

sistemul național de formare, dezvoltare profesională și cercetare științifică în domeniul administrației publice

Serghei PALIHOVICI,
Doctor în politologie,
Director al Institutului de Administrație Publică

Stimați participanți la Conferință !
Onorată asistență !
Doamnelor și Domnilor !

Sunt 30 de ani ai sistemului de formare, dezvoltare profesională și cercetare științifică în domeniul administrației publice, ani și activitate, care, în mod indiscutabil este legat de înființarea și funcționarea Academiei de Administrare Publică (AAP). Și chiar dacă AAP, ca instituție consacrată acestui domeniu nu mai există, misiunea, necesitatea și importanța activităților în cadrul acestui domeniu rămâne aceeași.

Astăzi, această misiune este preluată de către Institutul de Administrație Publică, instituție, care a fost înființată în cadrul Universității de Stat din Moldova și care reprezintă prestatorul național de servicii în domeniul formării și dezvoltării profesionale a angajaților din cadrul serviciului public.

Câteva cuvinte despre Academie….

Academia de Administrare Publică a fost fondată prin Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 73 din 21 mai 1993, care a stabilit scopul instituției – „crearea unui sistem de stat de pregătire si perfecționare a cadrelor pentru organele administrației de stat și de autoadministrare locală."

Academia și-a modificat structura sa organizatorică în funcție de cerințele înaintate față de realizarea atribuțiilor instituției, cele mai valoroase modificări fiind efectuate în anii 1998, 2010 și 2014. Experiența acumulată de Academie pe parcursul acestor ani confirmă justețea deciziilor adoptate:

- Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 468 din 22 aprilie 1998, conform căreia se modifică denumirea instituției din Academia de Studii in domeniul Administrării Publice în Academia de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova și se aprobă noul său statut, care determina rolul și locul deosebit al Academiei ca centru de pregătire și perfecționare a personalului, de creare și de dezvoltare a bazei tehnico-științifice pentru administrația publica;

- Decretul Președintelui Republicii Moldova nr. 1113-III din 12 februarie 2003, conform căruia Academia de Administrare Publica pe lângă Guvernul Republicii Moldova

a fost reorganizată în Academia de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova, care își desfășoară activitatea în calitate de centru național de promovare a politicii de stat în domeniul administrației publice, de instruire a personalului din serviciul public și de asigurare științifică și metodică a activității autorităților publice;

- Decretul Președintelui Republicii Moldova nr.951-VII din 13 ianuarie 2014 privind reorganizarea Academiei de Administrare Publică de pe lângă Președintele Republicii Moldova și Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 225 din 26 martie 2014, conform căreia a fost aprobat noul Statut al Academiei, iar fondator al Academiei devine Guvernul Republicii Moldova.

Principalele atribuții realizate au fost:

a) contribuirea la promovarea politicii de stat în domeniul administrației publice;

b) instruirea la studii superioare de masterat (ciclul II), studii superioare de doctorat (ciclul III);

c) pregătirea cadrelor științifice prin programe postdoctorale;

d) dezvoltarea profesională a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice și a persoanelor juridice de drept privat;

e) elaborarea și realizarea programelor de formare inițială și dezvoltare profesională a personalului pentru/din autoritățile publice;

f) organizarea și efectuarea cercetărilor științifice fundamentale și aplicative prioritare în domeniul administrației publice și a procesului de instruire a viitorilor funcționari publici;

g) oferirea de asistență metodologică, științifică și informațională autorităților publice;

h) acordarea, a serviciilor tehnico-științifice și consultative ministerelor, altor autorități administrative centrale, autorităților publice locale și agenților economici, precum și persoanelor particulare.

Stimați colegi,

Prin *Hotărârea Guvernului nr. 485 din 13.07.2022 cu privire la reorganizarea prin fuziune (absorbție) a unor instituții din domeniile educației, cercetării și inovării* și a prevederilor *Ordinului Cancelariei de Stat nr. 44 din 27.07.2022 cu privire la absorbția Academiei de Administrare Publică de către Universitatea de Stat din Moldova*" AAP a fuzionat cu Universitatea de Stat din Moldova. În rezultat, a fost creat Institutul de Administrație Publică în componența Universității de Stat din Moldova, cu misiunea de formare și dezvoltare profesională a personalului din/pentru serviciul public și de acordare a expertizei, asistenței metodologice și informaționale autorităților/instituțiilor publice.

Prin realizarea misiunii Institutul pune în aplicare direcțiile strategice ale Guvernului privind consolidarea capacităților și eficientizarea activității administrației publice, în cooperare cu Cancelaria de Stat.

Domeniile prioritare de activitate ale Institutului sunt:

a) promovarea politicii de stat în domeniul administrației publice și a funcției publice;
b) formarea și dezvoltarea profesională continuă a personalului din serviciul pu-

blic și a altor persoane juridice de drept public și privat;
c) cercetare și inovare în administrația publică;
d) expertiză, asistență metodologică și informațională autorităților/instituțiilor publice;
e) colaborare internațională pe dimensiunile domeniilor de activitate ale Institutului.

Pe lângă Institut se constituie și activează ***Consiliul consultativ de coordonare*** *(CCC*), din componența căruia fac parte: reprezentanți din cadrul USM, mediului academic, reprezentanți ai autorităților publice, experți, reprezentanții pieței muncii, reprezentanții organizațiilor necomerciale din domeniu, alte părți și persoane interesate.

CCC și reprezintă un mecanism de consultare, discuții și dezbateri pe teme de interes și importanță majoră în vederea eficientizării activității Institutului, identificarea problemelor ce țin de activitatea administrației publice și modul în care Institutul poate contribui la soluționarea lor;

În vederea realizării atribuțiilor sale, în cadrul Institutului, activează ***Centrul de expertiză în domeniul administrației publice*** *(CEDAP)*, din componența căruia fac parte: formatori naționali și internaționali, reprezentanți ai mediului academic și de cercetare consacrați domeniului administrației publice, experți în administrația publică, reprezentanți ai altor părți indicate și interesate, care prin activitatea lor pot contribui la realizarea atribuțiilor Institutului și la eficientizarea activității administrației publice. *CEDAP* reprezintă o platformă de discuții și dezbateri pe teme de importanță și interes public, ce țin de domeniul administrației publice.

Nevoia de reformare a sistemului de formare și dezvoltare profesională este, în primul rând, demonstrată prin nivelul de pregătire și de corespundere a cadrelor din serviciul public în raport cu noile provocări pentru sistemul administrației publice din RM, în condițiile statutului de țară-candidat la aderarea la UE.

Dincolo de această afirmație specifică legată de calitatea resursei umane din cadrul serviciului public, cred că e cazul să ne referim la felul **cum se prezintă și ce reprezintă astăzi întregul sistem al administrației publice din Republica Moldova.** Este pregătit sistemul administrației publice din Republica Moldova de a face față noilor provocări și de a asigura implementarea condiționalităților de integrare? Este o întrebare complicată, răspunsul la care, într-o manieră definitivă, îl vor oferi rezultatele obținute pe calea aderării la Uniunea Europeană.

De ce avem nevoie?

În primul rând, de viziune, voință politică și administrativă.

Viziunea înseamnă politici, programe de implementare și planuri de activitate, ideea și priceperea necesară în vederea creării unui cadru normativ simplu și adaptat nevoilor de realizare a sarcinilor, cunoștințele și experiența necesară în scopul instituirii sau reformării structurilor instituționale adecvate, care să permită și să asigure crearea și funcționarea mecanismelor instituționale de promovare a acțiunilor care se impun.

Voință politică este o condiție de bază, atunci când ne referim la promovarea viziunii, care trebuie exprimată de reprezentanții puterii politice, în mod special, când ne referim la efectuarea reformelor și se realizează prin programe de guvernare și acțiuni,

care vin să asigure convergența necesară între realitate, necesitate și rezultate scontate. Voința politică trebuie să fie indispensabil legată de interesul public. Nu trebuie confundată voința politică cu interesul politic, pentru că, în foarte multe cazuri, interesul politic nu coincide cu interesul public sau, în cel mai bun caz, are foarte puține tangențe. Și noi avem astăzi, în Republica Moldova, cu părere de rău, foarte multe exemple de acest fel. Voința politică reprezintă, în primul rând, înțelegerea, capacitatea și dorința puterii politice de a satisface un interes public. Și dacă ajungem să întrunim acest deziderat, atunci putem pretinde, că foarte multe probleme din societatea noastră au șansa de a fi rezolvate.

Voință administrativă ține de activitatea și funcționalitatea sistemului administrației publice și reprezintă, în primul rând, priceperea și capacitatea puterii politice de a pune administrația publică la treabă, pentru că, administrația publică, prin definiție, reprezintă o emanație a puterii și voinței politice.

În al doilea rând, profesionalismul, consecvența, continuitatea și predictibilitatea în tot ce facem și ne propunem să facem.

Profesionalismul, prin definiție, ține de calitatea resursei umane. Asigurarea acestui deziderat și obținerea rezultatelor scontate pot fi realizate doar în condițiile unui sistem de formare și dezvoltare profesională în și pentru serviciul public, adecvat și adaptat nevoilor de administrare eficientă a treburilor publice.

Consecvența și continuitatea țin, în primul rând, de cunoașterea foarte profundă a sistemului administrației publice. Cu alte cuvinte, cunoașterea memoriei instituționale a sistemului administrației publice, cu toate succesele și insuccesele sale reprezintă condiția de bază care ne asigură consecutivitatea și consecvența acțiunilor de reformare. Ori, tocmai acest lucru nu se întâmplă. De regulă, respectarea sau mai drept spus nerespectarea acestui principiu este pus pe seama perindărilor la guvernare a forțelor politice, care administrează treburile publice fără a ține cont de necesitatea respectării unor abordări sistemice, consacrate și confirmate dea lungul întregii istorii de dezvoltare a științei administrației. Aceasta, ca să fie foarte clar, nu exclude acțiunile de reformare, noile abordări de administrare, dar și folosirea noilor tehnologii în administrația publică. Consecvența și continuitatea sunt indispensabil legate de confirmarea statutului stabilit prin lege al funcționarilor publici, în primul rând cel ce ține de stabilitatea în funcție, ori respectarea acestor principii în administrația publică, contribuie la asigurarea calității resursei umane din cadrul serviciului public.

Predictibilitatea reprezintă, condiția care ne asigură claritatea zilei de mâine, atât pentru furnizorii de servicii publice, cât și pentru consumatorii serviciilor.

Afirmațiile și raționamentele invocate sunt chemate pentru a susține ideea că reformarea sistemului de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici, trebuie realizat ținând cont de cele menționate, implicând expertiza necesară, experiența internațională, bunele practici și ce este, foarte important, asigurând transparența și consultarea procesului, ținând cont de resursa umană vizată, cu alte cuvinte având grijă de oamenii care sunt angajați și muncesc cu dedicație. De fapt, această formulă este valabilă absolut pentru orice acțiune de reformă.

În acest context, reforma poate fi numită ca atare, doar în condiția generării de performanță. În orice altă variantă, ea reprezintă o schimbare, de conjunctură,

instituțională sau de altfel, care nu produce rezultate și generează doar disfuncții și dezechilibre.

Formarea profesională reprezintă un proces de instruire în urma căruia se obține o calificare atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate în condițiile legii. Este definiția pe care ne-o oferă Codul Educației și în esență lucrurile sub aspectul desfășurării procesului sunt clare. Dacă ar fi să raportăm această definiție la sistemul nostru de formare profesională, atunci ne referim, pe de o parte, la procesul de instruire inițială, care are drept scop principal asigurarea pregătirii necesare pentru dezvoltarea unei cariere și, pe de altă parte procesul de dezvoltare profesională așa cum este tratat în Legea 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public și Regulamentul cu privire la dezvoltarea continuă a funcționarilor publici (HG 201/2009), care vine să pună în aplicare prevederile Legii 158/2008 și care presupune procesul de dezvoltare a carierei în serviciul public.

Am ținut să menționez asta, deoarece nu poți pretinde astăzi, că sistemul național de formare și dezvoltare profesională poate fi conceput fără partea ce ține de formarea inițială, adică partea academică, unde profesorii sunt, în primul rând, reprezentanții mediului academic. Prin urmare, sistemul național de formare și dezvoltare profesională în serviciul public trebuie să deschidă o nouă perspectivă asupra modului de abordare a schimbării în administrația publică, să vină în întâmpinarea nevoii de reformă a acesteia, prin corelare a două planuri – cel de pregătire pentru dezvoltarea unei cariere și cel de dezvoltare propriu-zisă a acesteia, planuri care trebuie să țintească dezvoltarea de competențe în cadrul serviciului public, ori lipsa de convergență între ele pot compromite lamentabil acest efort.

Instruirea personalului din administrația publică ocupă un rol central în politica administrațiilor statelor membre ale Uniunii Europene. Sub o diversitate de forme, toate statele propun, adoptă și implementează inițiative, care vizează consolidarea competențelor personalului angajat din autoritățile și instituțiile publice.

Modelul *Germaniei și Franței* demonstrează o inserție a metodologiei de formare într-un cadru foarte structurat. *Franța*, de exemplu, abordează modelul formării pe corpuri profesionale, iar în cadrul acestora, pe categorii de funcții, conform nivelului de răspundere decizională, instruirea fiind oferită, de la caz la caz, de instituții specializate sau de furnizori de formare generală (de exemplu, administratorii publici provin exclusiv dintre absolvenții Scolii Naționale de Administrație – ENA).

În *Germania*, formarea este dezvoltată pe etape pentru funcționarii deja titulari ai unor funcții de conducere sau de execuție. În ambele cazuri, instruirea vizează dezvoltarea de competențe, cunoștințe și abilități ale participanților în utilizarea de instrumente, tehnici și metode moderne de abordare a actului de administrare.

Un alt exemplu este cel al *Italiei*, care a introdus o metodă a „cursului-concurs„ destinată filtrării, prin organizarea unui concurs de recrutare a participanților la programele de formare destinate funcțiilor superioare și condiționarea ocupării funcțiilor de absolvirea respectivelor programe. Accentul în acest caz a fost pus pe demonstrarea deținerii aptitudinilor de bază necesare exercitării unei funcții de conducere.

Irlanda, pe de altă parte, s-a interesat mai mult de utilizarea structurilor universitare, dezvoltând un program de masterat specializat pe managementul public și încurajându-

și top managerii să urmeze diferite forme de pregătire postuniversitară în domeniului managementului strategic.

Olanda și Finlanda, ca exemple particulare, și-au liberalizat complet sistemul de formare a funcționarilor publici, precum și metodele de selectare a acestora. Fiecare instituție își organizează formarea conform obiectivelor sale și recurge la orice centru de formare public sau privat care oferă servicii de formare adecvate obiectivelor urmărite, însă în fiecare dintre cele 2 țări există cel puțin un centru de excelență general recunoscut ca atare (În Olanda, Institutul Olandez pentru Administrație Publică, iar în Finlanda, Institutul Finlandez de Management Public – HAUS).

Sistemul de formare și perfecționare profesională personalului din autoritățile publice din *România* este reglementat de Codul Administrativ, care stabilește explicit care sunt drepturile și obligațiile instituțiilor și autorităților publice cu privire la perfecționarea profesională a personalului: aleși locali, funcționari publici, personalul contractual angajat în entitățile publice.

Deși sistemele de formare diferă de la o țară la alta, putem distinge totuși și anumite convergențe. Pentru marea majoritate a statelor membre ale UE, necesitatea eficientizării administrative a dus în timp la specializarea ofertei și a metodelor de satisfacere a acestei nevoi[1]. O altă concluzie importantă ține de faptul, că indiferent de gradul de liberalizare a serviciilor de instruire pentru funcționarii publici, în marea majoritate a statelor există furnizori naționali consacrați, care prestează servicii de instruire pentru administrația publică, iar accesarea serviciile lor de instruire, în anumite cazuri, reprezintă precondiții obligatorii pentru dezvoltarea carierei în serviciul public.

Chiar dacă suntem departe, încă, de momentul aderării la Uniunea Europeană, Republica Moldova nu este o excepție în acest sens. Autoritățile statului, trebuie să realizeze către vara anului 2023 mai multe acțiuni de implementare a celor 9 condiții formulate de către Comisia Europeană, printre care acțiuni de reformă ce țin îmbunătățirea serviciilor publice și reforma administrației publice, iar dezvoltarea competențelor în administrația publică constituie un factor-cheie al reușite politicilor de calitate în acest domeniu.

Conform cadrului normativ privind funcția publică, dezvoltarea profesională a funcționarilor publici reprezintă o parte importantă a procesului de dezvoltare a capacităților în sectorul public în sens mai larg. Legea nr. 158/2018 stabilește că funcționarul public are dreptul și obligația de a-și perfecționa în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională, iar fiecare autoritate publică este responsabilă de a asigura organizarea unui proces sistemic și planificat de dezvoltare profesională continuă a funcționarului public.

Autoritățile publice au obligația de a asigura fiecărui funcționar public diverse forme de dezvoltare profesională continuă cu o durată de cel puțin 40 de ore anual, fiecărui funcționar public de conducere de nivel superior și funcționar public de conducere un curs de inițiere pentru dezvoltarea profesională a competențelor manageriale cu o durată de cel puțin 40 de ore, iar fiecărui funcționar public debutant un curs de inițiere cu o durată de cel puțin 40 de ore. Pentru finanțarea procesului de dezvoltare profesională

[1] *Strategia privind formarea profesională 2016-2020* din România, http://sgglegis.gov.ro/legislativ/docs/2016/04/8m0vf47gd6t2zh3qybxk.pdf

al funcționarilor publici, fiecare autoritate publică trebuie să aloce anual cel puțin 2% din fondul de salarizare.

Principalul furnizor național de instruire a funcționarilor publici este Institutul de Administrare Publică din cadrul Universității de Stat din Moldova (Academia de Administrare Publică reorganizată). IAP este responsabil de realizarea Comenzii de stat pentru dezvoltarea profesională a funcționarilor publici, care include programe de instruire pentru diferite categorii de personal din autoritățile publice centrale și locale. Comanda de stat este elaborată de către Cancelaria de Stat în coordonare cu IAP, în baza rezultatelor exercițiului de identificare a necesităților de instruire realizat de IAP, în limitele bugetului disponibil. Anual, prin comanda de stat, IAP instruiește în mediu 1200 de funcționari publici sau aproximativ 8% din numărul total de funcționari publici. Suplimentar, prin acorduri de colaborare cu autoritățile publice centrale și locale, dar și cu susținerea partenerilor de dezvoltare, IAP realizează activități de instruire pentru peste 3500 funcționari publici sau încă pentru alte 23% din funcționari publici. În baza infrastructurii existente (3 blocuri de instruire funcționale), capacitatea medie de instruire a IAP constituie 10 000 funcționari publici sau 67% din totalul de funcționari publici, de două ori mai mare decât cea utilizată în prezent.

Conform unor rapoarte, studii și analize, inclusiv, realizate de către IAP atestăm următoarele puncte slabe în cadrul sistemului de formare și dezvoltare profesională a personalului din cadrul serviciului public:

1. Cadrul normativ național nu oferă o prezentare, conceptualizare și definire a sistemului național de formare și dezvoltare profesională a funcționarilor publici cu toate părțile sale componente, începând cu procesele de formare inițială (ciclurile de instruire universitare), care reprezintă pregătirea pentru o carieră în funcția publică și procesele de formare și dezvoltare profesională continuă, care asigură profesionalizarea și dezvoltarea carierei. Drept consecință, nu este asigurată sinergia necesară la nivel de asigurare a continuității și a complementarității între aceste două etape în domeniul dezvoltării competențelor profesionale dea lungul întregii vieți profesionale și în mod special, atunci când ne referim la programele universitare și programele de formare și dezvoltare profesională (exemplu – sinergia programelor de masterat cu programele de dezvoltare profesională din cadrul AAP).
2. Lipsește mecanismul instituțional ce ține de implementarea, monitorizarea și evaluarea procesului de formare și dezvoltare profesională în administrația publică;
3. Furnizorul național de instruire a funcționarilor publici (IAP), așa cum este denumit în cadrul SRAP 2023-2030, nu are un rol de dezvoltator sistemic și organizator de formare în sistemul de dezvoltare profesională, chiar dacă este implicat în analiza nevoilor de formare, ori arhitectura instituțională existentă în cadrul căreia activează IAP, nu asigură exercitarea rolului de furnizor național de instruire a angajaților din serviciul public. Amintim că IAP este o subdiviziune structurală a USM, fără personalitate juridică și fără alte instrumente instituționale și funcționale, care i-ar asigura acest rol.
4. Nu există un cadru de reglementare propice și un mecanism instituțional pe potrivă în vederea stabilirii exacte a locului și rolului IAP în cadrul sistemului național de formare și dezvoltare profesională.

5. Furnizorului național de instruire a funcționarilor publici nu i se asigură realizarea consecventă și continuă a rolului pro-activ în monitorizarea nevoilor sistemice evidente de formare care decurg din noile structuri, legislație, acte de reglementare sau modificări organizaționale.
6. Subfinanțarea sistemului de formare și dezvoltare profesională. Ultimii trei ani, bugetul alocat pentru realizarea Comenzii de Stat a rămas același, iar în contextul creșterii cuantumului cheltuielilor în cadrul procesului de dezvoltare profesională, drept consecință, a scăzut continuu numărul de funcționari publici instruiți. Alte fonduri, comenzi de instruire, oportunități de participare în vederea adjudecării resurselor necesare pentru dezvoltarea profesională nu au existat. Furnizorul național de instruire a funcționarilor publici oferă cursuri de instruire pentru funcționarii publici, dar nu poate să îi includă pe toți în această formare, din cauza resurselor limitate.
7. Lipsa monitorizării și controlului adecvat din partea autorităților indicate (în mod special Cancelaria de Stat) în vederea respectării prevederilor legale (legea 158/2008) pe partea ce ține de bugetarea obligatorie a cheltuielilor pentru instruire și de realizare a dreptului și a obligației pentru anumite categorii de personal de dezvoltare profesională. Chiar dacă legislația actuală obligă autoritățile publice să aloce 2% din fondul de salarii pentru formare pentru a acoperi parțial costurile de formare pentru nevoile lor particulare, o astfel de contribuție nu este întotdeauna acordată. Cu toate acestea, în perioada 2018-2020, doar 3% din autoritățile publice centrale au alocat 2% din fondul de salarii pentru formare, mai puțin de 20% din instituții au alocat între 1-2%, iar aproape 80% nu au alocat fonduri pentru formare[2].
8. Există, încă, un anumit grad de reticență a funcționarilor publici de a urma cursuri de formare din cauza volumului mare de muncă pe care îl au sau a lipsei de viziune, interes și înțelegere a importanței proceselor de dezvoltare profesională din partea managementului autorităților publice.

Acestea sunt doar câteva probleme de sistem, rezolvarea cărora ar permite să înaintăm suficient în vederea dezvoltării sistemului național de formare și dezvoltare profesională.

Pornind de la cele menționate, având în vedere evoluția domeniului de formare și dezvoltare profesională în Republica Moldova, experiența și lecțiile învățate, provocările de moment cu care ne confruntăm, făcând trimitere la experiența internațională și bunele practici din domeniu, definim câteva direcții prioritare în baza cărora trebuie dezvoltat sistemul național de formare și dezvoltare profesională în Republica Moldova:

1. Definirea și conceptualizarea sistemului național de formare și dezvoltare profesională în cadrul serviciului public, cu stabilirea exactă a locului și rolurilor în cadrul proceselor de instruire a instituțiilor responsabile de instruirea pentru pregătirea dezvoltării unei cariere (sistemul universitar cu toate formele sale de instruire) și a celor care contribuie la dezvoltarea propriu-zisă a acesteia (furnizorul național

[2] Strategia de reformă a administrației publice 2023-2030, https://particip.gov.md/ro/document/stages/proiectul-strategiei-de-reforma-a-administratiei-publice-din-republica-moldova-pentru-anii-2023-2030/9685

de formare și dezvoltare profesională, alți furnizori de instruire din piața liberă, capacitățile instituționale responsabile de asigurarea instruirii interne), inclusiv, cu asigurarea sinergiei și convergenței corespunzătoare la nivel de politici și programe educaționale;

2. Modificarea cadrului legal și instituțional, instituirea mecanismelor de monitorizare și evaluare în vederea implementării corespunzătoare a cadrului legal, care ar constitui drept precondiții și premise de bază în vederea asigurării funcționalității sistemului național de formare și dezvoltare profesională în cadrul serviciului public (LP 158/2008, HG 201/209, Codul Educației **ș.a**);
3. Dezvoltarea capacității instituționale a furnizorului național de formare și dezvoltare profesională (IAP) a personalului din administrația publică.
4. Elaborarea, actualizarea și îmbunătățirea ofertei de programe de instruire, la cererea și conform necesităților identificate e instruire ale autorităților publice (RM – țară candidat)

Stimați participanți la Conferință !
Stimați colegi !

Trăim vremuri complicate. Provocările cu care ne confruntăm sunt fără precedent în istoria noastră. Datoria noastră este să fim uniți și conștienți în ideea că doar de noi depinde viitorul nostru.

Nu există viitor pentru Republica Moldova în afara procesului de integrare europeană, ori asta a fost deja demonstrat pe parcursul anilor. Asta trebuie s-o înțelegem, pentru asta trebuie să muncim.

Urez succese lucrărilor de mai departe în cadrul Conferinței. Sper și cred că platforma noastră de discuții și dezbateri se va lăsa cu contribuții serioase și importante la procesul de reformare și modernizare a administrației publice din Republica Moldova.

Vă mulțumesc personal, fiecărui din Dvs și vă declar, în numele colegilor mei, că veți avea în permanență în persoana IAP un prieten și un partener de nădejde.