



MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII
UNIVERSITATEA „VALAHIA” DIN TÂRGOVIȘTE
IOSUD – ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI UMANISTE
DOMENIUL FUNDAMENTAL *ȘTIINȚE ECONOMICE*
DOMENIUL *MANAGEMENT*

**PERFEȚIONAREA
MANAGEMENTULUI ADMINISTRAȚIEI
PUBLICE DIN ROMÂNIA PRIN
IMPLEMENTAREA CELOR MAI NOI
STRATEGII COMUNITARE ÎN DOMENIU**

- Rezumatul tezei de doctorat -

CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:

Prof. univ. dr. Marius PETRESCU

Doctorand:

Nicoleta-Ileana TRĂISTARU (căsătorită RADU)

TÂRGOVIȘTE

2021

Cuprins

PERFEȚIONAREA MANAGEMENTULUI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE DIN ROMÂNIA PRIN IMPLEMENTAREA CELOR MAI NOI STRATEGII COMUNITARE ÎN DOMENIU - REZUMAT	3
CURRICULUM VITAE	10
LISTA DE ARTICOLE PUBLICATE	13
IMPROVING THE MANAGEMENT OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN ROMANIA BY IMPLEMENTING THE NEWEST COMMUNITY STRATEGIES IN THE FIELD - SUMMARY	15
CURRICULUM VITAE	22
LIST OF PUBLISHED ARTICLES	25

PERFEȚIONAREA MANAGEMENTULUI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE DIN ROMÂNIA PRIN IMPLEMENTAREA CELOR MAI NOI STRATEGII COMUNITARE ÎN DOMENIU - REZUMAT

CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT

- Cap. I. ABORDĂRI ALE ADMINISTRAȚIEI PUBLICE. TEORII. MODELE. PRINCIPII
 - Cap. II. CONCEPTELE DE ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ ȘI DE FUNCȚIE PUBLICĂ ÎN STATELE UNIUNII EUROPENE
 - Cap. III. REGLEMENTAREA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE ȘI A FUNCȚIEI PUBLICE
 - Cap. IV. LIBERA CIRCULAȚIE ȘI MOBILITATEA FUNCȚIONARILOR PUBLICI
 - Cap. V. ASEMĂNĂRI ȘI DIFERENȚE ÎN ORGANIZAREA FUNCȚIEI PUBLICE ÎN STATELE MEMBRE
 - Cap. VI. EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ
 - Cap. VII. APLICAREA MANAGEMENTULUI STRATEGIC ÎN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ
 - Cap. VIII. STUDIU DE CAZ
- CONCLUZII
- BIBLIOGRAFIE

CUVINTE CHEIE: administrație publică, funcție publică, management strategic, planificare strategică, principii aplicabile funcției publice, surse de reglementare, performanțe profesionale, indicatori de performanță.

SINTEZA LUCRĂRII

Am inițiat prezentul demers științific pornind de la necesitatea practică de a avea o imagine clară și aprofundată asupra domeniului conceperii și organizării administrației și funcției publice în statele membre ale Uniunii Europene, un domeniu în care cunoștințele trebuie completate și actualizate permanent.

Integrarea europeană, proces complex având ca obiectiv realizarea unei Europe unite, a determinat modificări substanțiale, conceptuale și instituționale, asupra structurilor sociale, politice și administrative din spațiul european.

Evoluția și diversitatea problematicii integrării, precum și necesitatea armonizării experiențelor și practicilor în diferite state europene, impun obligativitatea completării și actualizării periodice a cunoștințelor din domeniul organizării administrației și funcției publice. Astăzi putem vorbi chiar despre geneza unei administrații europene și, cu atât mai mult, despre afirmarea funcției publice europene.

În acest context, prin alegerea acestei teme de cercetare, doresc să studiez evoluția proceselor de management public în țările europene, să realizez o analiză comparativă și să evaluez rezultatele procesului de europeanizare a funcției publice.

Pornind de la conceptele „administrație publică” și „funcție publică”, doresc să încerc să realizez o standardizare și o divizare pe niveluri și sectoare, astfel încât să pot realiza o analiză comparativă pertinentă menită să conducă la concluzii cu valabilitate cât mai largă.

Accentul în marea majoritate a lucrării va cădea pe evidențierea asemănărilor și diferențelor în organizarea funcției publice în Uniunea Europeană, pornind de la accesul, conceperea și realizarea planului de carieră a funcționarului public.

De asemenea, voi avea în vedere problematica formării și perfecționării funcționarului public printr-o strategie cuprinzătoare, fundamentată pe o filosofie a formării acreditată în țările cu o democrație autentică.

Nu în ultimul rând doresc să abordez evaluarea performanțelor și competențelor profesionale după o anumită tipologie care sintetizează practicile de evaluare din cadrul funcțiilor publice naționale. În acest ultim domeniu se manifestă tendințe de descentralizare a evaluării care se înscriu într-un cadru mai larg de descentralizare generală a managementului resurselor umane din administrațiile publice.

Remarcând diferențele majore privind salarizarea funcției publice, se pune problema unui management mai eficient care să compatibilizeze sistemele de remunerare din sectoarele public și privat și să asigure mijloace specifice de recompensare a funcționarilor publici.

Un capitol aparte va fi dedicat tipologiei funcției publice în țările membre ale Uniunii Europene. Se disting, pe de-o parte, trăsături tipice unui sistem clasic de carieră și, pe de altă parte, trăsături care prezintă calități asemănătoare activității din sectorul privat.

Astăzi putem vorbi despre o anumită europenizare a funcției publice, mai ales că funcționarii din diferite state s-au obișnuit să se întâlnească și – prin forța împrejurărilor – să-și compare sistemele de administrație. Creșterea interesului pentru analiza comparativă și pentru benchmarking este legată în special de analizarea îmbunătățirii calității serviciilor furnizate beneficiarilor sau clienților și de diseminarea celor mai bune practici.

Deși puțin semnificativă, mobilitatea funcționarilor comunitari presupune edificarea în mod progresiv a unui cadru juridic stabil care să permită libera circulație a acestei categorii de personal, abordându-se rezolvarea unor probleme tot atât de diverse cum ar fi formarea, recunoașterea reciprocă a specializărilor și a experienței profesionale, a delimitării locurilor de muncă legate de suveranitate sau a coordonării regimurilor de securitate socială și de pensionare.

Realizarea pieței interne are în egală măsură și din ce în ce mai mult implicații asupra funcțiilor publice, precum și asupra aplicării anumitor directive din cadrul politicii sociale. În aceeași măsură aprofundarea dialogului social european și asocierea organizațiilor sindicale de agenți publici afiliați la curentul ce vizează evoluția funcției publice conduce la luarea în considerare din ce în ce mai mult a dimensiunii europene atât la nivelul structurilor, cât și la nivelul funcționării administrațiilor publice.

Concluzia de bază a demersului meu științific de analiză a funcției publice în țările membre ale Uniunii Europene este aceea a intensificării, unificării și diversității funcțiilor publice, astfel încât să contureze mai clar ideea unui spațiu administrativ european.

Pentru România, întreaga problematică a studiului prezentat va fi extrem de utilă în fundamentarea și orientarea strategiilor generale și sectoriale menite să conducă la o administrație cât mai eficientă.

Lucrarea se bazează pe o metodologie de tip analitic, prin abordarea teoretică a principalelor curente de cercetare referitoare la managementul funcției publice comunitare, precum și prin studiul principalelor „cele mai bune practici” din acest domeniu.

Obiectivul central al cercetării a fost acela de a prezenta complet și corect aspectele ce definesc cariera funcționarilor publici în sistemul administrației publice și de a descoperi acele soluții reale de îmbunătățire a cadrului de realizarea a acesteia.

Lucrarea este structurată în două mari componente. Prima parte a lucrării este o expunere detaliată a tot ceea ce înseamnă funcția publică, funcționar public, cariera și

managementul carierei funcționarilor din administrația publică. De asemenea, aceasta parte conține și o serie de măsuri generice de ameliorare și îmbunătățire a mediului de realizare a carierei, a percepției generale referitoare la cariera funcționarilor publici.

Principalele concluzii ale acestei părți sunt:

Conform Legii 188/1999 (republicată), în art. 2, alin. 1, Funcția publică este „ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală și locală”. Astfel, există funcții publice de conducere (de exemplu: Președintele României, primar, viceprimar etc.) și funcții publice de execuție (medic, profesor etc.).

Pentru a înțelege ce este un funcționar public, am definit aceasta noțiune, astfel - funcționarul public este acea persoană fizică aleasă sau numită într-o funcție publică din cadrul unei autorități publice sau instituții publice, în scopul îndeplinirii competențelor și prerogativelor acestora. Cerința și necesitatea de a face carieră în sistemul administrației publice nu trebuie privită ca o noutate, având în vedere faptul ca despre funcționarii publici se face referire încă din 1923 în Legea pentru statutul funcționarilor publici (19 iunie 1923), continuând cu iunie 1940 când a fost promulgat Codul funcționarilor publici etc.

Așadar, instituția funcționarului public durează de câteva decenii, fapt ce reclamă îmbunătățirea mediului în care se exercită, adică cel al administrației publice, precum și necesitatea realizării carierei. Pentru a face carieră trebuie îndeplinite cumulativ doua condiții și anume: stabilitatea și continuitatea funcției publice.

Instituțiile din administrația publică se constituie ca subsistem al sistemului social global și au ca scop servirea membrilor societății. Pentru a servi cetățeanul este necesară organizarea fiecărei componente a sistemului. În funcție de nivelul la care se desfășoară procesele, se disting:

- organizarea compartimentelor unei instituții în administrația publică;
- organizarea instituției ca întreg;
- organizarea domeniului;
- organizarea sistemului administrației de stat.

În funcție de obiectul organizării, se delimitează:

- organizarea structurii, care conține modul de reprezentare și dispunere a elementelor sistemului administrativ privit ca ansamblu de instituții;
- organizarea proceselor, care consta în stabilirea sarcinilor, competențelor și responsabilităților, componentelor sistemului și a relațiilor dintre persoane,

compartimente, dintre administrație și persoane din afara acesteia, în vederea desfășurării unor procese eficiente și satisfacerii cerințelor sociale.

Așadar, organizarea în administrație are ca scop crearea condițiilor pentru îndeplinirea atribuțiilor și realizarea sarcinilor care revin instituțiilor și funcționarilor publici.

Structura administrației de stat poate fi abordată sub două forme: funcțional și teritorial. Structura ierarhică – funcțională asigură, în principal, unitatea de decizie și acțiune în cadrul sistemului și este determinată de varietatea domeniilor de activitate reunite în administrație. Structura teritorială este determinată de dispunerea diferitelor componente ale structurii sistemului administrativ – teritoriale de structuri. Structura de tip mixt îmbina tipurile precedente de structuri.

Funcționarea sistemului administrativ din România presupune luarea în considerare, în afara relațiilor organizatorice, și a altor componente structurale, respectiv: nivelul ierarhic, ponderea ierarhica, compartimentul, postul și funcția.

Problematika eticii (deontologiei) în exercitarea funcției publice a fost tratată subliniindu-se principiile care guvernează conduita funcționarilor publici în realizarea carierei. Principiile, statuate în Codul de conduită a funcționarilor publici sunt: îndatorirea de a respecta Constituția și legile țării, prioritatea interesului public, asigurarea egalității de tratament a cetățenilor în fața autorităților și instituțiilor publice, profesionalismul, imparțialitatea, integritatea morală, libertatea gândirii, cinstea și corectitudinea, deschiderea și transparența.

Pentru a putea îndeplini cele două condiții de bază în realizarea carierei, stabilitatea și continuitatea, managerii de resurse umane trebuie să elaboreze strategii de participare și păstrare a resurselor umane în organizație. Planificarea resurselor umane este o activitate strategică, adică are ca scop asigurarea de resurse pe termen îndelungat.

Recrutarea și selecția personalului în administrația publică au un rol esențial în viitoarea carieră. Există o serie de modalități de selecție, precum: interviul, documentele de prezentare personală (curriculum vitae, scrisoare de motivație, scrisoare de recomandare), testele de aptitudini, testele de personalitate, interese și preferințe, probele de verificare a cunoștințelor etc.

În cadrul politicii de angajare a resurselor umane din cadrul statelor membre ale Uniunii Europene sunt reprezentative anumite aspecte. Unul dintre acestea este rolul formării inițiale, care este apreciat ca fiind crucial. Mobilitatea funcțională și managementul carierei europene a resurselor umane, alături de sistemele de evaluare standardizate, permit crearea unor veritabile instrumente de promovare a resurselor umane tinere.

Unul dintre domeniile strategice ale oricărei organizații orientate spre viitor îl reprezintă dezvoltarea resurselor umane, care trebuie privită ca o investiție ce trebuie să se desfășoare fără întrerupere, ca un proces continuu. Funcția de dezvoltare a resurselor umane se structurează pe trei activități: dezvoltare profesională; dezvoltare organizațională; dezvoltarea carierei.

Rolul organizațiilor în dezvoltarea carierei cuprinde: stabilitatea și loialitatea angajatului; micșorarea impactului pe care îl va produce șocul viitorului; motivarea performanței.

Cea de-a doua parte a lucrării se bazează pe o cercetare efectuată la Consiliul Județean Argeș ce se referă la influența stresului asupra carierei funcționarilor publici. Eșantionul pe care l-am investigat cuprinde 100 de funcționari publici din cei 180 câți sunt în Consiliul Județean Argeș la diversele servicii și departamente.

Cercetarea a urmărit ca obiectiv central identificarea factorilor ce perturbă realizarea carierei în administrația publică, și anume stresul și influența acestuia asupra personalității, performanței și eficienței funcționarilor publici. Demersul specific a avut în vedere:

- descoperirea unor trăsături de personalitate utile funcționarului public de succes din Consiliul Județean Argeș, trăsături care să-l ajute să facă față stresului ocupațional;
- realizarea unui profil al stresului funcționarilor publici și realizarea diagnozei relațiilor dintre componentele procesului dinamic al stresului profesional: agenții stresanți din munca funcționarilor, trăsăturile de personalitate ale funcționarilor (moderatori ai stresului ocupațional) ;
- reacțiile la stres.

Pentru diagnoza stresului ocupațional al funcționarilor publici am folosit:

- indicatorul de stres ocupațional-2 (OSI – 2) elaborat de Cooper, Sloan & Williams (1998), instrument ce ne oferă o imagine de ansamblu a stresului în administrația publică;
- chestionarul 16 PF (elaborat de Alfred Cattell), folosit pentru măsurarea trăsăturilor de personalitate, moderatorii relației stresori/reacții;
- scara de evaluare cu ancore comportamentale (SEAC) pentru a determina eficiența managerilor de nivel mediu;
- scara de evaluare standard mixată (SESM) construită pentru validarea scalei SEAC.

Esența aportului personal rezidă în prezentarea, prin prelucrările statistice, a mediului stresant al muncii funcționarilor publici și consecințele negative pe care le poate avea stresul

ocupațional asupra satisfacției și eficienței profesionale și asupra sănătății fizice și mentale a funcționarilor din administrația publică din România.

Rezultatele cercetării au arătat rolul trăsăturilor de personalitate în percepția stresului ocupațional, ca factor perturbator al carierei și, de asemenea, au prezentat principalele trăsături de personalitate ce funcționează ca moderatori ai stresului ocupațional.

Lucrarea aduce în atenție posibile și utile orientări și repere în îndrumarea și trasarea unei cariere de succes, în perfecționarea funcționarilor publici, precum și în cadrul selecției acestora, deoarece pot asigura realizarea cu succes a muncii în instituțiile administrației publice.

Selecția, ca, de altfel, și promovarea în sistemul administrației publice ar trebui să se facă ținând cont și de o selecție psihologică reală, nu numai pe baza studiilor efectuate sau a rezultatelor muncii prestate, astfel cariera realizându-se cu deplin succes.

Scopul declarat al acestei cercetări a fost acela de a identifica posibilitățile reale de îmbunătățire a carierei și de înlăturare a factorilor stresori, factori ce au un rol determinant în viața personală, și mai ales în viața profesională a funcționarilor publici.

CURRICULUM VITAE

Informații personale

Nume/Prenume: RADU NICOLETA ILEANA

Adresă: București, Sector 4

E-mail: traistarunicoletaa@yahoo.com

Naționalitate: Română

Educație și formare

Perioada: 2018-prezent

UNIVERSITATEA VALAHIA din TÂRGOVIȘTE , IOSUD – ȘCOALA DOCTORALĂ DE ȘTIINȚE ECONOMICE ȘI UMANISTE, DOMENIUL MANAGEMENT;

Perioada:2013-2017

LICENȚĂ

FACULTATEA DE DREPT, UNIVERSITATEA CREȘTINĂ ” DIMITRIE CANTEMIR”, BUCUREȘTI;

Perioada:2013-2016

LICENȚĂ

FACULTATEA DE ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI, UNIVERSITATEA DIN PITEȘTI;

Perioada:2010-2012

MASTER

ADMINISTRAREA ȘI DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE, UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI;

Perioada:2007-2010

LICENȚĂ

FACULTATEA DE ADMINISTRAȚIE ȘI AFACERI, ADMINISTRAȚIE PUBLICĂ, UNIVERSITATEA DIN BUCUREȘTI;

Perioada:2003-2007

LICEU

LICEUL PEDAGOGIC “MIRCEA SCARLAT”, PROFIL VOCAȚIONAL.

Experiența profesională

Perioada: 01.01.2019- prezent

CONSILIER PRINCIPAL

Instituția Prefectului județul Teleorman

Perioada: 2013-2019

CONSILIER ASISTENT

Instituția Prefectului județul Teleorman

Perioada: 2007-2013

PROFESOR ÎNVĂȚĂMÂNT PREȘCOLAR

GRĂDINIȚA NR. 30 “COPIII SOARELUI”

Perioada:2010-2012

PROFESOR ÎNVĂȚĂMÂNT PREȘCOLAR

GRĂDINIȚA NR. 30 “COPIII SOARELUI”

APTITUDINI ȘI COMPETENȚE PERSONALE:

Competențe lingvistice :

Limba maternă: limba română

Limbi străine: engleză

franceză

spaniolă

Aptitudini si competente sociale: experiență în lucru cu oamenii, bună relaționare interpersonală, abilitați de comunicare, evitare și aplanare a situațiilor conflictuale, adaptabilitate la situații noi, dobândite ca urmare a desfășurării de activități în echipă și într-o poziție în care comunicarea este importantă.

Aptitudini si competente organizatorice: spirit organizatoric, cooperant, capacitate de a lucra în echipă și în condiții de stres, atenție distributivă, adaptabilitate, inițiativă, dobândite

ca urmare a conducerii activității unor persoane la locul de muncă și în cadrul evenimentelor organizate.

Competente și aptitudini de utilizare a calculatorului: Microsoft Office, Internet Explorer, Microsoft Office, Outlook, Zoom, C++, Desktop publishing.

Certificate : Certificat ECDL

Certificat de competență lingvistică – limba franceză;

Certificat absolvire Curs Manager Proiect

Certificat absolvire program de perfecționare ”Expert accesare fonduri structurale și de coeziune 2014-2020”

LISTA DE ARTICOLE PUBLICATE

1. *Alin Eliodor Tănase, Dumitru Alexandru Stoica, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu),
Monika Brigitte Sürgün*

Important Managerial Controversies in Conversation of Financial Statements

Management Accounting Standards for Sustainable Business Practices, Chapter 12

ISBN13: 9781799801788

ISBN10: 1799801780

EISBN13: 9781799801801

DOI: 10.4018/978-1-7998-0178-8

www.igi-global.com/book/management-accounting-standards-sustainable-business/226979

2. *Diana Mailat, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta Ileana
Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Balanced Scorecard vs. Dashboard: Implications and Managerial Priorities

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, nr.1, Martie 2019, pg.170-174

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

3. *Alina Alecse Stanciu, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta-
Ileana Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Measuring the Organizational Performance: A Theoretical Overview

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, nr.1, Martie 2019, pg.160-163

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

4. *Hrisanta Cristina Ungureanu, Georgiana Burlacu, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta-
Ileana Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Using Financial Accounting Information for Evaluation and Control

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, Nr. 2, Iunie 2019, pg. 120–124

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

JEL Codes: M41

5. *Georgiana Trăistaru (Burlacu), Anca-Gabriela Petrescu, Florentina-Raluca Bilcan, Mihai Petrescu, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu), Dumitru Alexandru Stoica*

The Contribution of Blockchain Technology to Accelerating The Performance of Digital Economy Companies

Proceedings of the 20th International Conference Economy & Business

22-25 August 2021, Burgas, Bulgaria

6. *Anca-Gabriela Petrescu, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu), Florentina-Raluca Bîlcan, Mihai Petrescu, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Wagner (Sürgün)*

Key Success Factors in Implementing the Entrepreneurial Spirit in Romania

Proceedings of the 4th International Conference on Applied Research in Management, Economics and Accounting (IARMEA)

20-22 August, 2021, Dublin, Irlanda

7. *Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu)*

General Considerations on Public Administration in the European Union

Global Conference on Business and Finance (GCBF)

Costa Rica, 25-28 Mai 2021

Anul: 2021, Volumul: 16, Numărul: 2

Print ISSN: 2168-0612

Online-ISSN: 1941-9589

8. *Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu)*

Romanian Public Administration: Past, Present, and Future

Global Conference on Business and Finance (GCBF)

Costa Rica, 25-28 Mai 2021

Anul: 2021, Volumul: 16, Numărul: 2

Print ISSN: 2168-0612

Online-ISSN: 1941-9589

IMPROVING THE MANAGEMENT OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN ROMANIA BY IMPLEMENTING THE NEWEST COMMUNITY STRATEGIES IN THE FIELD - SUMMARY

- Chapter. I. PUBLIC ADMINISTRATION APPROACHES. THEORIES. MODELS. PRINCIPLES
 - Chapter. II. CONCEPTS OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC SERVICE IN THE STATES OF THE EUROPEAN UNION
 - Chapter. III. REGULATION OF THE PUBLIC ADMINISTRATION AND THE PUBLIC SERVICE
 - Chapter. IV. FREE MOVEMENT AND MOBILITY OF CIVIL SERVANTS
 - Chapter. V. SIMILARITIES AND DIFFERENCES IN THE ORGANIZATION OF THE PUBLIC SERVICE IN THE MEMBER STATES
 - Chapter. VI. EVALUATION OF PROFESSIONAL PERFORMANCE IN PUBLIC ADMINISTRATION
 - Chapter. VII. APPLICATION OF STRATEGIC MANAGEMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION
 - Chapter. VIII. CASE STUDY
- CONCLUSIONS
- BIBLIOGRAPHY

KEY WORDS: public administration, civil service, strategic management, strategic planning, principles applicable to the civil service, sources of regulation, professional performance, performance indicators.

SYNTHESIS OF THE DOCTORAL THESIS

I have initiated this scientific approach based on the practical need to have a clear and in-depth picture of the field of design and organization of administration and civil service in the Member States of the European Union, an area where knowledge must be supplemented and constantly updated.

European integration, a complex process aimed at achieving a united Europe, has led to substantial changes, both conceptual and institutional, in the social, political and administrative structures of the European space.

The evolution and diversity of the integration issue, as well as the need to harmonize experiences and practices in different European countries, impose the obligation to complete and regularly update the knowledge in the field of organization of administration and civil service. Today we can even talk about the genesis of a European administration and, even more so, about the assertion of the European civil service.

In this context, by choosing this research topic, I want to study the evolution of public management processes in European countries, to make a comparative analysis and to evaluate the results of the process of Europeanization of the civil service.

Starting from the concepts of "public administration" and "public service", I want to try to achieve a standardization and a division by levels and sectors, so that I can make a relevant comparative analysis designed to lead to conclusions as broad as possible.

The focus in the vast majority of the paper will be on highlighting the similarities and differences in the organization of the civil service in the European Union, starting from the access, design and implementation of the career plan of the civil servant.

I will also consider the issue of training and development of civil servants through a comprehensive strategy, based on a philosophy of training accredited in countries with a genuine democracy.

Last but not least, I want to approach the evaluation of professional performances and competences according to a certain typology that synthesizes the evaluation practices within the national public functions. In this last field, there are tendencies to decentralize evaluation, which are part of a broader framework of general decentralization of human resources management in public administrations.

Noting the major differences in the remuneration of civil servants, there is the issue of more efficient management that makes public and private sector remuneration systems compatible and provides specific means of rewarding civil servants.

A special chapter will be dedicated to the typology of civil service in the member countries of the European Union. There are, on the one hand, features typical of a classic career system and, on the other hand, features that have qualities similar to private sector activity.

Today we can talk about a certain Europeanization of the civil service, especially since officials from different states have become accustomed to meeting and - by force of circumstances - to compare their systems of administration. The increase in interest in benchmarking and benchmarking is mainly related to the analysis of improving the quality of services provided to beneficiaries or customers and to the dissemination of best practices.

Although insignificant, the mobility of Community officials requires the gradual construction of a stable legal framework that allows the free movement of this category of staff, addressing the solution of equally diverse issues such as training, mutual recognition of specializations and experience. The delimitation of jobs related to sovereignty or the coordination of social security and retirement schemes.

The completion of the internal market also has increasing implications for public office and the application of certain social policy directives. To the same extent, the deepening of the European social dialogue and the association of trade unions of affiliated public servants with the current aim of the evolution of the civil service leads to the increasing consideration of the European dimension both at the level of structures and at the level of public administrations.

The basic conclusion of my scientific approach to the analysis of the civil service in the Member States of the European Union is that of the intensification, unification and diversity of public functions, so as to outline more clearly the idea of a European administrative space.

For Romania, the whole issue of the presented study will be extremely useful in substantiating and guiding the general and sectoral strategies meant to lead to a more efficient administration.

The paper is based on an analytical methodology, through the theoretical approach of the main research currents related to the management of the community civil service, as well as through the study of the main "best practices" in this field.

The central objective of the research was to present completely and correctly the aspects that define the career of civil servants in the public administration system and to discover those real solutions to improve the framework for its realization.

The paper is structured in two major components. The first part of the paper is a detailed exposition of everything that means public office, civil servant, career and career management of public administration officials. This part also contains a series of generic measures to improve and improve the career environment, the general perception regarding the career of civil servants.

The main conclusions of this part are:

According to Law 188/1999 (republished), in art. 2, para. 1, the civil service is “the set of attributions and responsibilities, established under the law, in order to achieve the prerogatives of public power by the central and local public administration”. Thus, there are public management positions (for example: President of Romania, mayor, deputy mayor, etc.) and public executive positions (doctor, teacher, etc.).

In order to understand what a civil servant is, we have defined this notion as follows - the civil servant is that natural person elected or appointed to a public office within a public authority or public institution, in order to fulfill their powers and prerogatives. The requirement and need to make a career in the public administration system should not be seen as a novelty, given that civil servants have been referred to since 1923 in the Law on the Status of Civil Servants (June 19, 1923), continuing with June 1940 when the Civil Servants Code was promulgated, etc.

Therefore, the institution of the civil servant lasts for several decades, which requires the improvement of the environment in which it is exercised, ie that of the public administration, as well as the need to pursue a career. In order to make a career, two conditions must be met cumulatively, namely: stability and continuity of public office.

Public administration institutions are set up as a subsystem of the global social system and aim to serve the members of society. In order to serve the citizen, it is necessary to organize each component of the system. Depending on the level at which the processes take place, there are:

- organizing the departments of an institution in public administration;
- organizing the institution as a whole;
- organizing the field;
- organizing the state administration system.

Depending on the object of the organization, it is delimited:

- organization of the structure, which contains the representation and arrangement of the elements of the administrative system considered as a set of institutions;
- organizing the processes, which consisted in establishing the tasks, competencies and responsibilities, the components of the system and the relations between people, departments, between the administration and people outside it, in order to carry out efficient processes and meet social requirements.

Therefore, the organization in the administration aims to create the conditions for fulfilling the attributions and accomplishing the tasks incumbent on the institutions and civil servants.

The structure of state administration can be approached in two forms: functional and territorial. The hierarchical-functional structure ensures, mainly, the unity of decision and action within the system and is determined by the variety of fields of activity gathered in the administration. The territorial structure is determined by the arrangement of the different components of the structure of the administrative system - territorial structures. The mixed type structure combines the previous types of structures.

The functioning of the administrative system in Romania implies the consideration, apart from the organizational relations, of other structural components, respectively: the hierarchical level, the hierarchical weight, the compartment, the position and the function.

The issue of ethics (deontology) in the exercise of public office was addressed by emphasizing the principles that govern the conduct of civil servants in their careers. The principles set out in the Code of Conduct for Civil Servants are: the duty to respect the Constitution and the laws of the country, the priority of the public interest, ensuring equal treatment of citizens before public authorities and institutions, professionalism, impartiality, moral integrity, freedom of thought, honesty and fairness, openness and transparency.

In order to meet the two basic conditions in achieving career, stability and continuity, human resource managers must develop strategies for participation and retention of human resources in the organization. Human resource planning is a strategic activity, ie it aims to provide long-term resources.

Recruitment and selection of staff in public administration play a key role in their future careers. There are a number of selection methods, such as: interview, personal presentation documents (curriculum vitae, letter of motivation, letter of recommendation), aptitude tests, personality tests, interests and preferences, knowledge tests, etc.

Certain aspects are representative of the human resources employment policy of the Member States of the European Union. One of these is the role of initial training, which is considered crucial. Functional mobility and European career management of human resources, together with standardized evaluation systems, allow the creation of real tools for the promotion of young human resources.

One of the strategic areas of any future-oriented organization is the development of human resources, which must be seen as an investment that must be carried out without interruption, as a continuous process. The human resources development function is structured on three activities: professional development; organizational development; career development.

The role of organizations in career development includes: employee stability and loyalty; reducing the impact of future shocks; performance motivation.

The second part of the paper is based on a research conducted at the Argeş County Council which refers to the influence of stress on the career of civil servants. The sample we investigated includes 100 civil servants out of the 180 in the Argeş County Council at various services and departments.

The research aimed at identifying the factors that disrupt the career in public administration, namely stress and its influence on the personality, performance and efficiency of civil servants. The specific approach took into account:

- discovering some personality traits useful to the successful civil servant from the Argeş County Council, traits that would help him cope with the occupational stress;
- creating a stress profile of civil servants and diagnosing the relationships between the components of the dynamic process of professional stress: stressors in the work of civil servants, personality traits of civil servants (moderators of occupational stress);
- reactions to stress.

For the diagnosis of occupational stress of civil servants we used:

- the occupational stress indicator-2 (OSI - 2) developed by Cooper, Sloan & Williams (1998), a tool that gives us an overview of stress in public administration;
- questionnaire 16 PF (developed by Alfred Cattell), used to measure personality traits, moderators of the stress / reaction relationship;
- evaluation scale with behavioral anchors (SEAC) to determine the efficiency of mid-level managers;
- mixed standard evaluation scale (SESM) built to validate the SEAC scale.

The essence of personal contribution lies in the presentation, through statistical processing, of the stressful work environment of civil servants and the negative consequences that occupational stress can have on job satisfaction and efficiency and on the physical and mental health of Romanian civil servants.

The research results showed the role of personality traits in the perception of occupational stress, as a disruptive factor of career and also presented the main personality traits that function as moderators of occupational stress.

The paper brings to attention possible and useful guidelines and guidelines in guiding and charting a successful career, in improving civil servants, as well as in their selection, because they can ensure the successful completion of work in public administration institutions.

The selection, as well as the promotion in the public administration system should be made taking into account a real psychological selection, not only based on the studies performed or the results of the work performed, thus making the career a complete success.

The stated purpose of this research was to identify the real possibilities for career improvement and elimination of stressors, factors that play a decisive role in the personal life, and especially in the professional life of civil servants.

CURRICULUM VITAE

Personal information

Name: RADU NICOLETA ILEANA

Address: Bucharest, Sector 4

E-mail: traistarunicoletaa@yahoo.com

Nationality: Romanian

Education and training

2018-present

VALAHIA UNIVERSITY, TÂRGOVIȘTE, DOCTORAL SCHOOL OF ECONOMIC AND HUMANISTICS, MANAGEMENT FIELD;

2013-2017

LICENSE

FACULTY OF LAW," DIMITRIE CANTEMIR" CHRISTIAN UNIVERSITY, BUCHAREST;

2013-2016

LICENSE

FACULTY OF EDUCATIONAL SCIENCES, UNIVERSITY OF PITEȘTI;

2010-2012

MASTER

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND DEVELOPMENT, UNIVERSITY OF BUCHAREST;

2007-2010

LICENSE

FACULTY OF ADMINISTRATION AND BUSINESS, PUBLIC ADMINISTRATION, UNIVERSITY OF BUCHAREST;

2003-2007

HIGH SCHOOL

“MIRCEA SCARLAT” PEDAGOGICAL HIGH SCHOOL, Vocational profile.

WORK EXPERIENCE

01.01.2019- present

PRINCIPAL ADVISOR

Prefecture, Teleorman

2013-2019

ASSISTANT ADVISOR

Prefecture, Teleorman

2007-2013

PRESCHOOL EDUCATION TEACHER

KINDERGARTEN NO. 30 “COPIII SOARELUI”

PERSONAL SKILLS AND COMPETENCES:

Language skills:

Mother tongue: Romanian

Foreign languages: English

French

Spanish

Social skills and competences: experience working with people, good relationship interpersonal, communication skills, avoidance and settlement of conflict situations, adaptability to new situations, acquired as a result of carrying out team activities and in a position where communication is important.

Organizational skills and competences: organizational spirit, cooperative, ability to work in the team and in conditions of stress, distributive attention, adaptability, initiative, acquired as a result of leading the activity of some people at work and within the organized events.

Computer skills and competences: Microsoft Office, Internet Explorer, Microsoft Office, Outlook, Zoom, C++, Desktop publishing.

Certificates: Certificate ECDL

Certificate of language proficiency - French;

Project Manager Course graduation certificate

Graduation certificate training program - Expert access to structural and cohesion funds 2014-2020

LIST OF PUBLISHED ARTICLES

1. *Alin Eliodor Tănase, Dumitru Alexandru Stoica, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu),
Monika Brigitte Sürgün*

Important Managerial Controversies in Conversation of Financial Statements

Management Accounting Standards for Sustainable Business Practices

Chapter 12

ISBN13: 9781799801788

ISBN10: 1799801780

EISBN13: 9781799801801

DOI: 10.4018/978-1-7998-0178-8

www.igi-global.com/book/management-accounting-standards-sustainable-business/226979

2. *Diana Mailat, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta Ileana-
Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Balanced Scorecard vs. Dashboard: Implications and Managerial Priorities

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, no.1, March 2019, pp.170-174

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

3. *Alina Alecse Stanciu, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta-
Ileana Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Measuring the Organizational Performance: A Theoretical Overview

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, no.1, March 2019, pp.160-163

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

4. *Hrisanta Cristina Ungureanu, Georgiana Burlacu, Monika Brigitte Sürgün, Nicoleta-
Ileana Trăistaru (Radu), Aurelian Vrânceanu*

Using Financial Accounting Information for Evaluation and Control

Academic Journal of Economic Studies

Vol. 5, No. 2, June 2019, pp. 120–124

ISSN 2393-4913

ISSN On-line 2457-5836

JEL Codes: M41

5. *Georgiana Trăistaru (Burlacu), Anca-Gabriela Petrescu, Florentina-Raluca Bîlcan, Mihai Petrescu, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu), Dumitru Alexandru Stoica*

The Contribution of Blockchain Technology to Accelerating The Performance of Digital Economy Companies

Proceedings of the 20th International Conference Economy & Business

22th-25nd of August 2021, Burgas, Bulgaria

6. *Anca-Gabriela Petrescu, Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu), Florentina-Raluca Bîlcan, Mihai Petrescu, Dumitru Alexandru Stoica, Monika Brigitte Wagner (Sürgün)*

Key Success Factors in Implementing the Entrepreneurial Spirit in Romania

Proceedings of the 4th International Conference on Applied Research in Management, Economics and Accounting (IARMEA)

20th-22nd of August, 2021, Dublin, Republic of Ireland

7. *Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu)*

General Considerations on Public Administration in the European Union

Global Conference on Business and Finance (GCBF)

Costa Rica, 25-28 of May 2021

Year: 2021, Volume: 16, Number: 2

Print ISSN: 2168-0612

Online-ISSN: 1941-9589

8. *Nicoleta-Ileana Trăistaru (Radu)*

Romanian Public Administration: Past, Present, and Future

Global Conference on Business and Finance (GCBF)

Costa Rica, 25-28 of May 2021

Year: 2021, Volume: 16, Number: 2

Print ISSN: 2168-0612

Online-ISSN: 1941-9589