndoială cu consecvență starea de fapt și recomandă sau implementează schimbările necesare pentru creșterea eficacității organizaționale.