RECRUTAREA ŞI SELECŢIA RESURSELOR UMANE ÎN ADMINISTRAŢIA PUBLICĂ

Cătălina MODVALA,

studentă, Facultatea Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative, USM,

CZU: 35.082:005.322:351(478) E-mail: catalinamodvala10@gmail.com

This thesis focuses on the recruitment and selection of human resources in public administration, a crucial issue for enhancing governance in the Republic of Moldova. The research examines the current recruitment system's effectiveness, transparency, and alignment with meritocratic principles. It aims to identify weaknesses in the existing processes and propose practical solutions tailored to Moldova's specific context, with an emphasis on the legal framework, international practices, and the role of central institutions in implementation.

Lucrarea de licență „Recrutarea și selecția resurselor umane în administrația publică" abordează una dintre cele mai relevante teme pentru consolidarea bunei guvernări în Republica Moldova – dezvoltarea unui sistem eficient, transparent și meritocratic de atragere a resurselor umane în sectorul public. Actualitatea temei este dictată de nevoia de profesionalizare a funcției publice, în contextul reformelor europene și al provocărilor demografice și instituționale [1, p. 5].

Scopul cercetării constă în analiza teoretică și aplicativă a mecanismelor de recrutare și selecție a funcționarilor publici, în vederea identificării punctelor slabe ale sistemului actual și formulării unor soluții moderne, adaptate contextului național. Obiectivele vizează analiza cadrului normativ, compararea cu practicile internaționale și identificarea rolului instituțiilor centrale în procesul decizional și de implementare [2, p. 12].

Primul capitol fundamentează conceptele cheie: resurse umane, funcție publică, meritocrație, etică administrativă. Sunt abordate modelele clasice de recrutare și evoluția de la administrația birocratică spre una orientată pe performanță, cu trimitere la teoriile lui Max Weber, F.W. Taylor și Elton Mayo [3, p. 26], precum și la conceptele contemporane dezvoltate de G. Dessler și C. Pollitt [4, p. 38].

Al doilea capitol examinează cadrul normativ național, axat pe Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și HG nr. 201/2009 privind ocuparea funcției publice prin concurs [5, p. 2]. Sunt evidențiate disfuncționalități precum: durata îndelungată a proceselor, aplicarea superficială a principiului meritocrației, lipsa unui sistem clar de evaluare a competențelor și accesibilitate limitată în platforma www.cariere.gov.md [6, p. 3].

Capitolul al treilea prezintă o analiză aplicativă asupra Cancelariei de Stat, instituția responsabilă pentru politicile de resurse umane în administrația publică

centrală. Studiul evidențiază un grad relativ scăzut de adaptabilitate instituțională, în ciuda eforturilor de digitalizare și simplificare a procedurilor [7, p. 15]. Este analizată introducerea posibilității de angajare directă a stagiari-lor performanți (conform HG nr. 121/2023), ca o măsură de atragere a tinerilor în serviciul public [8, p. 4].

Recomandările lucrării includ:

- modernizarea platformei www.cariere.gov.md prin introducerea unui sistem automatizat de prefiltrare a candidaților;
- instruirea periodică a comisiilor de concurs privind evaluarea competențelor;
- introducerea unei faze de feedback pentru candidații respinși;
- digitalizarea completă a întregului proces de selecție;
- stabilirea unor criterii clare de performanță pentru funcționarii nou-angajați [9, p. 6].

Lucrarea evidențiază totodată importanța corelării sistemului național de recrutare cu tendințele internaționale în domeniul administrației publice. Astfel, se subliniază necesitatea alinierii la bunele practici promovate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD) și de Uniunea Europeană, în special în ceea ce privește utilizarea standardelor de competență, a interviurilor comportamentale și a evaluărilor pe bază de profil profesional [9, p. 22].

Un alt element de valoare al cercetării este relevarea decalajelor dintre teorie și practică, dintre principiile stipulate în legislație și realitățile instituționale. De exemplu, deși principiul egalității de șanse este garantat de lege, accesul la funcțiile publice este uneori limitat de factori precum lipsa transparenței în evaluare, lipsa formării continue a evaluatorilor sau influența politicului în procesul de selecție [6, p. 5].

Lucrarea formulează propuneri clare privind crearea unui cadru național de competențe pentru funcția publică, care să stea la baza tuturor concursurilor, și elaborarea unei metodologii unitare de evaluare a candidaților. De asemenea, se recomandă întărirea rolului Cancelariei de Stat ca instituție de coordonare și supervizare, precum și instituirea unui mecanism independent de monitorizare a proceselor de recrutare [7, p. 18].

În plan teoretic, lucrarea contribuie la dezvoltarea cunoștințelor privind interacțiunea dintre politicile de resurse umane și eficiența administrației publice, integrând viziuni din domenii precum sociologia organizațională, dreptul administrativ și managementul public. În plan practic, propunerile formulate pot fundamenta inițiative legislative și strategii instituționale care vizează construirea unui serviciu public profesionist, loial interesului public și capabil să răspundă nevoilor societății [10, p. 14].

Referințe:

• *Cărți și publicații monografice*

1. Zelenschi, A. Cultura organizațională și leadershipul public. Chișinău: Tipografia Centrală, 2022.
2. Weber, M. Economy and Society. Berkeley: University of California Press, 1978.
3. Dessler, G. Human Resource Management. New York: Pearson Education, 2020.

4. Pollitt, C., Bouckaert, G. Public Management Reform: A Comparative Analysis. Oxford: Oxford University Press, 2017.

• *Documente de arhivă*

5. Cancelaria de Stat. Raport privind funcția publică și statutul funcționarului public pentru anul 2023. Chișinău: 2024.

• *Site-uri*

6. Portalul funcțiilor publice din Republica Moldova – https://cariere.gov.md
7. OECD. Public Sector Integrity. Paris: OECD Publishing, 2020. Disponibil: https://www.oecd.org [accesat: 25.06.2025].

• *Legislație și acte normative*

8. Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230–232 din 21.11.2008.
9. Hotărârea Guvernului nr. 201/2009 privind ocuparea funcției publice prin concurs. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 87–88 din 16.06.2009.
10. Hotărârea Guvernului nr. 121/2023 pentru modificarea Regulamentului cu privire la ocuparea funcției publice. Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 73 din 21.03.2023.
11. Guvernul Republicii Moldova. Strategia de reformă a administrației publice pentru anii 2023–2030. HG nr. 1164/2022.

Recomandat
***Vladimir BORȘ**, dr. conf., univ.*