

EVOLUȚIA APLICĂRII PRINCIPIULUI PROFESIONALISMULUI ÎN PROCESUL DE RECRUTARE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Viorel FROSINEAC

Doctorand, Școala doctorală „Științe Sociale”, Universitatea de Stat din Moldova,

Chișinău, Republica Moldova

email: viorel.frosineac@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-0446-1414>

Recrutarea candidaților într-o funcție publică constituie un proces esențial în garantarea unei administrații eficiente, iar profesionalismul constituie unul din criteriile cele mai importante în recrutarea funcționarilor publici. Doctrina administrației publice contemporane plasează profesionalismul în centrul procesului de selecție a personalului. Studiul urmărește evoluția aplicării principiului profesionalismului în procesul de recrutare a funcționarilor publici, analizând modul în care acest criteriu s-a transformat dintr-un ideal normativ într-un standard practic indispensabil administrației moderne. Articolul evidențiază faptul că, în perioada doctrinelor clasice, profesionalismul era asociat cu competența tehnică și stabilitatea funcției publice, având rolul de a asigura eficiența administrativă. Ulterior, în doctrinele moderne și postmoderniste, accentul s-a deplasat către selecția bazată pe merit, formarea continuă și adaptabilitatea la schimbările socio-economice și tehnologice. În concluzie, profesionalismul rămâne un principiu fundamental, a cărui aplicare coerentă constituie premisa modernizării și eficientizării serviciului public.

Cuvinte-cheie: profesionalism, recrutare personal, funcționar public, doctrină administrativă, funcție publică.

EVOLUTION OF THE APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF PROFESSIONALISM IN CIVIL SERVICE RECRUITMENT

Recruitment of candidates for public office is an essential process in ensuring efficient public administration, with professionalism as a key criterion in the selection of civil servants. Contemporary public administration theory places professionalism at the core of personnel selection. This study examines the evolution of applying the principle of professionalism in the recruitment process of civil servants, showing how it has evolved from a normative ideal into a practical standard indispensable to modern governance. During the era of classical doctrines, professionalism was associated with technical competence and stability in the civil service, aimed at ensuring administrative efficiency. Later, in modern and post-modern doctrines, the emphasis shifted to merit-based selection, continuous training, and adaptability to socio-economic and technological change. In conclusion, professionalism remains a fundamental principle, whose consistent application underpins the modernization and efficiency of the public service.

Keywords: professionalism, personnel recruitment, civil servant, administrative doctrine, civil service.

L'ÉVOLUTION DE LA MISE EN ŒUVRE DU PRINCIPE DE PROFESSIONNALISME DANS LE RECRUTEMENT DES FONCTIONNAIRES PUBLIQUES

Le recrutement de candidats à un poste public est un processus essentiel afin de garantir l'efficacité de l'administration publique, et le professionnalisme en constitue l'un des critères les plus importants. Les doctrines contemporaines de

L'administration publique placent le professionnalisme au cœur du processus de sélection du personnel. Cette étude analyse l'évolution de l'application de ce principe dans le recrutement des fonctionnaires, en montrant comment il est passé d'un idéal normatif à une norme pratique indispensable à l'administration moderne. L'analyse met en évidence que, dans les doctrines classiques, le professionnalisme était associé à la compétence technique et à la stabilité de la fonction publique, assurant ainsi l'efficacité administrative. Par la suite, avec les doctrines modernes et postmodernes, l'accent s'est déplacé vers la sélection fondée sur le mérite, la formation continue et l'adaptabilité aux évolutions socio-économiques et technologiques. En conclusion, le professionnalisme reste un principe fondamental, dont l'application cohérente constitue une condition essentielle de la modernisation et de l'efficacité de la fonction publique.

Mots-clés: professionnalisme, recrutement du personnel, fonctionnaire, doctrine administrative, fonction publique.

ЭВОЛЮЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПА ПРОФЕССИОНАЛИЗМА В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

Процесс подбора кандидатов на государственные должности является ключевым элементом, обеспечивающим эффективное управление, а профессионализм – одним из его основных критериев. В доктрине современного государственного управления профессионализм рассматривается как ключевой элемент кадровой политики. В исследовании прослеживается эволюция применения данного принципа: анализируется, как он трансформировался из нормативного идеала в практический стандарт управленческой практики, необходимый для современного государственного управления. Отмечается, что в период классических доктрин профессионализм понимался преимущественно как техническая компетентность и стабильность государственной службы, обеспечивающие эффективность управления. В современных и постмодернистских доктринах акцент сместился на подбор, основанный на заслугах, непрерывное обучение и адаптацию к социально-экономическим и технологическим изменениям. В заключение подчеркивается, что профессионализм остается основополагающим принципом, а его последовательное применение выступает необходимым условием модернизации и повышения эффективности государственной службы.

Ключевые слова: профессионализм, подбор персонала, государственный служащий, административная доктрина, государственная служба.

Introducere

Recrutarea funcționarilor publici în cadrul doctrinelor administrative (*clasice, moderne și postmoderniste*), constituie un subiect important în știința administrației publice și în dreptul administrativ. Aceasta reflectă viziunea diferitor curente de gândire asupra modului în care trebuie să fie selectați angajații din administrația publică. *Actualitatea subiectului* privind evoluția aplicării principiului profesionalismului în recrutarea funcționarilor publici este evidentă, dat fiind rolul crucial al sistemului administrativ în viața cetățenilor. Această temă este deosebit de actuală, având în vedere transformările profunde la nivel normativ, instituțional și teoretic,

care vizează dinamismul și modernizarea din serviciul public. Studiul acestui subiect nu este doar o analiză teoretică, ci răspunde unei necesități practice, oferind perspective esențiale pentru îmbunătățirea politicilor de resurse umane în sectorul public și consolidarea profesionalismului ca principiu central al funcției publice. Problema de cercetare explorează modul în care criteriile de merit și competență s-au dezvoltat și au devenit fundamentale în selecția și avansarea personalului din administrația publică. *Scopul cercetării* constă în a analiza critic și de a urmări evoluția istorică a modului în care principiul profesionalismului a fost integrat și aplicat în procesele de recrutare a funcționarilor publici, identificând factorii care au influențat această evoluție și impactul

asupra eficienței și integrității administrației publice. Pentru atingerea scopului urmărim câteva *obiective*, printre care: studierea teoriilor și paradigmelor privind recrutarea și promovarea personalului în funcția publică; analiza evoluției concepțiilor doctrinare privind recrutarea funcționarilor publici; compararea principiilor doctrinare în materie de recrutare; formularea concluziilor asupra proceselor de recrutare a funcționarilor publici. Pentru a atinge scopul propus, în cadrul studiului vom utiliza un ansamblu complex de *metode de cercetare*, adaptate obiectivelor și specificului temei. Vom recurge la *analiza teoretică și comparativă* a literaturii de specialitate, investigând și evaluând teoriile administrative relevante, pentru a identifica abordările dominante și evoluția conceptuală a principiului profesionalismului în funcția publică. Aceasta va include analiza doctrinei clasice, moderne și postmoderne, evidențiind diferențele și similitudinile dintre acestea. Vom efectua o *investigație bibliografică sistematică*, prin colectarea și examinarea surselor academice relevante, inclusiv studii, articole științifice, rapoarte oficiale și documente legislative elaborate atât de cercetători autohtoni, cât și de autori străini, asigurând astfel fundamentarea teoretică și contextualizarea rezultatelor studiului. *Analiza critică* va fi utilizată pentru identificarea punctelor de convergență și divergență între teoriile și practicile administrative existente, cu scopul determinării modalităților optime de aplicare a principiului profesionalismului în procesul de recrutare și promovare a personalului public. *Abordarea istorică* va oferi o perspectivă clară asupra transformărilor și tendințelor în domeniu, prin examinarea etapelor istorice, modificărilor legislative și schimbărilor în practicile administrative. *Metoda sintezei și a interpretării* va permite consolidarea informațiilor obținute prin celelalte metode, formulând concluzii coerente și relevante, evidențiind tendințele și implicațiile aplicării principiului profesionalismului în recrutarea și dezvoltarea carierei

în funcția publică. Impactul cercetării este profund și multilateral, și va contribui direct la consolidarea percepției principiului profesionalismului în administrația publică.

Dimensiuni conceptuale privind profesionalismul funcționarilor publici

Pentru a percepe evoluția și importanța aplicării principiului profesionalismului în procesul de recrutare a funcționarilor publici, vom descifra câteva elemente conexe ale funcției publice. *Serviciul public* este un serviciu furnizat de guvern persoanelor care locuiesc în jurisdicția sa, direct sau prin intermediul instituțiilor subordonate – prestatori de servicii. Serviciile publice sunt atât de fundamentale pentru existența umană, încât este important ca furnizarea lor universală să fie garantată în fiecare țară, și acestea pot fi asociate cu drepturile fundamentale ale omului. Pentru a menține încrederea cetățenilor față de stat, implică îndeplinirea cu bună credință a atribuțiilor de către toate autoritățile publice, pentru realizarea interesului public și al binelui colectiv. Acest lucru presupune ca funcționarii publici trebuie să fie loiali față de constituție, legile și principiile etice din sistem [22, p. 11]. Noțiunea de *funcție publică* este legată de serviciul public, pentru că nu există funcții publice decât în cadrul serviciilor publice. În scopul realizării sarcinilor de satisfacere a intereselor generale ale societății, puterea executivă creează în conformitatea cu legea, servicii publice, iar odată cu crearea unui serviciu public, se creează și funcțiile publice corespunzătoare, care au atribuțiile, puterile și competențele stabilite prin lege sau prin actul de înființare, dat în baza legii [8, p. 571]. Potrivit lui Dwight Waldo, *funcționarul public* constituie coloana vertebrală a serviciului public. Funcționarii sunt cei care acced în funcția publică și au obligația de a utiliza fondurile publice în mod cât mai eficient, pentru binele fiecărui cetățean și pentru interesul comun [22, p. 11].

Conceptul de *professionalism* este explicat în diverse moduri de către savanți, și se referă la o paradigmă, la un cadru teoretic, la o ideologie. Folosind termenul de profesionalism, se desemnează un set de norme și abordări sistemice ale profesiei prin care managementul urmărește obținerea statutului profesional prin atingerea strategiilor propuse. Profesionalismul întruchipează abilități, competență, eficiență și eficacitate [9, p. 136]. Profesionalismul înseamnă calitate și performanță în prestarea unei activități. Analizând profesionalismul ca un comportament ce produce rezultate, managementul profesionalismului presupune o activitate de îmbunătățire a rezultatelor muncii prin dezvoltarea abilităților individuale și colective [2, p. 22].

Profesionalismul în rândul funcționarilor publici este un principiu etic fundamental, care presupune, conștientizarea și îndeplinirea responsabilă a datoriei, înțelegerea sensului slujirii societății și centrarea pe realizarea interesului public. Activitatea pe bază de profesionalism presupune îndeplinirea sarcinilor de serviciu prin aplicarea cunoștințelor teoretice și prin folosirea deprinderilor practice dobândite. Fiind considerat o ideologie relevantă funcției publice, profesionalismul exercită rolul de coagulare a tuturor intereselor publice în interes general. Prin urmare, profesionalismul nu se limitează la eficiența activităților și la performanța ridicată, dar cuprinde inclusiv o serie de capacități psihofiziologice și psihosociale ale funcționarilor publici [5, p. 186].

Valoarea profesionalismului în cadrul doctrinelor administrative clasice

Teoriile clasice apărute la sfârșitul secolului al XIX-lea și începutul secolului al XX-lea au jucat un rol fundamental în dezvoltarea administrației publice. Gânditori precum M. Weber, F.W. Taylor, H. Fayol, G. Emerson, L. Gulick și L. Urwick au fost primii care au reușit să integreze cu succes cunoștințele, tehnica și factorul uman, creând astfel un sistem di-

namic și eficient de organizare [18, p. 27].

Doctrina liberală. Începutul secolului al XIX-lea a marcat apariția *liberalismului*, promovat de gânditori precum Benjamin Constant și Herbert Spencer. Această doctrină a pus accentul pe limitarea prerogativelor statului și pe protecția drepturilor și libertăților individuale, stabilind un cadru în care administrația publică nu ar trebui să intervină în toate sferele de activitate ale individului. În cadrul acestei doctrine apare modelul clasic de recrutare în funcția publică, având ca scop profesionalizarea și eficientizarea acesteia. Procesele de recrutare erau bazate pe evaluarea competențelor și calificărilor candidaților, eliminând afilierile politice sau conexiunile personale. Funcționarii publici, angajați de obicei pe termen nelimitat, asigură stabilitatea și continuitatea în serviciul public. În cadrul doctrinei liberale, funcția publică joacă un rol crucial, servind ca un pilon al buneii guvernări. Funcționarii de carieră oferă expertiză imparțială factorilor de decizie și sunt responsabili față de public și de propriile standarde profesionale. Se așteaptă ca aceștia să acționeze în interesul superior al cetățenilor, susținând statul de drept și asigurând că deciziile guvernamentale nu încalcă libertățile individuale. Neutralitatea, expertiza și profesionalismul sunt esențiale pentru menținerea unui sistem democratic sănătos [18; 21, p. 114].

Concepția lui Karl Marx. La mijlocul secolului al XIX-lea, Karl Marx și Friedrich Engels au dezvoltat *marxismul* care a avut o influență majoră asupra gândirii politice și administrative. Conform acestei doctrine, statul și dreptul sunt determinate de existența materială a unei societăți divizate în clase. În abordarea marxistă, statul și burocrăția vor dispărea treptat, fiind înlocuite cu autoadministrarea poporului [21, p. 109]. În viziunea lui Karl Marx, burocrăția este considerată un "*organism parazit*", incapabil să servească interesul public. El o descrie ca fiind un sistem cu un caracter corporativ, marcat de carierism, formalism și de o tendință de a-și substitui

interesul particular în locul celui general. Din perspectiva marxistă, statul și administrația publică nu sunt neutre, ci servesc fundamental intereselor clasei conducătoare. Prin urmare, procesul de recrutare în funcția publică este văzut ca un instrument care consolidează structurile de putere existente și perpetuează inegalitatea socială. Marx critica practicile de angajare bazate pe conexiuni personale sau care favorizează anumite grupuri sociale. Teoria marxistă pledează pentru un proces de recrutare mai democratic, care să ofere tuturor membrilor societății acces egal la funcțiile publice, transformând funcționarii în agenți ai schimbării sociale, în slujba intereselor tuturor, și nu doar a unei singure clase [18; 21, p. 109]. Din perspectiva marxistă, recrutarea în funcția publică implică analizarea procesului prin prisma luptei de clasă, a exploatarei muncii și a rolului statului în menținerea puterii capitaliste. De asemenea, subliniază potențialul funcționarilor publici de a juca un rol în contestarea sistemului existent și în eforturile de a crea o societate mai echitabilă.

Teoria birocrăției a lui M.Weber. Secolul XX a creat premise optime pentru dezvoltarea și implementarea cu succes a *modelului birocratic* de gestiune, care a fost fundamentat în mare parte de lucrările sociologului Max Weber. Valorile promovate de Max Weber au devenit fundamentale pentru instituțiile publice la începutul secolului trecut și, spre deosebire de organizațiile private, multe sectoare publice le-au păstrat și în prezent. În cadrul birocrăției propuse de Max Weber, recrutarea funcționarilor publici se bazează pe calificări tehnice și merit, nu pe favoritism sau pe conexiuni personale. În esență, funcția publică devine o componentă cheie a birocrăției, unde profesionalismul și respectarea regulilor sunt esențiale pentru a asigura o guvernare eficientă și imparțială. Scopul principal al birocrăției weberiene este de a atinge o eficiență maximă printr-o abordare rațională și sistematică a administrării [6; 18, p. 27]. Cea mai importantă calitate a birocrăției este capacitatea de a lua

decizii în mod obiectiv, bazat pe reguli și proceduri, fiind independentă de influența personală sau subiectivă [21, p. 119]. Rolurile sunt specializate pe baza expertizei, promovând profesionalismul și eficiența. Numirile și promovările se fac exclusiv pe baza meritului, asigurându-se că sunt selectați cei mai calificați indivizi pentru a îndeplini sarcinile. În viziunea lui Weber, birocrăția este forma superioară de organizare, bazată pe principiile raționalității și profesionalismului. Prin stabilirea unui sistem meritocratic, profesionist și guvernat de reguli, funcția publică poate oferi o guvernare eficientă și imparțială, asigurându-se că statul poate răspunde în mod corespunzător nevoilor cetățenilor. Modelul birocratic al lui Max Weber acordă o importanță deosebită profesionalismului funcționarilor publici, considerându-l esențial pentru o birocrăție eficientă. Recrutarea acestuia trebuie să se bazeze pe merit, competență și neutralitate. Acest model a reprezentat fundamentul a numeroase reforme în administrațiile publice moderne, în special în sistemele europene [16, p. 13; 18, p. 27].

Caracteristicile profesionalismului în abordările lui Weber presupun:

- *Recrutare bazată pe merit* - funcționarii sunt selectați prin concurs, pe baza cunoștințelor și competențelor lor, nu a afilierii politice sau a relațiilor.
- *Specializare și formare continuă* - funcționarii sunt experți tehnici, cu o pregătire specifică, care acționează strict în conformitate cu legea.
- *Stabilitate și carieră pe termen lung* - angajarea este permanentă, oferind siguranță și încurajând loialitatea față de instituție, protejând totodată de influențe politice.
- *Neutralitate politică* - funcționarul trebuie să fie imparțial și apolitic, dedicat rolului său, nu partidului aflat la putere.
- *Disciplină și structură ierarhică* - funcționarul respectă reguli clare și răspunde în fața superiorilor, asigurând o funcționare ordonată și previzibilă a sis-

temului.

Scopul profesionalismului după Weber este crearea unei administrații publice: *eficiente, predictibile, incoruptibile* [7, p. 8; 16, p. 13].

Teoria managementului științific înaintată de F.Taylor. Bazat pe principiile elaborate de Frederick Taylor și continuat de discipolii săi, managementul științific rămâne un reper fundamental în teoria și practica administrării eficiente. În viziunea lui Taylor, recrutarea și instruirea funcționarilor publici ar trebui să se bazeze pe o abordare științifică, ce presupune:

- Determinarea celei mai bune metode de lucru prin analiza științifică a fiecărui element al unei sarcini.
- Selecție și formare specializată prin potrivirea fiecărui individ cu rolul cel mai potrivit pentru abilitățile și competențele sale.
- Cooperare dintre management și angajați, pentru a maximiza productivitatea și a atinge obiectivele stabilite.

Scopul final este crearea unui sistem care să asigure eficiența și productivitatea maximă, prin optimizarea fiecărui aspect al muncii și prin alinierea perfectă a aptitudinilor angajaților cu cerințele posturilor. Bazată pe principii științifice, abordarea lui Taylor se concentrează pe optimizarea performanței funcționarilor publici prin selectarea și instruirea riguroasă a acestora. În loc să se bazeze pe intuiție sau tradiție, teoria lui Taylor sugerează că recrutarea funcționarilor publici ar trebui să fie un proces științific, obiectiv. Este important de a asigura că fiecare individ este plasat într-un rol unde poate excela. Instruirea formală și mentoratul joacă un rol primordial în asigurarea faptului că funcționarii sunt competenți și productivi. Doar prin aplicarea acestor principii în sectorul public poate crește eficiența și productivitatea, poate fi îmbunătățită calitatea serviciilor oferite cetățenilor [18, pp. 30-37].

Teoria lui Henri Fayol. Potrivit teoriei lui Henri

Fayol privind *administrația eficientă*, recrutarea funcționarilor publici ar trebui să se bazeze pe principii-cheie precum: *stabilitatea mandatului, ierarhie și remunerare echitabilă, spirit de echipă și inițiativă, stabilitate și dezvoltare profesională, colaborare și moral, motivare și echitate, inițiativă și inovare*. Fayol pune accent pe stabilitatea mandatului, considerând că o fluctuație redusă a personalului contribuie la eficiență și la consolidarea loialității. O altă cerință esențială este existența unei ierarhii clare, care stabilește autoritatea și responsabilitatea fiecărui funcționar. În paralel, remunerarea echitabilă joacă un rol crucial în motivarea personalului și în atragerea celor mai buni candidați. Fayol a subliniat importanța dezvoltării unui spirit de echipă, bazat pe unitate și armonie. Mai mult, el a promovat inițiativa personală și echitatea în cadrul organizației, creând un mediu de lucru pozitiv și încurajator. Prin aplicarea acestor principii, administrația publică poate asigura nu doar o funcționare eficientă, ci și un climat de muncă sănătos, unde performanța și dedicarea sunt valorizate [18, p. 32]. Teoria lui Henri Fayol oferă o abordare cuprinzătoare pentru recrutarea și managementul funcționarilor publici, având ca scop final creșterea eficienței administrației. Asigurarea unui angajament pe termen lung contribuie la formarea unor experți loiali și dedicați, esențiali pentru un guvern stabil și performant [20, p. 15]. Aplicarea principiilor lui Henri Fayol în recrutarea funcționarilor publici creează o administrație mai stabilă, eficientă și eficace. Chiar dacă Fayol nu a folosit explicit termenul de "*professionalism*", respectarea principiilor sale, cum ar fi stabilitatea postului, disciplina și spiritul de echipă, asigură atingerea obiectivelor funcției publice. În esență, un funcționar public selectat și gestionat după aceste principii devine, prin însăși natura sistemului, un profesionist dedicat și performant.

În cadrul doctrinelor clasice ale administrației publice, profesionalismul reprezintă nu doar un criteriu esențial de recrutare, ci și fundamentul unei

administrații publice responsabile și performante [7, p. 1]. În concluzie, doctrina clasică, în special prin contribuțiile lui Max Weber, a furnizat fundamentul teoretic pentru o funcție publică bazată pe criterii obiective: cunoștințe, competențe și experiență. Principiile birocrăției raționale-legale au impus concursul de recrutare și ierarhia bazată pe merite, transformând funcția publică într-o carieră respectată, separată de influența politică directă.

Valoarea profesionalismului în cadrul doctrinelor administrative moderne

Modernizarea implică adeseori atât pierderi, cât și câștiguri, fapt demonstrat de modelul Noului Management Public, care vine atât ca o concretizare a ideii de transformare în conținutul procesului de management, cât și drept soluție menită să atenueze limitele modelului tradițional [6, p. 32].

Noul Management Public. Reforme fundamentale în sectorul public (1980), au stat la baza apariției Noului Management Public (NMP). Aceste transformări au redefinit nu doar doctrinele privind responsabilitatea publică, ci și bunele practici de organizare în administrație, adaptând-o la cerințele unei societăți moderne [11, p. 19]. Principalele obiective ale Noului Management Public (NMP) sunt eficiența și rezultatele în administrația publică. NMP se distanțează de modelul tradițional birocratic și se inspiră din practicile sectorului privat, adoptând o abordare orientată spre piață. Conform aut. Androniceanu, valorile tradiționale, precum ierarhia, centralizarea și controlul direct, sunt înlocuite cu principii manageriale, axate pe flexibilitate, orientare către client și eficiență. În cadrul NMP, recrutarea funcționarilor publici se bazează pe competențe manageriale și flexibilitate. Spre deosebire de angajarea pe viață din modelul birocratic, NMP preferă contractele pe durată determinată, pentru a facilita o adaptare rapidă la cerințele pieței. Astfel, se creează o cultură a performanței, unde funcționarii sunt

evaluați în funcție de rezultatele obținute. Noua abordare în administrația publică transformă modul de operare al entităților publice. Această schimbare modifică profund rolul atât al managerilor, cât și al personalului de execuție. Activitatea acestora este acum ghidată de principii moderne, axate pe obiective și rezultate în care performanța este măsurată prin atingerea unor ținte clare. Totodată, pentru măsurarea performanțelor se implementează sisteme riguroase de evaluare. Practicile NPM încurajează soluțiile noi și abordările inovatoare, în detrimentul rutinei și tradiționalismului birocratic. Această transformare modernizează administrația publică, făcând-o mai dinamică și mai orientată spre performanță [1, p. 52]. Noul Management Public reinterpretează vechea proiectare din administrația publică. Administrația primește o mai mare responsabilitate în gestionarea instituțiilor și în implementarea politicilor. Puterea politică se concentrează pe proiectarea politicilor, având atribuții extinse în stabilirea direcției strategice. Această abordare modernă vizează o mai clară delimitare a rolurilor, permițând fiecărei entități să se specializeze pe ceea ce face cel mai bine [12, p. 12].

Profesionalismul în New Public Management (NPM). Abordarea Noului Management Public (NPM) a introdus o viziune managerială, axată pe performanță, inspirată din sectorul privat. În acest context, profesionalismul capătă noi valențe ca: *competențe manageriale, recrutare flexibilă, evaluare prin rezultate, contractualism.* Profesionalismul este legat de capacitatea de a livra servicii publice eficiente și de a îndeplini obiectivele stabilite. La fel este asigurată posibilitatea de a contracta profesioniști din afara aparatului de stat pentru a presta servicii publice. Astfel, profesionalismul nu mai este definit exclusiv prin cunoștințe tehnice, ci include și abilități de gestiune a resurselor [12, p. 12]. Într-o altă lucrare, desprindem că în contextul modern, profesionalismul nu mai este doar o cerință tehnică,

ci o garanție democratică. Recrutarea funcționarilor publici trebuie să combine criteriile clasice (merit, competență) cu exigențele actuale, pentru a răspunde rapid la schimbări, fără a compromite principiile etice. Semnificația profesionalismului în administrația publică a evoluat considerabil, adaptându-se la noile modele administrative. Dacă modelul weberian pune accentul pe expertiză tehnică, legalitate și stabilitate, modelele post-weberiene și Noul Management Public (NMP) au extins definiția [19, pp. 24-26]. Prin asigurarea unui acces echitabil la funcția publică și promovarea unei administrații competente, profesionalismul contribuie la creșterea încrederii cetățenilor în instituțiile publice, consolidarea statului de drept, eficientizarea serviciilor publice, oferind cetățenilor servicii mai bune și mai rapide [7, p. 2].

Profesionalismul în abordarea lui Dwight Waldo. Din 1968, abordările lui Waldo s-au axat pe problema profesionalismului în administrația publică, s-au identificat numeroase lacune de cunoștințe în domeniu. Cum poate fi măsurat profesionalismul în serviciul public? Există riscul unui „abuz” de profesionalism și ce implică el? Cum influențează jurământul și codul de conduită performanța funcționarilor publici? Cum pot fi dezvoltate profesiile și profesioniștii în administrația publică? Ce înseamnă profesionalismul în serviciul public la nivel global? Waldo considera că administrația publică ar trebui să pună profesionalismul în centrul agendei sale, deoarece este esențial pentru a oferi servicii publice de calitate. În ciuda faptului că știința administrației publice este predată în școli și universități, se acordă surprinzător de puțină atenție conceptului de profesionalism în rândul funcționarilor publici. Această discrepanță subliniază necesitatea unei analize mai aprofundate și a unor soluții concrete pentru a consolida acest pilon central al serviciului public [22, pp. 21-26].

Concludem că, abordările moderne redau profesionalismul ca un pilon fundamental pentru o administrație publică modernă, capabilă să răspundă

eficient și transparent la nevoile societății. Apariția Noului Management Public a extins profesionalismul dincolo de respectarea strictă a normelor și procedurilor. Recrutarea și promovarea au început să țină cont de orientarea către performanță și de capacitatea de a atinge obiective clare. Astfel, funcționarul public nu mai era evaluat doar pentru respectarea legii, ci și pentru rezultatele obținute, un principiu împrumutat din sectorul privat, care a vizat creșterea eficienței și a responsabilității.

Rolul și esența profesionalismului în cadrul administrației publice postmoderne

Teoreticienii administrației publice (1970) au început să critice dependența excesivă a domeniului de pozitivism. Această perspectivă a stat la baza modelului rațional al lui H. Simon, care afirma că s-a limitat semnificativ modul de gândire în administrația publică. Spre deosebire de viziunea pozitivistă, teoreticienii postmoderniști argumentează că problemele publice sunt mai bine soluționate prin discuție și dialog, nu prin analize raționale sau măsurarea strictă a „obiectivelor”. Ei pun accent pe importanța contextului social și a interpretărilor subiective, considerând că realitatea socială este mult prea complexă pentru a fi redusă la date și statistici. Postmoderniștii privesc cu scepticism ideea de progres asociată cu modernismul. Ei consideră că accentul pus de moderniști pe fapte și raționalitate a dus la conflicte, genocid, sărăcie și alte probleme sociale. Pentru ei, aceste evenimente arată eșecul nu doar al modernismului, ci și al încercărilor de a înțelege lumea „reală” doar prin metode raționale. Postmoderniștii au ajuns la o concluzie cheie: într-o lume interconectată, guvernarea trebuie să se bazeze pe un dialog deschis și continuu între toți actorii implicați. Acest dialog public este crucial pentru a revitaliza birocrăția și a-i reda legitimitatea în ochii publicului [15, pp. 24-25].

Good governance. În anii 1990, Banca Mondii

ală adoptă conceptul de bună guvernare. Indicatorii bunei guvernări sunt: transparența; etica și respectarea deontologiei; independența și credibilitatea instanțelor judecătorești și a judecătorilor; alegeri libere și corecte; descentralizare; consolidarea presei și societății civile. Eficacitatea este justificată de activitatea instituțiilor, care își îndeplinesc rolurile, responsabilitățile și misiunile la un standard profesional ridicat. Eficienta este atestată atunci, când instituțiile utilizează cât mai bine resursele publice în îndeplinirea rolurilor, responsabilităților și misiunilor profesionale [14, p. 20]. Bună guvernare devine o paradigmă fundamentală în administrația publică. Rolul său principal este de a reglementa puterea politică și de a asigura că guvernarea este orientată spre bunăstarea generală a cetățenilor [4, p. 23]. Deși nu există o definiție unică, buna guvernare este înțeleasă, în general, ca fiind un tip de administrație care se bazează pe legalitate și responsabilitate, unde Guvernarea își asumă pe deplin răspunderea față de societate. Buna guvernare permite implicarea cetățenilor în procesul de elaborare și luare a deciziilor. Servicii publice sunt de calitate și răspunde rapid la nevoile actuale și viitoare ale societății. Buna guvernare reprezintă, așadar, procesul prin care instituțiile publice gestionează resursele, desfășoară activități și garantează respectarea drepturilor omului [17, p. 22]. Premisa Bunei guvernări este că politicile publice și obiectivele necesită acțiuni de cooperare între actori diferiți. Se menționează că epoca actuală poate fi numită în mod adecvat o eră a bunei guvernări, în societățile democratice. Scopul administrării va fi întotdeauna de a realiza dezvoltarea, iar buna guvernare înseamnă nu doar administrare, ci și evaluarea performanțelor atinse. Conceptul de bună guvernare așa cum a fost dezvoltat de Banca Mondială reprezintă în esență o piatră de temelie prin care poate fi măsurată structura administrativă a unei anumite țări. Recrutarea în administrația publică după principiile bunei guvernări presupune:

proces deschise, transparente, accesibile, orientate spre încrederea publică, participative, cu consultarea societății civile în anumite cazuri. În buna guvernare se pune accent pe rolul tehnologiei prin digitalizarea procesului de selecție și publicarea informațiilor online. Caracteristicile principale ale bunei guvernări în administrație presupun proceduri clare și accesibile, promovarea integrității și combaterea corupției [4, pp. 21-24].

Profesionalismul în curentele postmoderniste. În contextul bunei guvernări, profesionalismul funcționarului public este un principiu fundamental care se dezvoltă pe tot parcursul carierei. Acesta reprezintă un obiectiv-cheie în procesul de formare și dezvoltare profesională a angajaților din serviciul public. Administrațiile publice postmoderne adoptă modele hibride, care îmbină elemente ale birocratismului clasic cu cele ale guvernantei participative și digitale. Acest nou context redefinesc profesionalismul funcționarului public, care trebuie să includă o serie de competențe esențiale:

- *Competențe digitale și adaptabilitate:* Capacitatea de a utiliza eficient tehnologiile moderne și de a se adapta rapid la schimbările aduse de e-guvernare.

- *Abilități de comunicare și colaborare:* Rolul funcționarului evoluează spre unul de facilitator, care colaborează activ cu cetățenii, ONG-urile și alți actori sociali.

- *Transparență și integritate:* Chiar și în condiții de autonomie decizională, funcționarii trebuie să respecte standarde etice înalte, asumându-și responsabilitatea pentru acțiunile lor.

- *Flexibilitate și inovație:* Capacitatea de a răspunde prompt și creativ la nevoi complexe și în continuă schimbare, depășind rigiditățile birocratice tradiționale [3, p. 242].

Profesionalismul în abordarea lui Robert F. Cochran Jr. Conform abordării lui Robert F. Cochran Jr., ne aflăm într-o epocă postmodernă în care fundamentele profesionalismului s-au erodat. Autorul

susține că însăși ideea de profesionalism este problematică și poartă cu sine un „*bagaj îndoielnic*”, conceptul de profesionalism nu reușește să inspire virtuțile necesare funcționarilor publici, ci, dimpotrivă, îi poate conduce spre vicii. El susține că noțiunea de „*profesionalism*” este ambiguă și este adesea folosită pentru a justifica comportamente îndoielnice ale funcționarilor. În prezent, conceptul de profesionalism este prea slab și prea periculos pentru a permite exercitarea responsabilă a puterii profesionale [13, pp. 306-314].

Sub influența conceptului de *Good Governance*, funcția publică a adăugat noi dimensiuni profesionalismului. Astăzi, recrutarea nu mai este determinată doar de cunoștințe tehnice sau de performanță, ci și de competențe etice, transparență și capacitatea de a lucra în parteneriat. În contextul digitalizării și a complexității societale, profesionalismul a evoluat pentru a include abilități transversale, cum ar fi gândirea critică, adaptabilitatea și leadership-ul. Aceste competențe sunt esențiale pentru a naviga în mediul public modern, caracterizat de o cerere tot mai mare de responsabilitate și de interacțiune cu cetățenii.

Concluzii

În concluzie, doctrina clasică redă profesionalismul ca un principiu fundamental al recrutării funcționarilor publici. Accentul se pune pe competența tehnică, respectarea normelor și regulilor, recrutarea pe merit și ierarhizare strictă. Profesionalismul asigură predictibilitate, disciplină și eficiență în administrație. În doctrina modernă, profesionalismul capătă o dimensiune mai complexă, incluzând nu doar competențele tehnice, ci și abilități interpersonale, capacitatea de adaptare și integrarea valorilor sociale și politice. Abordarea modernă subliniază că recrutarea trebuie să ia în considerare contextul politic și social, precum și adaptabilitatea candidaților, profesionalismul fiind astfel strâns legat de performanța organizațională.

În doctrina postmodernistă, profesionalismul este perceput ca un criteriu dinamic și multidimensional, care integrează competențele digitale, orientarea spre rezultate, inovația și responsabilitatea socială. Recrutarea funcționarilor publici se bazează pe selecția meritocratică, dar și pe capacitatea candidaților de a gestiona complexitatea și schimbările rapide din mediul public contemporan. Tranziția între doctrine evidențiază o evoluție de la rigiditate și formalism (*clasic*) la flexibilitate, competențe multiple și contextualizare (*modern și postmodernist*), menținând însă profesionalismul ca criteriu central al recrutării funcționarilor publici. Integrarea acestor concepte permite astăzi o abordare comprehensivă a funcției publice, care combină legalitatea și profesionalismul cu eficiența și responsabilitatea civică, esențială pentru a răspunde cerințelor complexe ale societății contemporane.

Referințe bibliografice

1. ANDRONICEANU, A. Noul management public, un posibil model pentru reforma managementului public în sistemul administrativ din România. In: *Administrație și management public*. 2007, nr. 8, pp. 52-57. ISSN 1583-9583.
2. ARMSTRONG, M. *Armstrong's Handbook of Performance Management. An evidence-based guide to delivering high performance*. Fifth edition. UK, London and Philadelphia, Kogan Page Ltd, 2015. 394 p. ISBN 978 0 7494 7029 6.
3. BÎZU, C. L. *Buna guvernare digitală – o paradigmă a administrației publice*. Conferința “Mecanisme și modele de adoptare a deciziilor la nivel local/ regional/ central. Chișinău, Moldova, 1 septembrie 2024. Disponibil la: WEB, (accesat la 27.09.2025).
4. BUDURINA-GOREACII, C., CEBOTARI, S. Buna guvernare: definiții, principii, caracteristici și limite în societățile democratice. In: *Moldoscopie*, 2021, nr. 2(93), pp. 21-28. Disponibil la: WEB, (accesat la 27.09.2025).
5. BULGARU, M. *Professional ethics – a necessity for the successful activity of the specialist*. The scientific

journal of the State Univer. from Moldova «Studia Universitatis Moldaviae». 2018, no. 3(113). «Social Sciences», ISSN online 2345-1017, p.193-202.

6. FETESCU, C., cond. șt. LITVIN, A. *Sporirea performanței managementului administrației publice locale ca premisă a dezvoltării spațiului rural din Republica Moldova*. Teză de doctor în științe economice. Chișinău 2022. C.Z.U: 352.07(478).

7. LIVIU, R. Evoluția sistemelor administrative (partea I). *Revista Transilvană de Științe Administrative*, nr. 1(7)/2002, Cluj-Napoca. Electronic. Disponibil la: WEB, (accesat la 28.09.2025).

8. NEGULESCU, P. *Tratat de drept administrativ*, vol I și II, Institutul de Arte Grafice. Editura Mârvan, București, 1934.

9. PHILLIPS, P. E. *The nation's gardeners: social work professionalization and interpretation work in scientific adoption practice 1930-1960*. Teză de doctorat în filosofie, York University Toronto, Ontario 2016.

10. PILLAH TYODZER, P. *Professionalism in the Public Service*. In book: Ethics and Accountability in the Public Service. Veritas University Abuja Publisher: AMFITOP Books Nigeria 2023, (pp.83-116) WEB, (accesat la 27.09.2025).

11. POLLIT, C., BOUCKAERT, G. *Reforma managementului public. Analiză comparată*. Chișinău: Epigraf, 2004. 336 p. ISBN 9975-924-40-9.

12. POPOVICI, A., POPOVICI, C. *Relații politico-administrative în statele UE: o dihotomie regândită de Noul Management Public*. Revistă metodico-științifică trimestrială "Administrația Publică". 2014 nr. 4 (84). Disponibil la: WEB, (accesat la 29.09.2025).

13. ROBERT, F. COCHRAN, Jr. Professionalism in the Postmodern Age: Its Death, Attempts at Professionalism in the Postmodern Age: Its Death, Attempts at Resuscitation, and Alternate Sources of Virtue Resuscitation, and Alternate Sources of Virtue. Volume 14 Issue 1

Symposium on Ethics Article 10. February 2014. *Notre Dame Journal of Law, Ethics & Public Policy*. Disponibil la: WEB, (accesat la 28.09.2025).

14. ROȘCA, L., URSU, V. *Conceptul „Buna guvernare”. Model de implementare în practica socială*. In: Teoria și practica administrării publice, Ed. 2022, Chișinău: Centrul Editorial-Poligrafic al USM, 2022, Ediția 26, pp. 18-23. Disponibil la: WEB, (accesat la 30.09.2025).

15. ȘAPTEFRAȚI, T. Administrația publică postmodernistă și Noul Serviciu Public. *Admin. Publică, Revistă metodico-științifică trimestrială*, nr. 2, 2015, p. 24-32. Disponibil la: WEB, (accesat la 26.09.2025).

16. ȘAPTEFRAȚI, T. Evoluția teoriei birocrăției în organizarea administrației publice. In: *Administrația Publică*, 2020, nr. 3(107), pp. 12-17. Disponibil la: WEB, (accesat la 27.09.2025).

17. ȘAPTEFRAȚI, T. Administrația publică și Noul Management Public. In: *Teoria și practica administrării publice*, 2015, Chisinau: „Garamont” S.R.L., 2015, pp. 34-37. Disponibil la: WEB, (accesat la 28.09.2025).

18. STAMATIN, R. Evoluția teoriilor cu privire la organizare și conducere. Rev. șt. trimestrială *Moldoscopie* – nr.2 (LVII), Chișinău 2012: USM, USPEE, AMSP– 202 p. Disponibil la: WEB, (accesat la 29.09.2025).

19. TESU, M. D., cond. șt. PROFIROIU, M. C. *Perfecționarea managementului administrației publice locale*. Teză de doctorat. Editura ASE, București 2016. disponibil la: WEB, (accesat la 25.09.2025).

20. URSACHI, I. *Management*. Editura: ASE 2001 București. 304 p. Disponibil la: WEB, (accesat la 28.09.2025).

21. VARZARI, P. *Istoria gândirii politice*. (Compendiu). Material didactic pentru studenți. Chișinău. 2017. 286 p. Disponibil la: WEB, (accesat la 24.09.2025).

22. WALDO, D. *Scope of the Theory of Public Administration*. Theory and Practice of. Public Administration (Philadelphia, 1968), 1 – 26.