CZU: 35.082.4:351/354 https://doi.org/10.59295/mgrm2026.26

MITUL MERITOCRAȚIEI ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ: REALITATE SAU CONSTRUCȚIE SIMBOLICĂ?

Olga BURDILA,
magistru în științe politice,
lector USM

Abstract: *This article examines the concept of meritocracy from both theoretical and institutional perspectives, highlighting its importance in developing an efficient, transparent, and accountable public administration. Special focus is placed on the evolution of the merit principle, the interplay between meritocracy and political patronage, as well as the specific challenges encountered by the public administration of the Republic of Moldova in establishing a professional civil service system.*

Keywords: *meritocracy; public administration; civil service; professionalism; public governance.*

Într-un stat de drept, profesionalizarea administrației constituie o condiție esențială pentru asigurarea unui serviciu public eficient, imparțial și orientat către interesul general. În acest context, meritocrația este adesea invocată ca principiu fundamental al managementului resurselor umane în sectorul public, fiind asociată cu selectarea personalului în funcție de competențe, performanță și respectiv, integritate profesională. Transformările produse în administrația publică în ultimele decenii au determinat reconsiderarea criteriilor care stau la baza recrutării, promovării și evaluării funcționarilor publici.

Conceptul de *meritocrație* ocupă un loc important atât în literatura de specialitate, cât și în documentele internaționale privind buna guvernare și reforma administrației publice. În accepțiunea sa normativă, meritocrația presupune accesul egal la funcțiile publice și promovarea exclusiv pe baza meritelor profesionale, fără influența apartenenței politice, a relațiilor personale sau a altor criterii discriminatorii. Această abordare urmărește consolidarea unei administrații profesioniste, stabile și independente, capabile să răspundă eficient cerințelor societății și exigențelor statului de drept [1, p. 45].

Cu toate acestea, cercetările din domeniul administrației publice evidențiază o discrepanță semnificativă între idealul meritocratic și realitățile practicilor administrative. În contexte variate de implementare, principiile meritocrației sunt aplicate doar parțial sau sunt influențate de factori informali, ceea ce reduce coerența dintre normă și practică, iar recrutarea și promovarea personalului continuă să fie influențate de factori politici, de rețele informale de influență sau de mecanisme clientelare, ceea ce afectează performanța instituțională și încrederea cetățenilor în autoritățile publice [2, p. 81]. *(a se vedea Anexa 1).* Or, Republica Moldova nu face excepție de la aceste provocări. Deși cadrul legislativ consacră principiul competenței profesionale și stabilește proceduri transparente pentru ocuparea funcțiilor publice, aplicarea acestora este influențată de schimbările politice, de fluctuația funcționarilor publici și de insuficienta consolidare a culturii meritocratice în administrație [6, 7, 8].

Scopul acestui articol este de a realiza o analiză critică a meritocrației în administrația publică, având ca punct de plecare întrebarea dacă aceasta constituie o realitate instituțională sau mai degrabă o construcție simbolică menită să legitimeze sistemul administrativ. Demersul de cercetare își propune să identifice principalele fundamente teoretice ale meritocrației, să examineze relația dintre cadrul normativ și practica administrativă, precum și să evidențieze provocările procesului de profesionalizare a funcției publice în Republica Moldova. Metodologia cercetării se bazează pe analiza doctrinară, metoda comparativă, analiza actelor normative și examinarea documentelor europene referitoare la organizarea administrației publice și managementul funcției publice.

Fiind legată de profesionalizarea funcției publice și de implementarea unor mecanisme obiective de recrutare, evaluare și promovare a personalului, meritocrația constituie un principiu esențial al administrației

publice moderne. În literatura de specialitate din domeniul administrației publice, acest concept este abordat atât din perspectivă juridică, cât și managerială, fiind considerat un pilon fundamental al bunei guvernări. Potrivit lui Ioan Alexandru, administrația publică modernă trebuie să funcționeze în baza legalității, competenței și responsabilității profesionale, întrucât eficiența instituțiilor publice depinde în mod direct de calitatea resurselor umane care le compun [3, p. 214]. Din această perspectivă, meritocrația nu se limitează la un simplu mecanism de selecție a personalului, ci reprezintă un element esențial pentru consolidarea capacității administrative a instituțiilor publice. Totodată, aceasta contribuie la creșterea eficienței actului de guvernare și la orientarea administrației către realizarea efectivă a interesului public.

Alina Androniceanu subliniază că managementul public contemporan acordă o importanță deosebită resursei umane, iar performanța organizațiilor publice este influențată în mod decisiv de competențele profesionale, motivația și integritatea funcționarilor publici. În opinia autoarei, sistemele administrative bazate pe merit contribuie la creșterea eficienței instituționale, la reducerea corupției și la dezvoltarea unei culturi organizaționale orientate spre performanță [1, p. 127].

La rândul său, Marius Profiroiu apreciază că profesionalizarea funcției publice implică implementarea unor proceduri transparente de recrutare și promovare a personalului. Aceste proceduri trebuie să se bazeze pe criterii obiective, clare și verificabile, care să asigure corectitudinea procesului decizional. Numai în aceste condiții administrația publică poate asigura continuitatea politicilor publice și poate limita influența factorului politic asupra activității aparatului administrativ [2, p. 103].

În doctrina juridică, Verginia Vedinaș evidențiază că principiul meritului este strâns legat de principiul egalității de șanse în ocuparea funcțiilor publice. În acest sens, accesul la funcțiile publice trebuie să fie deschis tuturor candidaților, în condiții de competiție echitabilă, pe baza competențelor și a performanțelor individuale [5, p. 289]. Iar din perspectiva dreptului administrativ, profesionalizarea funcției publice reprezintă o garanție esențială a imparțialității administrației și a respectării interesului public. Aceasta contribuie la asigurarea unei administrații stabile, predictibile și orientate exclusiv către aplicarea legii, reducând riscul influențelor externe asupra procesului decizional. Funcționarul public este obligat să își exercite atribuțiile în mod obiectiv, fără a urmări interese politice sau personale, respectând strict cadrul legal și acționând în beneficiul colectivității. În acest fel, profesionalizarea funcției publice consolidează încrederea cetățenilor în instituțiile statului și întărește principiile statului de drept.

În literatura de specialitate din Republica Moldova, meritocrația este analizată ca un principiu fundamental al funcției publice moderne, strâns legat de profesionalizarea administrației și de consolidarea statului de drept. Astfel, Tatiana Pîrvu evidențiază că eficiența administrației publice depinde în mod direct de aplicarea unor criterii obiective de selecție și promovare a personalului, bazate pe competență și integritate [6]. În aceeași linie de argumentare, Victor Popa subliniază importanța respectării principiilor legalității și egalității de șanse în organizarea și funcționarea serviciului public, ca elemente esențiale ale unei administrații imparțiale [7]. Totodată, Igor Munteanu analizează meritocrația prin prisma bunei guvernări, considerând că aceasta contribuie la creșterea eficienței instituționale și la reducerea influențelor politice informale în procesul decisional [8]. De asemenea, Vladimir Grosu accentuează rolul cadrului normativ în asigurarea unei funcții publice profesioniste, în care accesul și promovarea se realizează exclusiv pe baza criteriilor de competență și performanță [9]. În acest context, meritocrația este privită ca un mecanism esențial de garantare a calității actului administrativ și de consolidare a încrederii cetățenilor în instituțiile statului.

Unul dintre obiectivele majore ale reformelor administrative promovate în statele democratice reprezintă profesionalizarea administrației publice. În acest sens, meritocrația nu constituie doar un ideal teoretic, ci și un mecanism instituțional menit să asigure selectarea celor mai competenți candidați pentru ocuparea funcțiilor publice. Principiul meritului presupune că accesul, promovarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici sunt fundamentate pe criterii obiective, precum nivelul de studii, experiența profesională, competențele manageriale, performanțele individuale și respectarea normelor de integritate.

Alina Androniceanu apreciază că managementul resurselor umane din sectorul public trebuie să fie orientat spre valorificarea competențelor profesionale și dezvoltarea continuă a personalului, deoarece performanța organizațională este determinată în mare măsură de calitatea capitalului uman [1, p. 183]. În opinia

autoarei, instituțiile publice performante sunt cele care dezvoltă politici coerente de recrutare, evaluare și motivare a funcționarilor publici, eliminând influențele arbitrare asupra procesului decizional.

În Republica Moldova, instituțiile publice care tind spre performanță sunt cele care implementează politici mai coerente de recrutare, evaluare și motivare a funcționarilor publici, în conformitate cu cadrul legal al serviciului public. De exemplu, anumite autorități centrale, precum Cancelaria de Stat, au dezvoltat proceduri standardizate de organizare a concursurilor pentru funcțiile publice, bazate pe dosar, interviu și criterii de merit, reducând astfel spațiul pentru intervenții subiective. De asemenea, Autoritatea Națională de Integritate contribuie indirect la profesionalizarea funcției publice prin mecanisme de control al integrității, inclusiv declararea averilor și verificarea conflictelor de interese, ceea ce limitează influențele arbitrare în ocuparea și exercitarea funcțiilor. În același timp, instituții precum Agenția Servicii Publice au introdus proceduri digitalizate și standardizate de recrutare și evaluare, care sporesc transparența și reduc posibilitatea influențelor informale în procesul decizional.

Pentru a demonstra afirmația, putem raporta principiul general la câteva mecanisme concrete aplicate în Republica Moldova, care arată cum instituțiile încearcă să reducă influențele arbitrare și să consolideze meritocrația. În primul rând, **recrutarea prin concurs public** reprezintă principalul instrument de profesionalizare a funcției publice. În Republica Moldova, ocuparea funcțiilor publice vacante se realizează, în mod formal, prin concursuri organizate conform Legii privind funcția publică și statutul funcționarului public. Aceste concursuri includ etape standardizate (dosar, probă scrisă, interviu), ceea ce urmărește selectarea candidaților pe baza competenței și nu a relațiilor informale. În al doilea rând, **digitalizarea anumitor servicii publice** contribuie la creșterea transparenței. De exemplu, instituții precum Agenția Servicii Publice au introdus proceduri electronice pentru depunerea actelor și, în unele cazuri, pentru gestionarea proceselor de recrutare, reducând contactul direct dintre candidat și factorul decizional, ceea ce limitează riscul influențelor subiective. În al treilea rând, **mecanismele de control al integrității**, implementate de Autoritatea Națională de Integritate, contribuie la prevenirea conflictelor de interese și la verificarea averilor funcționarilor publici. Acest sistem descurajează ocuparea funcțiilor pe criterii clientelare și consolidează responsabilitatea individuală. Prin urmare, deși influențele informale nu sunt complet eliminate, aceste mecanisme demonstrează existența unui cadru instituțional orientat spre reducerea arbitrarului și întărirea criteriilor de merit în administrația publică din Republica Moldova.

Vom exemplifica și cazuri care arată că, deși cadrul legal prevede recrutare bazată pe merit și concurs, în practică funcția publică din Republica Moldova rămâne parțial influențată de factorul politic, mai ales în funcțiile de conducere și la schimbarea guvernărilor.

În 2019 și 2021, după formarea noilor guverne, au fost înregistrate mai multe eliberări și numiri simultane în funcții de conducere (secretari de stat, directori de agenții). De exemplu, în ședințele Guvernului din august 2021 au fost eliberați din funcții și ulterior numiți noi conducători în instituții precum: Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Afacerilor Interne, Agenția Servicii Publice. Aceste schimbări au fost realizate în bloc, ceea ce este adesea interpretat ca un indicator al influenței politice asupra funcției publice. [10, accesat aprilie, 2026].

În aceeași perioadă de restructurări guvernamentale, Ghenadie Țepordei a fost eliberat din funcția de director general al Agenției Proprietății Publice (2021). Această instituție gestionează întreprinderile de stat, iar schimbarea conducerii sale este frecvent asociată cu schimbări de orientare politică în administrarea patrimoniului public. În 2021, Sergiu Paiu, șef al Inspectoratului General al Poliției (IGP), a fost eliberat din funcție în contextul reorganizărilor din Ministerul Afacerilor Interne. Acest tip de schimbare este relevant deoarece funcțiile din domeniul securității interne sunt considerate sensibile și adesea influențate de schimbările de guvern. În diferite perioade (2021–2025), conducerea Agenției Servicii Publice a fost ajustată prin numirea de directori și adjuncți noi, precum Mircea Eșanu (director ASP). Deși, procedurile sunt legale, aceste schimbări sunt interpretate ca parte a procesului de aliniere instituțională la noua guvernare.

Datele prezentate arată că, în Republica Moldova, deși funcția publică este reglementată prin mecanisme formale de concurs și merit, în practică se observă schimbări simultane și extinse ale personalului de conducere odată cu modificările politice, ceea ce indică persistența unei influențe politice asupra administrației publice.

În aceeași ordine de idei, Ioan Alexandru subliniază că administrația publică trebuie să fie organizată pe baza principiilor legalității, continuității, stabilității și competenței profesionale, întrucât acestea reprezintă premisele unei guvernări eficiente și responsabile [3, p. 301]. Funcționarul public este chemat să exercite atribuțiile conferite de lege în interesul colectivității, iar selecția acestuia trebuie să reflecte exclusiv criterii de profesionalism. Marius Profiroiu consideră că profesionalizarea funcției publice presupune dezvoltarea unui sistem coerent de management al resurselor umane, capabil să asigure transparența concursurilor, evaluarea obiectivă a performanțelor și promovarea bazată pe rezultate. În lipsa acestor mecanisme, administrația publică riscă să devină vulnerabilă în fața influențelor politice și a practicilor clientelare [2, p. 126]. Din perspectiva dreptului administrativ, Verginia Vedinaș evidențiază că funcția publică reprezintă o instituție juridică fundamentală a statului de drept, iar ocuparea acesteia trebuie să respecte principiile egalității de șanse, imparțialității și competenței profesionale. Concursul public constituie instrumentul juridic prin care se asigură realizarea acestor principii [5, p. 317].

În Republica Moldova, cadrul juridic privind funcția publică consacră expres principiile profesionalismului, competenței și transparenței. Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public stabilește că ocuparea funcțiilor publice se realizează prin concurs, în condiții de egalitate pentru toți candidații care întrunesc cerințele prevăzute de lege [6]. Din perspectivă normativă, sistemul moldovenesc este aliniat standardelor europene privind managementul funcției publice. Cu toate acestea, simpla existență a unor reglementări juridice nu garantează instaurarea unei administrații meritocratice. Funcționarea efectivă a principiului meritului depinde de independența instituțiilor, de profesionalismul comisiilor de concurs, de transparența procedurilor administrative și de existența unor mecanisme eficiente de control și răspundere administrativă.

În literatura de specialitate, meritocrația este analizată în strânsă legătură cu conceptul de *bună guvernare*. Aceasta presupune existența unor instituții publice eficiente, transparente și responsabile, capabile să administreze resursele publice în interesul cetățeanului. Principiile administrației publice elaborate în cadrul Programului SIGMA evidențiază faptul că profesionalizarea funcției publice reprezintă una dintre condițiile esențiale pentru consolidarea capacității administrative a statelor candidate la integrarea europeană [15, p. 48]. Potrivit acestor principii, recrutarea funcționarilor trebuie să fie deschisă, competitivă și bazată exclusiv pe merit, iar promovarea trebuie să reflecte performanțele profesionale și competențele dobândite. Aplicarea acestor standarde contribuie la reducerea corupției, la creșterea responsabilității administrative și la consolidarea încrederii cetățenilor în instituțiile publice. Totodată, profesionalizarea administrației facilitează continuitatea politicilor publice, indiferent de schimbările politice rezultate în urma proceselor electorale.

În doctrina românească se apreciază că buna guvernare nu poate exista în absența unui corp al funcționarilor publici stabil, competent și independent. Stabilitatea funcției publice reprezintă o garanție împotriva ingerințelor politice și permite dezvoltarea expertizei administrative necesare elaborării și implementării politicilor publice [4, p. 284]. Totuși, numeroase studii demonstrează că, în practică, meritocrația coexistă adesea cu mecanisme informale de recrutare și promovare. Relațiile personale, apartenența politică, influența liderilor instituționali sau alte criterii non-meritocratice pot afecta imparțialitatea proceselor de selecție. În asemenea situații, meritocrația își pierde funcția de mecanism obiectiv și se transformă într-un discurs instituțional utilizat pentru legitimarea unor practici care nu corespund principiilor proclamate.

În doctrina administrației publice se apreciază că profesionalizarea funcției publice a fost determinată de necesitatea separării administrației de influențele politice și de consolidarea responsabilității funcționarilor publici față de lege și cetățeni. În acest context, meritocrația a devenit un criteriu fundamental pentru organizarea serviciului public și pentru dezvoltarea unei administrații eficiente și performante. În ultimele două decenii, conceptul de meritocrație a dobândit o dimensiune mai complexă. Dacă inițial accentul era pus aproape exclusiv pe nivelul studiilor și pe experiența profesională, în prezent evaluarea meritului include competențe manageriale, capacitatea de inovare, etica profesională, adaptabilitatea la schimbare, utilizarea tehnologiilor digitale și orientarea către cetățean. Această transformare reflectă dinamica administrației publice contemporane și necesitatea formării unei funcții publice capabile să răspundă eficient provocărilor generate de digitalizare, globalizare și procesele de integrare europeană. (a se vedea Anexa 2).

Una dintre cele mai importante provocări ale administrației publice contemporane este menținerea echilibrului dintre responsabilitatea politică a guvernării și neutralitatea profesională a corpului funcționarilor publici. Autoritățile politice statelor democratice stabilesc direcțiile strategice ale guvernării, însă implementarea acestora revine administrației publice. Pentru ca această relație să funcționeze eficient este necesară delimitarea clară dintre funcțiile politice și funcțiile administrative. În Republica Moldova, această delimitare este prevăzută formal prin cadrul normativ privind funcția publică și statutul funcționarului public, care consacră principiul stabilității funcției și separării dintre nivelul politic și cel administrativ. De exemplu, miniștrii și secretarii de stat sunt considerați actori politici sau politico-administrativi, numiți în funcție de guvernare, în timp ce funcționarii publici din cadrul ministerelor (consilieri, șefi de direcții, executori de politici publice) ar trebui să asigure continuitatea instituțională, indiferent de schimbările politice. Totuși, în practică, această separare nu este întotdeauna strict respectată. Experiența Republicii Moldova evidențiază faptul că echilibrul dintre responsabilitatea politică și neutralitatea administrativă este un obiectiv în curs de realizare, influențat simultan de cadrul legal, de reformele instituționale și de practica politică reală.

Verginia Vedinaș subliniază că funcționarul public trebuie să își desfășoare activitatea în condiții de imparțialitate și independență profesională, fără a fi supus presiunilor politice care pot afecta legalitatea actului administrativ [5, p. 341]. În practică însă, numeroase sisteme administrative se confruntă cu fenomenul politizării funcției publice. Acesta se manifestă prin numiri bazate pe criterii politice, schimbarea frecventă a conducerii instituțiilor după alternanța la guvernare sau promovarea unor persoane care nu îndeplinesc criteriile profesionale necesare ocupării funcțiilor respective. Politizarea excesivă produce efecte negative asupra performanței instituționale. Instabilitatea personalului reduce capacitatea administrativă, afectează continuitatea politicilor publice și diminuează motivația funcționarilor de carieră. În același timp, cetățenii percep administrația ca fiind dependentă de interese politice, ceea ce contribuie la scăderea nivelului de încredere în instituțiile statului.

Documentele SIGMA evidențiază că existența unui corp profesionist și stabil al funcționarilor publici reprezintă una dintre condițiile fundamentale pentru consolidarea statului de drept și pentru eficiența administrației publice [15, p. 56]. Din această perspectivă, meritocrația constituie nu doar un principiu de management, ci și o garanție a independenței administrative.

Reforma administrației publice din Republica Moldova a urmărit, începând cu anii 2000, dezvoltarea unui corp profesionist al funcționarilor publici, capabil să asigure continuitatea administrației și implementarea politicilor publice în conformitate cu standardele europene. Un moment important în acest proces îl reprezintă adoptarea Legii nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public. Actul normativ stabilește principiile care guvernează exercitarea funcției publice, printre care legalitatea, profesionalismul, transparența, egalitatea de șanse, stabilitatea și responsabilitatea funcționarului public [11]. Din punct de vedere juridic, cadrul normativ moldovenesc consacră toate elementele definitorii ale unui sistem meritocratic. Accesul în funcția publică se realizează prin concurs, criteriile de evaluare sunt reglementate prin acte normative, iar dezvoltarea carierei este condiționată de rezultatele activității profesionale. De asemenea, Codul de conduită a funcționarului public instituie obligații privind imparțialitatea, integritatea, neutralitatea politică și orientarea activității către interesul public [14]. Aceste principii urmăresc consolidarea încrederii cetățenilor în administrația publică și prevenirea conflictelor de interese.

Totuși, analiza practicii administrative demonstrează existența unor dificultăți persistente în implementarea efectivă a principiului meritului. Schimbările frecvente ale conducerii instituțiilor publice după alternanțele politice generează instabilitate administrativă și afectează dezvoltarea unei cariere bazate exclusiv pe performanță. Studiile elaborate de Institutul de Politici Publice relevă că una dintre vulnerabilitățile administrației publice moldovenești constă în influența factorului politic asupra managementului resurselor umane. În anumite situații, procedurile de concurs sunt percepute ca formalități administrative, iar criteriile profesionale sunt dublate de considerente informale care reduc credibilitatea sistemului meritocratic [13, p. 42]. Aceste disfuncționalități nu înseamnă că meritocrația este absentă din administrația Republicii Moldova. Dimpotrivă, cadrul normativ și reformele instituționale demonstrează existența unei orientări clare către

profesionalizarea funcției publice. Problema rezidă în diferența dintre normele juridice și aplicarea lor efectivă în practica administrativă, diferență care reprezintă una dintre temele centrale ale prezentului studiu.

Această discrepanță dintre cadrul normativ și realitatea instituțională ridică întrebarea fundamentală a cercetării: în ce măsură meritocrația funcționează ca principiu efectiv de organizare a administrației publice și în ce măsură aceasta reprezintă o construcție simbolică menită să legitimeze funcționarea instituțiilor publice? Răspunsul la această întrebare necesită o analiză critică a relației dintre discursul oficial privind profesionalizarea administrației și practicile administrative existente.

Deși majoritatea statelor europene consacră în legislația lor principiul recrutării și promovării funcționarilor publici pe baza meritului, practica administrativă demonstrează că implementarea acestuia este adesea afectată de influențe politice și de mecanisme informale de selecție a personalului. Literatura de specialitate evidențiază faptul că meritocrația și clientelismul politic coexistă în numeroase sisteme administrative, generând o contradicție între normele juridice și realitatea instituțională. Clientelismul politic poate fi definit ca ansamblul relațiilor de dependență dintre actorii politici și persoanele care ocupă funcții publice, relații bazate pe schimbul de favoruri, loialitate și sprijin reciproc. În asemenea situații, criteriile profesionale sunt înlocuite sau diminuate de apartenența politică, relațiile personale ori influența exercitată de anumite grupuri de interese. În Republica Moldova, reforma funcției publice a urmărit limitarea influențelor politice asupra administrației prin introducerea concursurilor publice, a evaluării performanțelor și a unui sistem de dezvoltare a carierei. Totuși, rapoartele privind reforma administrației publice arată că politizarea anumitor funcții de conducere continuă să reprezinte o provocare pentru consolidarea unui corp profesionist al funcționarilor publici [13, p. 55].

De fapt, întrebarea dacă meritocrația reprezintă o realitate instituțională sau un mit administrativ nu poate avea un răspunsul categoric, deoarece depinde de nivelul de analiză. Din punct de vedere normativ, meritocrația constituie un principiu real și indispensabil organizării administrației publice moderne. Legislația Republicii Moldova consacră în mod expres recrutarea prin concurs, egalitatea de șanse, evaluarea performanțelor și dezvoltarea carierei funcționarilor publici [6]. Aceste principii sunt compatibile cu standardele europene și creează premisele unei administrații profesioniste. Din perspectiva practicii administrative însă, aplicarea principiului meritului este influențată de numeroși factori: cultura organizațională, nivelul de dezvoltare instituțională, stabilitatea politică, capacitatea managerială și eficiența mecanismelor de control administrativ. În consecință, meritocrația nu poate fi calificată drept un mit în sensul inexistenței sale. Mai degrabă, ea reprezintă un ideal normativ care orientează reforma administrației publice, dar a cărui realizare deplină este limitată de realitățile instituționale și politice. Din această perspectivă, meritocrația funcționează simultan ca principiu juridic, instrument managerial și construcție simbolică.

Eficiența meritocrației depinde mai puțin de existența normelor juridice și mai mult de capacitatea instituțiilor publice de a le aplica în mod consecvent. Consolidarea administrației publice necesită dezvoltarea unor mecanisme stabile de management al resurselor umane și diminuarea influențelor politice asupra funcției publice. O primă direcție de acțiune constă în perfecționarea procedurilor de recrutare. Concursurile pentru ocuparea funcțiilor publice trebuie să fie organizate în condiții de maximă transparență, cu criterii de evaluare clare, verificabile și publice. Digitalizarea proceselor de recrutare poate contribui la reducerea riscurilor de favoritism și la creșterea încrederii candidaților în corectitudinea procedurilor.

O a doua direcție vizează consolidarea evaluării performanței profesionale. Evaluarea nu trebuie percepută ca o formalitate administrativă, ci ca un instrument de dezvoltare profesională, identificare a nevoilor de formare și fundamentare a promovării în carieră. În acest sens, obiectivele individuale trebuie corelate cu obiectivele instituției, iar rezultatele evaluării trebuie să fie cuantificabile și transparente. O importanță deosebită revine formării profesionale continue. Dezvoltarea competențelor manageriale, juridice, digitale și de comunicare permite adaptarea funcționarilor publici la transformările administrației contemporane și contribuie la creșterea calității serviciilor publice oferite cetățenilor [1, p. 319]. Nu în ultimul rând, consolidarea meritocrației presupune dezvoltarea unei culturi organizaționale bazate pe etică, responsabilitate și integritate. Respectarea normelor de conduită trebuie să devină o valoare instituțională, iar încălcarea principiilor de imparțialitate și profesionalism trebuie sancționată în mod efectiv. Numai în aceste condiții

administrația publică poate răspunde exigențelor statului de drept și poate consolida încrederea cetățenilor în instituțiile publice.

Generalizând, analiza conceptului de meritocrație în administrația publică evidențiază faptul că acesta reprezintă unul dintre fundamentele organizării administrației moderne și ale profesionalizării funcției publice. Principiul meritului urmărește asigurarea accesului egal la funcțiile publice, promovarea pe baza competenței și performanței profesionale, precum și consolidarea unei administrații imparțiale, eficiente și orientate către interesul public. Din această perspectivă, meritocrația constituie o condiție esențială pentru buna guvernare și pentru consolidarea statului de drept. Totodată, cercetarea relevă existența unei diferențe importante între dimensiunea normativă și cea practică a meritocrației. Din punct de vedere legislativ, atât România, cât și Republica Moldova dispun de un cadru juridic care consacră profesionalismul, egalitatea de șanse, transparența și responsabilitatea funcționarilor publici. Legea nr. 158/2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public stabilește expres că ocuparea funcțiilor publice se realizează prin concurs, iar dezvoltarea carierei trebuie să se bazeze pe competență și performanță [11]. În mod similar, Codul de conduită a funcționarului public instituie obligația respectării imparțialității, integrității și neutralității politice [12]. Cu toate acestea, analiza practicii administrative evidențiază că implementarea efectivă a acestor principii este influențată de factori politici, organizaționali și culturali. Persistența clientelismului politic, instabilitatea funcțiilor de conducere, utilizarea formală a procedurilor de concurs și insuficienta dezvoltare a managementului performanței reduc eficiența mecanismelor meritocratice și afectează încrederea cetățenilor în administrația publică. În aceste condiții, meritocrația nu poate fi evaluată exclusiv prin prisma existenței normelor juridice, ci trebuie analizată în raport cu capacitatea instituțiilor de a aplica în mod consecvent aceste norme.

Un rezultat important al cercetării îl reprezintă identificarea dimensiunii simbolice a meritocrației. În numeroase situații, discursul privind profesionalizarea administrației este utilizat pentru legitimarea reformelor administrative și consolidarea încrederii publice în instituții. Totuși, atunci când practicile administrative nu reflectă principiile proclamate, meritocrația riscă să devină o construcție simbolică, fără un impact semnificativ asupra funcționării reale a administrației publice. Această discrepanță dintre normă și practică constituie una dintre principalele provocări ale reformei administrației publice în Republica Moldova.

În același timp, meritocrația nu poate fi calificată drept un simplu mit. Existența unui cadru normativ modern, armonizat cu standardele europene, dezvoltarea mecanismelor de recrutare prin concurs, introducerea evaluării performanțelor și promovarea principiilor integrității demonstrează că administrația publică din Republica Moldova a înregistrat progrese importante în direcția profesionalizării funcției publice. Problema principală nu rezidă în lipsa reglementărilor, ci în aplicarea lor consecventă și uniformă.

În concluzie, răspunsul la întrebarea formulată în titlul articolului este unul nuanțat. Meritocrația reprezintă simultan o realitate juridică, un obiectiv instituțional și o construcție simbolică. Ea este o realitate deoarece constituie fundamentul cadrului normativ al funcției publice și al reformelor administrative contemporane. Este un obiectiv instituțional deoarece orientarea administrației către profesionalism și performanță reprezintă o condiție indispensabilă pentru dezvoltarea statului de drept. În același timp, meritocrația poate deveni o construcție simbolică atunci când discursul privind competența și profesionalismul nu este însoțit de mecanisme administrative capabile să garanteze aplicarea efectivă a acestor principii. Prin urmare, viitorul administrației publice depinde nu doar de perfecționarea legislației, ci mai ales de consolidarea instituțiilor, de dezvoltarea culturii organizaționale și de asumarea autentică a valorilor meritocratice. Numai în aceste condiții meritocrația poate depăși statutul de ideal normativ și se poate transforma într-un principiu efectiv de organizare și funcționare a administrației publice.

Anexă 1

Tabel sintetizat: Recrutarea și promovarea personalului influențate de factori politici, rețele informale de influență și mecanisme clientelare

Factor de influență	Descriere	Efecte asupra administrației publice
Factori politici	Intervenții ale actorilor politici în procesele de recrutare și promovare	Afectează meritocrația și profesionalismul
Rețele informale de influență	Relații neoficiale care favorizează anumite persoane	Reduce transparența și echitatea procesului
Mecanisme clientelare	Acordarea de posturi pe criterii de loialitate sau favoruri	Scade eficiența instituțională
Impact general	Combinația acestor factori	Diminuează performanța instituțională și încrederea cetățenilor în autorități

Anexa 2

Tabel. Evoluția meritocrației și profesionalizării funcției publice în Republica Moldova – exemple instituționale

Instituție	Domeniu de intervenție	Exemplu	Dimensiunea meritocrației vizată	Efect asupra administrației
Cancelaria de Stat	Recrutare și coordonare administrativă	Organizarea concursurilor publice pentru funcții de stat	Competențe profesionale, experiență	Creșterea transparenței în ocuparea funcțiilor publice
Ministerele (ex. Economiei, Finanțelor)	Management public	Evaluarea candidaților prin probe scrise și interviu	Cunoștințe de specialitate, capacitate managerială	Profesionalizarea funcțiilor de conducere
Agenția Servicii Publice (ASP)	Servicii publice și digitalizare	Introducerea serviciilor electronice și evaluarea performanței	Competențe digitale, eficiență, orientare spre cetățean	Creșterea calității serviciilor și reducerea birocrației
Autoritatea Națională de Integritate (ANI)	Control etic și juridic	Verificarea conflictelor de interese și a averilor	Etică profesională, integritate	Consolidarea responsabilității și prevenirea corupției
Administrația publică centrală	Reformă instituțională	Introducerea indicatorilor de performanță pentru funcționari	Performanță, adaptabilitate, inovare	Orientarea spre rezultate și eficiență instituțională

Bibliografie:

1. Androniceanu A. *Noutăți în managementul public*. Editura Universitară, București, 2022. 412 p.
2. Profiroiu M. *Managementul organizațiilor publice*. Editura Economică, București, 2001. 320 p.
3. Alexandru I. *Administrație publică. Teorii. Realități. Perspective*. Editura Lumina Lex, București, 2008. 496 p.
4. Manda C. *Drept administrativ. Tratat elementar*. Editura Universul Juridic, București, 2021. 512 p.
5. Vedinaș V. *Drept administrativ*. Ediția a XIII-a. Editura Universul Juridic, București, 2022. 640 p.
6. Pîrvu, Tatiana. *Funcția publică și managementul resurselor umane în administrația publică*. Chișinău: Editura Știința, 2019.

7. Popa, Victor. *Drept administrativ. Partea generală*. Chișinău: Cartier Juridic, 2018.
8. Munteanu, Igor. *Guvernare și reforme instituționale în Republica Moldova*. Chișinău: Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul", 2020.
9. Grosu, Vladimir. *Organizarea și funcționarea administrației publice în Republica Moldova*. Chișinău: CEP USM, 2017.
10. Demiteri de secretari și șefi de agenții în noul guvern Gavrilița. Cât de greu este să dai afară funcționari în Moldova https://www.moldova.org/demiteri-de-secretari-si-sefi-de-agentii-in-noul-guvern-gavrilita-cat-de-greu-este-sa-dai-afara-functionari-in-moldova/ (accesat aprilie, 2026)
11. Republica Moldova. *Legea nr. 158-XVI din 4 iulie 2008 privind funcția publică și statutul funcționarului public*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Chișinău, 2008.
12. Republica Moldova. *Legea nr. 25 din 22 februarie 2008 privind Codul de conduită a funcționarului public*. Monitorul Oficial al Republicii Moldova, Chișinău, 2008.
13. Academia de Administrare Publică. *Administrarea Publică*. Revistă științifico-metodică, Chișinău (articole relevante privind funcția publică și managementul resurselor umane).
14. Institutul de Politici Publice. *Reforma administrației publice în Republica Moldova*. Chișinău, 2018.
15. OECD/SIGMA. *Principiile administrației publice*. Ediția în limba română, OECD Publishing, Paris, 2023. https://www.sigmaweb.org/content/dam/sigma/ro/publications/reports/2023/11/the-principles-of-public-administration_5e68f805/502c076f-ro.pdf (accesat aprilie, 2026)
16. Androniceanu A. „Managementul performanței în administrația publică". *Administrație și Management Public*, nr. 35, 2020, p. 5–21.
17. Profiroiu M., Popescu I. „Reforma administrației publice și profesionalizarea funcției publice". *Revista Transilvană de Științe Administrative*, nr. 2(41), 2017, p. 67–82.