

## SERVICIUL PUBLIC – O SFERĂ IMPORTANTĂ DE FORMARE A PROFESIONIȘTILOR

## THE PUBLIC SERVICE – AN IMPORTANT SPHERE FOR THE TRAINING OF SPECIALISTS

CZU: 35.08+35.088.6 (478)

**Andrian CANDU,**  
*Președintele Parlamentului Republicii Moldova*



### SUMMARY

*The author of the present paper meditates on the many aspects of the public service, the ways and the possibilities of making this field more efficient, and especially on the training and involvement of young people in the public sector, in the central and local public administration.*

*The given investigation represents a concrete analysis and includes convincing arguments about the situation not only in the country, but also in the national parliaments of some European countries.*

**Keywords:** *public service, public sector, private sector, public administration, civil servant, public administration reform, performance evaluation, de-politicization of public administration, institutional policies, internship programs.*

### REZUMAT

*Autorul acestei lucrări meditează asupra multiplelor aspecte ale serviciului public, a căilor și posibilităților de eficientizare a acestui domeniu și, în special, asupra pregătirii și antrenării tinerilor în sectorul public, în administrația publică centrală și locală.*

*Investigația respectivă vine cu o analiză concretă, cu argumente concludente privind situația existentă nu numai în Republica Moldova, dar și în parlamentele naționale ale unor țări din Europa.*

**Cuvinte-cheie:** *serviciu public, sector public, sector privat, administrație publică, funcționar public, reforma administrației publice, evaluarea performanțelor, depolitizarea administrației publice, politici instituționale, programe de stagii.*

**Introducere.** Orice oportunitate pe care viața ne-o scoate în față trebuie valorificată și niciodată să nu încetăm să învățăm. Cred că este nu doar concluzia mea, ci și a multora dintre D-voastră, cei care citiți aceste rânduri.

Oricare tânăr are, astăzi, mai multe oportunități decât mine și poate ca la 42 de ani să aibă o experiență mult mai bogată decât am eu la această vârstă.

O experiență în domeniul public poate fi mereu un început de bun augur, care se poate transforma chiar într-o carieră de succes, dacă alegem să rămânem în sistem și să schimbăm ceea ce credem că nu funcționează și încetinește progresul, dezvoltarea.

Niciodată nu am avut ca scop să dețin o funcție publică, iar o asemenea posibilitate mi se părea improbabilă, mai ales atunci când am plecat să-mi fac studiile peste hotare. Cu atât mai mult, a propos, nu m-am gândit vreodată că voi preda la Academia de Administrare Publică, unde poți obține cunoștințe și o calificare valoroasă. Deși o perioadă scurtă de activitate, a fost o experiență frumoasă, de care cu drag îmi aduc aminte și pentru care le mulțumesc, pe această cale, foștilor mei colegi și studenți.

În curând, pe 21 mai curent, Academia de Administrare Publică – acest prestigios centru național de pregătire și dezvoltare profesională a funcționarilor publici – va marca 25 de ani de la fondare. Aș dori să profit de acest prilej și să transmit profesorilor, angajaților, masteranzilor, precum și tuturor absolvenților Academiei cele mai cordiale felicitări și sincere urări de bine, de sănătate și de noi performanțe într-o binele și prosperarea Republicii Moldova.

Lucrurile au venit de la sine și am acceptat de fiecare dată provocările vieții. Astfel, am lucrat în ambele domenii, public și privat.

Comun pentru orice funcție pe care

o deții este responsabilitatea. Iar dacă te respecți pe tine însuși și ai o dorință continuă de a excela, de a crește profesional, vei face mai mult decât prevede fișa postului și o vei face responsabil, vei fi implicat și dornic de a trece la un alt nivel, să contribui, să fii parte a ceva, a unui sistem. Odată cu evoluția angajatorului, fie el privat sau public, crești și tu.

Fost manager în domeniul privat, actualmente președinte de Parlament, știu din propria experiență cu ce se confruntă astăzi angajatorii, dar și angajații. Chiar dacă astăzi, Parlamentul Republicii Moldova stă mai bine la capitolul angajați tineri în comparație cu alte state, nu e suficient. Găsiți mai jos un studiu analitic.

Desigur, salariul este una dintre componentele motivaționale, iar în prezent, din acest punct de vedere, domeniul privat este mai atractiv. Lucrurile se schimbă însă odată cu reforma administrației publice centrale. Nici instituția Parlamentului nu va rămâne așa cum este. Secretariatul va fi restructurat, astfel fiind eliminată birocrația din sistem și redus numărul angajaților și, odată cu această măsură, vor crește salariile. Drept urmare, locurile de muncă în Parlament vor deveni mai atractive, dar și cerințele vor fi mai mari. Astfel, în legislativ vor ajunge să lucreze oameni de cea mai bună calitate și, cu siguranță, printre aceștia vor fi mulți tineri profesioniști, cu capacități și dorință de a contribui, care astăzi aleg domeniul privat în detrimentul celui public.

Această „reformă” vreau să fie una dintre contribuțiile mele în sistemul public. „Dacă nu-ți place ceva – schimbă, fă tu mai bine.” E o deviză de care am ținut cont și care mă ghidează.

Lucrurile se schimbă începând cu fiecare dintre noi, iar proverbul „după plată și răsplată” trebuie uitat, dacă ne dorim o viață mai bună aici, acasă.

Despre aceasta ne vorbește studiul rea-

lizat de Secția cercetare și studii parlamentare a Direcției informațional-analitice a Parlamentului Republicii Moldova privind pregătirea și antrenarea tinerilor în sectorul public (administrația publică), asupra rezultatelor căruia ne vom referi în continuare.

### **I. Unele aspecte ale evoluției serviciului public în Republica Moldova**

Dezvoltarea unei societăți prospere presupune existența unei administrații publice capabile să presteze servicii calitative populației țării. Eficiența administrației publice depinde, în mare măsură, de sistemul de management al resurselor umane aplicat în autoritățile publice, de nivelul de profesionalism al funcționarilor publici, de orientarea acestora spre satisfacerea necesităților și intereselor legitime ale cetățenilor.

Specialiștii în domeniu divizează evoluția managementului funcției publice și a funcționarului public pe parcursul anilor de independență a Republicii Moldova în următoarele perioade:

**Perioada anilor 1991 – 2004.** Autoritățile publice din Republica Moldova au ieșit din subordinea autorităților ex-sovietice, având posibilitatea să se manifeste ca organe cu putere deplină în condițiile unui stat independent. Schimbările din sfera politicului, respectiv, ale celor din administrația publică au condus la adoptarea Constituției Republicii Moldova (29 iulie 1994), care a deschis calea spre crearea cadrului legislativ al statului de drept, inclusiv în domeniul administrației publice. Astfel, a fost elaborată și aprobată Legea serviciului public, care a intrat în vigoare la începutul anului 1996 și care reglementa cele mai importante aspecte ale activității unui funcționar public. Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public a avut și ea un rol destul de important pentru această etapă a evoluției, fiind primul

document de politici în domeniul serviciului public din Republica Moldova.

Implementarea prevederilor Concepției menționate preconiza schimbarea serviciului public în vederea îmbunătățirii activității acestuia prin: modificarea sistemului de recrutare și selectare a personalului; introducerea evaluării activității funcționarilor publici; transformarea dezvoltării profesionale într-un proces continuu și planificat; crearea și aplicarea sistemului unic informațional în autoritățile publice. Prin urmare, în această perioadă a fost pusă temelia serviciului public authton.

**Perioada anilor 2005-2008.** Prevederile politicii de personal, stabilite în Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public, au fost dezvoltate în continuare în Strategia de reformă a administrației publice centrale în Republica Moldova, în special, în componenta Managementul resurselor umane. Acțiunile prevăzute la această componentă aveau ca scop: optimizarea managementului funcției publice și al funcționarului public; îmbunătățirea procedurilor existente privind managementul resurselor umane; formarea unui corp de funcționari publici profesioniști; perfecționarea sistemului de motivare (financiară și nonfinanciară) a funcționarilor publici.

În această perioadă au fost elaborate și adoptate mai multe legi în domeniul sectorului public: Legea cu privire la conflictul de interese, Legea privind Codul de conduită a funcționarului public, Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public care au o însemnătate deosebită în domeniul de reglementare a funcției publice și a funcționarului public. Aceste legi au fost elaborate în baza experienței acumulate în domeniul gestionării personalului din autoritățile publice și în corespundere cu bunele practici ale Uniunii Europene, punând temelia unui cadru

normativ nou de reglementare a activității funcționarilor publici, ale căror scop era să contribuie esențial la europeanizarea serviciului public.

**Perioada anilor 2009 – până în prezent.** Acestei perioade îi este caracteristică intensificarea procesului de dezvoltare a serviciului public în corespundere cu principiile europene de administrare, precum previzibilitatea și răspunderea, imparțialitatea, integritatea profesională, meritocrația și neutralitatea politică.

Aprobarea Strategiei privind reforma administrației publice pentru anii 2016-2020 va genera noi fenomene în evoluția serviciului public, reflectându-se în îmbunătățirea cadrului normativ și a celui instituțional.

Experții în domeniu caracterizează aceste etape de evoluție drept o trecere a managementului funcției publice și al funcționarilor publici de la un sistem autoritar de gestiune (unde deciziile erau luate de partid) la un management bazat pe performanță (aspecte prevăzute și implementate prin Legea privind funcția publică și statutul funcționarului public). Astfel, cadrul legal trece de la simpla reglementare a activității funcționarilor la stabilirea cerințelor de dezvoltare și evaluare a performanțelor funcționarilor publici.

Tendința Republicii Moldova de integrare în Uniunea Europeană aduce în prim-plan accelerarea transformărilor calitative în administrația publică și, implicit, a funcției publice, bazate pe depolitizarea structurilor administrației publice, eliminarea clientelismului politic și crearea unui corp de funcționari publici profesionist, stabil și imparțial.

Profesionalizarea managementului funcției publice constă într-un proces amplu de atragere, selecție și creare în cadrul instituțiilor publice a unui corp de funcționari publici specializat în domeniul managementului public, care să exercite funcțiile

managementului public, să aplice metode, tehnici și abordări moderne și să conducă la obținerea în instituțiile publice a unor performanțe deosebite, răspunzând atât așteptărilor celorlalte instituții din cadrul sistemului administrativ cât și cetățenilor.

Astfel, în contextul reformării și modernizării administrației publice din Republica Moldova, una dintre prioritățile guvernării trebuie să fie atragerea tinerilor specialiști în cadrul autorităților publice care vor putea oferi instituției servicii de calitate. Prin urmare, implementarea unor politici instituționale și stimulente pentru a susține tinerii să urmeze o carieră profesională în serviciul public este un deziderat al secolului al XXI-lea.

## **II. Atragerea tinerilor în administrația publică. Cazul Parlamentului Republicii Moldova**

Conform datelor Biroului Național de Statistică, numărul funcționarilor publici pentru anul 2017 a constituit circa 33 de mii de funcționari publici, cu vârsta medie de 40,4 ani (în APC - 38,8 ani și în APL - 41,9 ani).

În pofida faptului că în ultimii ani sistemul managementului funcției publice și al funcționarului public s-a modernizat, iar salariul pentru unele categorii de funcționari publici s-a majorat semnificativ, cariera în serviciul public rămâne în continuare neatractivă pentru tinerii absolvenți din Republica Moldova. Astfel, asigurarea administrației publice cu personal profesionist, bine motivat, responsabil și cu funcții stabile este în continuare o problemă. În acest context, este de datoria statului și a instituțiilor responsabile să gândească politici și strategii de integrare a tinerilor pe piața muncii și încurajarea acestora de a alege domeniul public drept spațiu de dezvoltare profesională și avansare în carieră. În același timp este important de a consolida imaginea funcției publice prin modernizarea serviciului public și creșterea prestigiului acesteia pentru tineri.

Tinerii din țara noastră se confruntă cu multiple bariere în procesul de afirmare profesională la nivelul administrației publice, printre acestea fiind insuficiente cunoștințe specifice domeniului și lipsa de experiență (criterii de selecție la concursurile de angajare în sectorul public) . În remedierea acestor probleme este necesară și inevitabilă intervenția statului. Și aici sunt posibile câteva soluții:

1) Implicarea instituțiilor de învățământ prin ajustarea curriculei universitare la cerințele pieței, perfecționarea calității studiilor și instituirea facultăților de profil (administrație publică) în mai multe instituții de învățământ superior. Slaba pregătire a tinerilor specialiști în domeniul serviciului public este generată de lipsa facultăților de științe administrative la universitățile din țară. Argumentarea necesității formării unei rețele de facultăți de științe administrative rezidă în faptul că, la momentul actual, doar la câteva există specialitatea administrație publică în cadrul facultăților de drept, de economie sau de științe politice (USM, ASEM, Universitatea de stat „Alec Russo” din Bălți, Universitatea de stat „B.P. Hașdeu” din Cahul). Specialiștii în domeniu consideră că acestea sunt insuficiente pentru a pregăti și instrui un corp de funcționari publici pentru autoritățile publice centrale și locale. Academia de Administrare Publică are doar ciclul II (masterat) și ciclul III (doctorat), precum și cursuri de perfecționare de scurtă durată. Nu mai puțin important în acest aspect ar fi elaborarea proiectelor sau politicilor de stat care ar stimula și susține absolvenții cu studii în străinătate să revină acasă, oferindu-le oportunități de dezvoltare profesională în domeniul public sau privat.

2) O altă opțiune posibilă întru depășirea acestor bariere ar fi implementarea diferitelor proiecte și programe de stagii destinate studenților în ultimii ani de licență,

masteranzilor și doctoranzilor în domenii aferente activității instituțiilor, tineri specialiști din mediul academic și științific, reprezentanților societății civile întru aprofundarea cunoștințelor teoretice și în vederea formării competențelor și dezvoltării abilităților practice printr-o implicare directă în activitatea autorităților publice. Această practică este bine cunoscută la nivelul instituțiilor europene și parlamentelor naționale. De exemplu, în Franța, Marea Britanie, Belgia, Suedia, Germania, Elveția, Cehia sunt implementate asemenea programe de stagii care oferă un dublu avantaj, atât pentru tineri cât și pentru instituție: pentru tineri/stagiari de a-și dezvolta abilitățile profesionale și de a da pondere CV-ului personal pentru ulterioara angajare; iar instituțiile pot beneficia de entuziasmul și inovația stagiatorilor, de resursă intelectuală nerambursabilă și ca o metodă de selectare a viitorilor angajați. Programele de stagii și stagiile de practică desfășurate în entitățile publice vin în completarea pregătirii academice a tinerilor cu potențial, generând oportunitatea formării specialiștilor calificați.

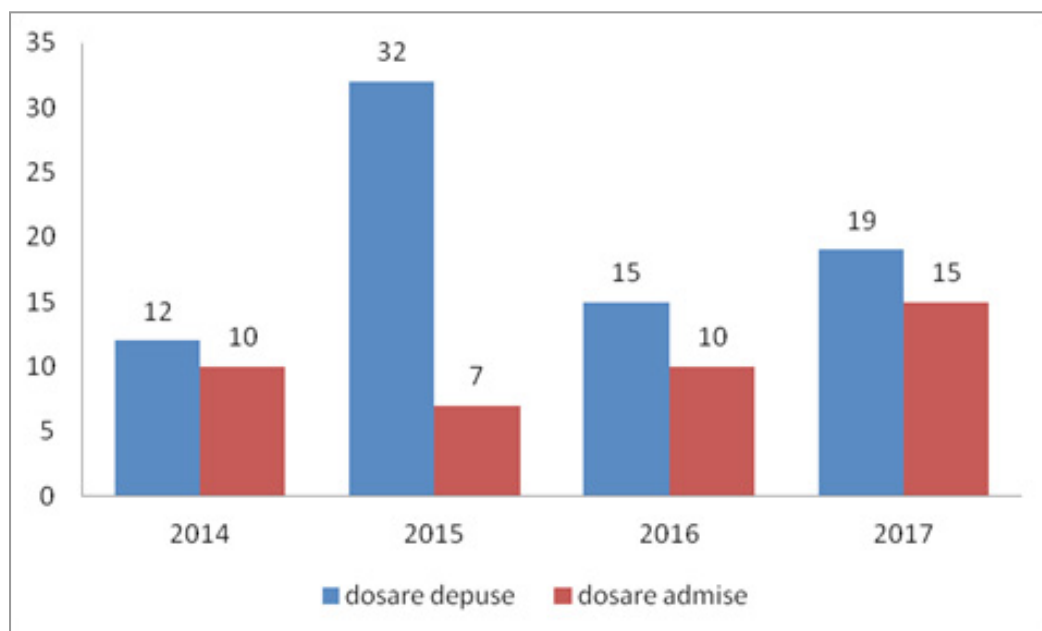
Un Program similar a fost instituit în anul 2013 în cadrul Parlamentului Republicii Moldova, denumit Program de stagii în Parlamentul Republicii Moldova. Scopul principal al Programului este consolidarea cunoștințelor teoretice și dezvoltarea abilităților practice necesare stagiatorilor pentru realizarea eficientă a obiectivelor ce țin de activitatea profesională în cadrul Parlamentului. De asemenea, acest program ar putea oferi stagiatorului care obține rezultate deosebite oportunitatea de a activa în cadrul Secretariatului poststagii. Astfel, implementarea acestui Program poate fi considerat drept un instrument de recrutare și atragere a tinerilor specialiști în sectorul public.

**Nota bene.** În baza datelor prezentate de Direcția Resurse Umane, pe parcursul

anilor 2014-2017, au fost depuse 78 de dosare pentru aplicare la Programul de stagii în Parlamentul Republicii Moldova. Din totalul dosarelor, doar 42 de candidați au primit Certificate de realizare a stagiului în Parlamentul Republicii Moldova, ceea ce constituie 62,7% din totalul candidaturilor, pe parcursul ultimilor 4 ani. În același timp, menționăm că în anul 2015, din totalul celor 32 de dosare depuse, au fost admise doar 16 dosare, dintre care doar 7 candidaturi au finalizat stagiul. Drept rezultat, putem conchide că nivelul de pregătire în domeniu a studenților nu corespunde cerințelor și criteriilor de selecție pentru un stagiu în cadrul Parlamentului. În acest context, o soluție ar fi ajustarea curriculei universitare la cerințele pieței, despre care am menționat anterior.

privind angajații Secretariatului Parlamentului RM, rezultă următoarele: la data de 01.01.2018, angajații instituției numără 462 de persoane. Din numărul celor 462 de angajați, 12 sunt cu vârsta de până la 25 de ani, dintre care 6 persoane sunt angajate în cabinetul persoanei ce exercită funcție de demnitate publică, 3 ocupă funcție publică de execuție și 3 sunt din categoria personalului de deservire tehnică.

Pentru categoria de vârstă 25-35 de ani, în cadrul Secretariatului PRM se numără 128 de angajați, 63 sunt din cadrul cabinetelor persoanelor cu funcție de demnitate publică; 4 - funcție publică de conducere; 58 de angajați au funcție de execuție și 3 persoane sunt pe post de deservire tehnică ce asigură funcționarea autorității publice. Cel mai tânăr funcționar public are vârsta de 22 de ani.

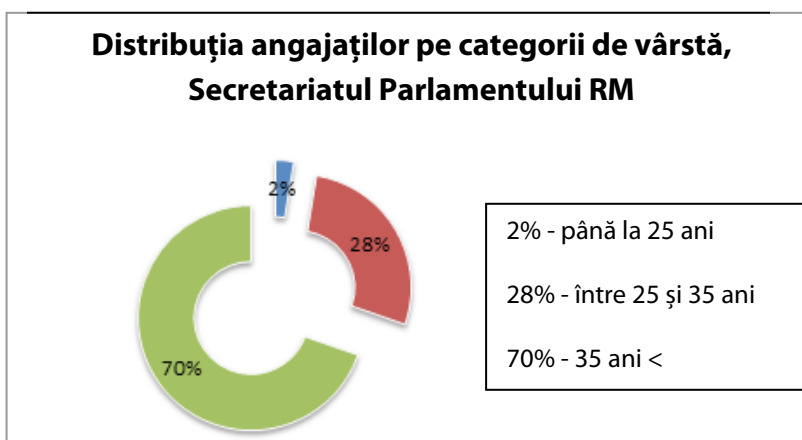


**Figura 1. Dosare depuse versus dosare admise pentru realizarea unui stagiu în Parlamentul Republicii Moldova.**

De asemenea, pentru a evidenția politica de personal în cadrul Secretariatului Parlamentului la compartimentul angajarea tinerilor în administrația publică, potrivit datelor Direcției Resurse Umane (DRU)

În Parlamentul estonian, de exemplu, din numărul total de 246 de angajați, doar 30% (adică 73 de angajați) au vârsta cuprinsă între 18-35 de ani. În Sejmul Poloniei, din 1.260 de angajați, 9 funcționari

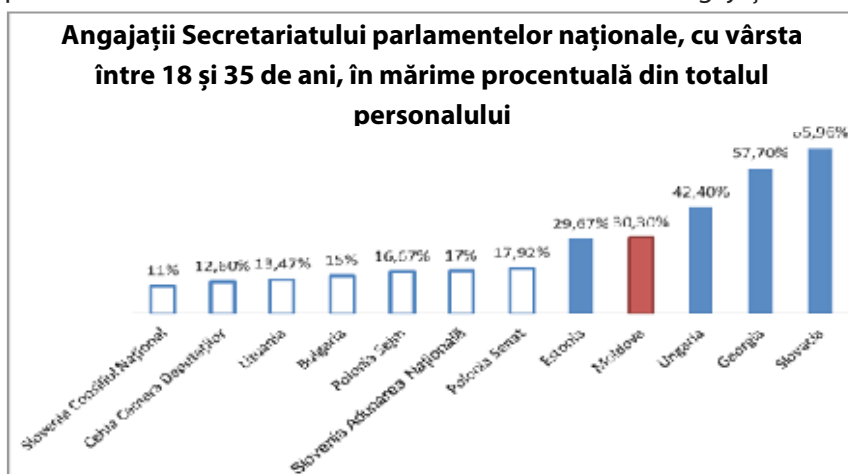




**Figura 2. Distribuția angajaților pe categorii de vârstă. Secretariatul Parlamentului Republicii Moldova.**

publici au vârsta de până la 25 de ani, 201 funcționari publici au vârsta cuprinsă între 25-35 de ani. Senatul Poloniei este constituit din 346 de angajați, dintre care 64 au până la 35 de ani, aceasta însemnând că 18% dintre funcționarii publici sunt tineri. În Bulgaria, staff-ul Secretariatului numără 551 de angajați, 15% dintre care sunt tineri. În Cehia, în cadrul Cancelariei/Secretariatului activează 357 de angajați, doar 45 sunt cu vârsta cuprinsă între 18-35 de ani. În Parlamentul georgian, 60% din funcționarii publici sunt tineri. Adică, din numărul total de 700 de angajați, 404 sunt persoane cu vârsta cuprinsă între 25 – 35 de ani.

În cazul Sloveniei, având un sistem bicameral, în Consiliul Național activează 27 de angajați dintre care doar 3 (11%) sunt sub vârsta de 35 de ani. În Adunarea Națională activează 352 de angajați, 60 dintre care (17%) sunt persoane cu vârsta cuprinsă între 18 - 35 de ani. Astfel, în urma analizei datelor prezentate de parlamentele naționale, putem constata că dintre țările supuse cercetării noastre, Parlamentul Republicii Moldova se află printre parlamentele naționale care susțin și promovează angajarea tinerilor în serviciul public, fapt demonstrat prin numărul procentual de tineri de 30,30% din numărul total de angajați.



**Figura 3. Angajații Secretariatelor parlamentelor naționale, cu vârsta cuprinsă între 18 și 35 de ani, în mărime procentuală din totalul personalului.**

În același timp, pe lângă programele de atragere a tinerilor specialiști în serviciul public, este la fel de importantă și elaborarea tehnicilor de motivare pentru a reține tinerii specialiști și personalul înalt calificat în cadrul instituției. Altfel spus, motivația este cheia succesului atunci când vorbim despre angajarea tinerilor în câmpul muncii și, în mod special, în sectorul public.

În instituțiile publice se aplică diferite strategii și tehnici de motivare pentru atragerea funcționarilor publici profesioniști și menținerea acestora. De exemplu, sistemul de salarizare, inclusiv nivelul de salarizare sau alte beneficii bănești, au un rol foarte important. Studiile efectuate în domeniu demonstrează că transparența sistemului de salarizare și aplicarea principiului „plată egală pentru muncă egală” sunt cruciale pentru asigurarea unui climat motivațional pozitiv la locul de muncă. Retenția și motivarea angajaților tineri, lipsiți de experiență, reprezintă o provocare pentru orice instituție. O modalitate de motivare, pe lângă salariile și bonusurile prevăzute de legislație, ar fi acordarea facilităților la angajarea tinerilor specialiști, cum ar fi beneficii la obținerea creditelor pentru achiziționarea unei locuințe (de ex., Prima Casă), bonusuri pentru alimentație (de ex., tichetele de masă) etc.

O altă tehnică de motivare este și cea a recunoașterii meritelor care poate fi aplicată la nivel de instituție, subdiviziune sau angajat. Pentru reușite deosebite în domeniul de activitate, funcționarul public poate fi nominalizat pentru acordarea distincțiilor instituționale. Un factor important pentru motivarea funcționarilor publici îl reprezintă spiritul de apartenență față de instituție.

În cadrul serviciului public pot fi aplicate atât strategii și tehnici de motivare financiară cât și de motivare nonfinanciară. Precum am menționat anterior, motivarea financiară a funcționarilor publici

este reglementată prin Legea cu privire la salarizarea în sectorul bugetar, inclusiv a funcționarilor publici, și Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Un sistem de salarizare care satisface necesitățile funcționarului public este absolut necesar înainte de a implementa un sistem de motivare nonfinanciară. Angajatul are nevoie de confort psihologic la locul de muncă, care este oferit de un salariu care acoperă, cel puțin, necesitățile de bază. Doar după implementarea unui sistem echitabil de salarizare, metodele și tehnicile de motivare nonfinanciară vor avea efectul scontat.

În același timp, aplicarea doar a stimulentele financiare nu sunt suficiente pentru a menține nivelul de motivație a funcționarilor publici. Acest lucru demonstrează nu doar teoriile în domeniu, dar și studiile practice efectuate. Funcționarii au nevoie de apreciere, recunoaștere a muncii, oportunități de promovare și instruire, acestea fiind stimulentele nonfinanciare aplicate, în mare parte, de către manageri. La momentul de față, în cadrul Secretariatului Parlamentului Republicii Moldova, drept stimulent nonfinanciar poate fi considerată acordarea diplomelor pentru activitatea prodigioasă desfășurată în cadrul serviciului public.

Pentru a stopa fluctuația de cadre și a reține tinerii specialiști/funcționari publici calificați, este necesară instituirea unui sistem integru și eficient de motivare a funcționarilor publici, prin elaborarea, promovarea și realizarea Programului anual de motivare nonfinanciară a funcționarilor publici (în acest aspect pot fi preluate bunele practici ale parlamentelor naționale ca, de exemplu: decontarea abonamentelor la sala de sport; instituirea camerei copiilor (Crèche) care ar contribui la asigurarea echilibrului dintre viața profesională – viața personală pentru tineri și nu numai; plata unor asigurări de viață, acordarea titlului de „angajat al lunii”).



### **III. Domeniul public vs domeniul privat – dilema tinerilor absolvenți**

Din toate timpurile sectorul public este într-o permanentă competiție cu sectorul privat. Acesta din urmă fiind mult mai atractiv din punctul de vedere al salariilor. Conform ultimelor date, există un decalaj mare dintre nivelul de salarizare minim al angajaților din sectorul bugetar și salariile minime garantate angajaților din sectorul real al economiei naționale. În 2017, această diferență constituie 50%. La modul practic, în sectorul real, regăsim posturi tehnice (necalificate) mai bine plătite decât funcțiile publice ocupate de un specialist din administrația publică.

Totodată, majoritatea angajaților în sectorul real se bucură de un nivel suficient de bun de acces la beneficiile și drepturile sociale: lucrătorii salariați au acces la pensie și asigurare de bătrânețe, asigurare medicală și contribuții la securitate socială, au acces la concediu anual de odihnă și concediu medical și au acces la plăți compensatorii la concediere sau încetarea contractului de muncă și facilități de îngrijire a copilului. De asemenea, mediul de afaceri, în special companiile cu capital străin în Moldova, asigură instruirea personalului din sursele proprii, cazarea și alimentația tinerilor specialiști, uneori le asigură și o susținere financiară (burse, salarii pentru munca efectuată), oferind o formare profesională avansată și garantând angajarea celor mai buni la finalizarea studiilor.

Cu toate acestea, cariera în serviciul public își are avantajele sale. Printre ele se numără stabilitatea, continuitatea și posibilitatea avansării, principiile de bază ale

organizării și dezvoltării carierei în funcția publică.

Funcționarul public are posibilitatea de a-și perfecționa pregătirea profesională și de a urma cursuri organizate în acest scop atât în țară cât și în afara hotarelor sale (cu păstrarea salariului de funcție pe perioada studiilor); este încadrat în funcția corespunzătoare specializării sale, competenței profesionale, experienței și aptitudinilor personale (excepție fiind cazurile când are loc interferența politicului). Funcționarul public se bucură de stabilitate, de egalitate de șanse la numirea și promovarea în funcție, beneficiază de un tratament corect la locul de muncă. De asemenea, funcționarii publici au dreptul, în condițiile legii, la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alt tip de concedii, pe lângă indemnizația de concediu, mai au dreptul și la o primă anuală egală cu 10% din salariul anual total, care se impozitează separat etc.

Inamovibilitatea este și ea o garanție pe care legea o acordă funcționarului său, că nu va fi suspendat sau revocat decât pentru cauze disciplinare.

Un alt aspect, la fel de important din spectrul beneficiilor acestui domeniu, este și prestigiul pe care îl oferă instituția. Funcționarul public fiind considerat reprezentantul statului care se află pe prima linie în procesul de interacțiune cu cetățenii țării.

Astfel, pe lângă toate avantajele serviciului public menționate mai sus, anume dorința de a servi bunăstării și progresului țării trebuie să fie elementul fundamental în alegerea carierei profesionale în domeniul public a tinerilor specialiști.

### **BIBLIOGRAFIE**

1. Gheorghita T. Evoluția reglementărilor cu privire la managementul funcției publice și al funcționarului public în Republica Moldova. În: „Administrarea Publică”, revistă metodico-științifică, nr. 2, 2012, p. 28
2. Legea serviciului public nr. 443-XIII din 4 mai 1995. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 02.11.1995, nr. 61/681.

3. Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public. Hotărârea Parlamentului Republicii Moldova nr. 1227 din 18.07.2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.08.2002, nr.122-123/985.

4. Strategia de reformă a administrației publice centrale în Republica Moldova. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1402 din 30 decembrie 2005. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 06.01.2006, nr.1- 4/9.

5. Legea cu privire la conflictul de interese nr. 16-XVI din 15 februarie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 30.05.2008, nr. 94-96/351.

6. Legea privind Codul de conduită a funcționarului public nr. 25-XVI din 22 februarie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 11.04.2008, nr.74-75/243.

7. Legea cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public nr. 158-XVI din 4 iulie 2008. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 23.12.2008, nr. 230-232/840.

8. Gheorghita T. Evoluția reglementărilor cu privire la managementul funcției publice și al funcționarului public în Republica Moldova. În: „Administrarea Publică”, revistă metodică-co-științifică, nr. 2, 2012, p. 29.

9. Strategia privind reforma administrației publice pentru anii 2016 – 2020// Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 911 din 27 iulie 2016.

10. <https://ru.scribd.com/doc/245177419/Vladimir-Garstea>

11. Sîmboteanu A. Reformarea administrației publice în Republica Moldova în contextul ajustării ei la standardele europene. În: Materialele Conferinței științifico-practice. Chișinău: Academia de Administrare Publică, 2004.

12. <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=452&> (accesat pe 18.01.2018).

13. <http://lex.justice.md/md/366763/> (conform Legii persoanele până în vârsta de 35 de ani fac parte din categoria de tineri).

14. <http://cancelaria.gov.md/sites/default/files/document/attachments/motivarea-ne-fin-fp.pdf>, pag.32

15. Concept privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar”, MMPSF, aprilie 2017. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.