

1. Introducere

Scopul acestei fișe este acela de a oferi un sistem de dezvoltare a indicatorilor de performanță asociați obiectivelor entității publice.

Obiectivele și misiunile entității publice decurg din programul de guvernare, programele operaționale sectoriale și naționale 2007 – 2013, alte programe, și trebuie să fie prevăzute în actele normative de constituire, organizare și funcționare ale acestora. În primă instanță, obiectivele ar trebui, să fie abordate în funcție de rezultatele măsurabile. Este important ca alegerea instrumentelor și a actorilor potriviți care execută activitățile, să asigure realizarea integrală a obiectivelor stabilite. Aceasta înseamnă eficacitate (consultați fișa/ Standard 7 "Obiective").

A doua cerință este folosirea eficientă a bugetului prin maximizarea relației dintre rezultate și costurile implicate (consultați fișa/ Standard 11 "Managementul riscurilor").

Pentru a demonstra eficacitatea, sunt necesare și alte mecanisme de control cum ar fi cercetarea și inspecția. Pentru a demonstra eficiența, se procedează la analiza rentabilității, la audit și investigarea legalității. Aceste evaluări și auditări folosesc de obicei un grup unitar de indicatori de performanță, numai accentul este diferit. Eficacitatea este îndreptată spre gradul de îndeplinire a obiectivelor programate, care reprezintă raportul dintre efectul proiectat și rezultatul efectiv. Eficiența este îndreptată spre raportul necesar dintre costuri și venituri.

2. Domeniul de aplicare. Reglementări legale.

Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005, cu modificările și completările ulterioare, reglementează ansamblul celor 25 de standarde de control intern/managerial.

Standardele de control intern/managerial definesc un minimum de reguli de management, pe care toate entitățile publice trebuie să le urmeze.

Obiectivul standardelor este de a crea un model de control managerial uniform și coerent. De asemenea, standardele constituie un sistem de referință, în raport cu care se evaluează sistemele de control intern, se identifică zonele și direcțiile de schimbare.

Standardul 10 „Monitorizarea performanțelor” face parte din secțiunea (element – cheie) „Performanțe și managementul riscului”, element – cheie care subsumează problematica managementului legată de fixarea obiectivelor, planificare (planificarea multianuală), programare (planul de management) și performanță (monitorizarea performanței).

În descrierea standardului (regulă definitorie a domeniului de management la care se referă standardul, domeniu fixat prin titlul acestuia) se specifică că entitatea publică asigură, pentru fiecare politică și activitate, monitorizarea performanțelor, utilizând indicatori cantitativi și calitativi relevanți, inclusiv cu privire la economicitate, eficiență și eficacitate.

În cerințele generale ale standardului, care reprezintă direcțiile determinante în care trebuie acționat în vederea implementării standardului, se precizează că:

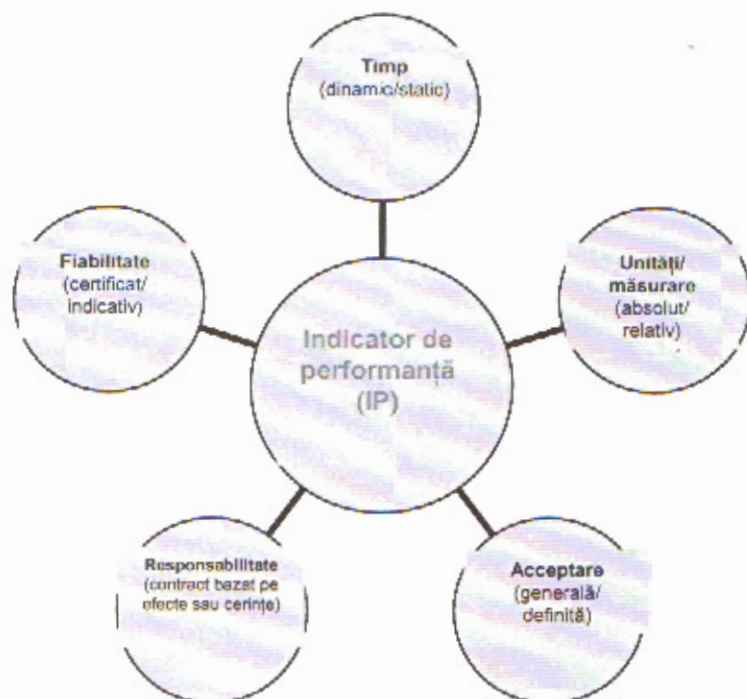
- Managementul trebuie să primească, sistematic, raportări asupra desfășurării activității entității publice;
- Managementul evaluează performanțele, constatând eventualele abateri de la obiective, în scopul luării măsurilor corective ce se impun;
- Sistemul de monitorizare a performanței este influențat de mărimea entității publice și de natura activităților, de modificarea/schimbarea obiectivelor sau/și a indicatorilor, de modul de acces al salariaților la informații.

3. Descrierea și definirea unui indicator măsurabil

Performanța și indicatorii de performanță reflectă și măsoară variabile diferite precum timpul sau alte mărimi fizice, ori aparținând domeniilor: economie, finanțe, calitatea vieții, etc.

În figura nr. 1 este prezentată schema unui indicator de performanță:

Figura nr.1. Schema unui indicator de performanță, într-o diagramă radială



Dimensiunea timp poate fi definită în două moduri: dinamic sau static. În cazul "dinamic" este vorba de efortul sau deplasarea către un anumit statut nedefinit, precum o societate sigură. În celălalt caz, adică "static", există o perioadă sau o durată în care obiectivul ar trebui să fie realizat, de exemplu perioada în care guvernul reduce delincvența juvenilă.

Dimensiunea unități/măsurare are două extreme; absolut și relativ. Atunci când absolut este o sumă sau o valoare (buget), un număr (delicte/illegalități) și perioade de transfer față de o îmbunătățire relativă, reducere, creștere, etc.

Dimensiunea fiabilitate este legată de statutul oferit: certificat sau indicativ. Statutul are diferite niveluri de fiabilitate, cu o modificare corespunzătoare a valorii. Spectrul include de la așteptări, estimări, extrapolări, la respectare parțială și inventariere și descoperirea faptului că informațiile (de obicei cifre/numere) sunt complete, corecte și exacte și că, în plus, sunt stabilite de o organizație, grup sau persoană acreditată (de exemplu, cadastru, notar, contabil).

Dimensiunea responsabilitate este legată de gradul de influențare a rezultatelor și de modul în care responsabilitățile sunt împărțite prin contractare, în ceea ce privește efortul sau cerințele. Efortul este îndreptat spre contribuirea la o unitate sau un proces mai mare în legătură cu care clientul își asumă responsabilitatea. Cerința va duce la un rezultat sau o contribuție definită clar.

Definirea unui indicator de performanță, este esențială pentru recunoașterea cuvintelor sau a conceptelor folosite, accepte ca unice. Contează dacă un IP este definit în general sau dacă este o definiție acceptată legal, științific sau politic. De exemplu, cuvântul "delicvent" este un termen social, folosit frecvent și cu interpretări multiple în comparație cu termenul "persoană condamnată", un termen juridic definit specific. Dacă într-un lanț (proces) sunt folosite aceleași concepte și definiții, acceptarea și valoarea IP va crește. O condiție importantă este folosirea pe scară largă a acelorași sisteme de informații.

4. Identificarea și stabilirea unui indicator de performanță

La pregătirea indicatorului de performanță, scopul și folosirea indicatorului definesc ce dimensiuni sunt relevante și ar trebui să fie elaborate. Extrema unei dimensiuni nu este mai bine sau mai de dorit decât cealaltă parte a spectrului, aceasta depinde de scopul și dorințele utilizatorului (final). Utilizatorul ar trebui să poată să judece ulterior, în baza unuia sau a mai multor indicatori, dacă obiectivul prestabilit a fost atins.

5. Implementare

Documentația prezenta, încearcă să răspundă unor cerințe de ordin practic, și oferă entităților publice posibilitatea unei abordări specifice a subiectului privind obiectivele. Orientarea este concepută pentru uz general, și are caracterul unor instrucțiuni uniforme și practice legate de stabilirea indicatorilor de performanță asociați obiectivelor. Pe scurt, orientarea reprezintă un instrument de sprijin, în efortul managerial de stabilire a indicatorilor de performanță asociați obiectivelor.

Entitățile publice cărora li se aplică Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 946/2005 vor dezvolta fisa prezentată și vor implementa standardul la care se referă, în funcție de condițiile specifice existente la nivelul acestora.