DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.42
CZU: 005.953:343.353(100+478)

NEPOTISM AND FAVORITISM IN THE RECRUITMENT PROCESS: A STATISTICAL ANALYSIS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA AND GLOBALLY, AND ORGANIZATIONAL PRACTICES FOR PREVENTION

NEPOTISMUL ȘI FAVORITISMUL ÎN PROCESUL DE RECRUTARE A PERSONALULUI: ANALIZĂ STATISTICĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA ȘI LA NIVEL GLOBAL ȘI PRACTICI ORGANIZAȚIONALE DE PREVENIRE

GOJEANU Dan, student, specialitatea: BA
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61
e-mail autor: gojeanu.dan@ase.md

Abstract: *The recruitment process is influenced by many relevant factors. The issue of nepotism and favoritism, addressed in this article, is of particular importance due to the impact it can have. This article examines the topic of nepotism and favoritism at the national and international levels, focusing on specific real-life cases both in identifying these practices and in trends toward their prevention.*
Keywords: *nepotism, favoritism, recruitment, family relationship, prevention*
JEL CLASSIFICATION: C83, D74, E24

INTRODUCERE

Favoritismul, în linii generale, reprezintă practica de acordarea a unui tratament preferențial anumitor persoane, bazat pe relații și impresii personale, în detrimentul meritelor, calificărilor și altor criterii obiective. Pe baza acestei viziuni, nepotismul poate fi considerat un subtip al favoritismului, fiind la fel o practică care acordă un avantaj sau privelegiu persoanelor, doar că pe baza legăturii de rudenie. Aceste fenomene au o răspândire cantitativă destul de vastă, întâlninduse în domenii precum afacerile, politica, dreptul, mediul academic, divertismentul, sportul, religia sau medicina.

Scopul acestei lucrări constă în analiza fenomenelor de nepotism și favoritism în procesul de recrutare a personalului, determinarea situației statistice în Republica Moldova pe fundalul nivelului global, abordarea unui caz relevant și identificarea practicilor organizaționale de prevenire ale acestora.

CONȚINUT DE BAZA

Planul studiilor de cercetare realizate în domeniul acestei probleme este unul destul de vast. O mare parte din ele abordează acești termeni în particular și chiar pe fiecare individual, analizând prezența acestora în diferite medii, gradul cantitativ și calitativ de răspândire și impactul acestora asupra performanțelor, eficienței și societății în general.

O altă categorie de studii abordează aceste fenomene în contextul unor probleme mai largi, cum ar fi corupția. Astfel, după rezultatele studiului sociologic al impactului corupției asupra oportunităților de afirmare în carieră din cadrul Administrației Publice Centrale din Republica Moldova, ”Conform opiniilor respondenţilor, cele mai frecvent întâlnite forme de manifestare a corupției în cadrul Administrației Publice Centrale (APC) sunt: protecționismul, nepotismul și favoritismul (94.4%), abuzul de putere (90,7%) și mita (87,4%)” (Arcadie Barbaroșie et al., 2016, p. 4).

Acest fapt demonstrează relevanța problemei pe teriotoriul Republicii Moldova. Nepotismul și favoritismul, împreună cu protecționismul, acumulează cele mai multe menționări în contextul formelor de manifestare a corupției.

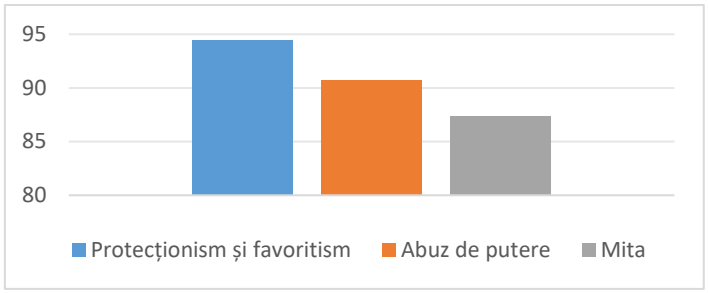


Figura 1. Fecvența menționării celor mai răspândite forme de manifestare a corupției
Sursa: Elaborat de autor în baza Arcadie Barbarosie et al. (2016)

Pe lângă asta se constată și o lipsă a informării populației despre formele de manifestare și caracteristicile nepotismului și favoritismului. ”Concomitent, în studiu este atestat un nivel insuficient de cunoștințe ale funcționarilor publici privind manifestările de corupție și ale celor conexe actelor de corupție, ceea ce sporește aplicarea și participarea funcționarilor la manifestări de corupție și diminuează raportarea cazurilor de corupție în cadrul Serviciului Public. Astfel, până la 40% din funcționarii publici nu cunosc situațiile care reprezintă manifestări de corupție. O treime din funcționarii publici participanți la studiu, nu consideră manifestări de corupție următoarele situații: apelarea la prieteni cu relații pentru obținerea de favoruri la locul de muncă (26,2%) și prezența rudelor ce lucrează în calitate de șef/ superior (27,3%)” (Arcadie Barbarosie et al., 2016, p. 4).

Datele atestă o situație negativă, însă asta nu e ceva nou pentru spațiul Republicii Moldova. Conform Transparency International, coaliția globală împotriva corupției, Moldova înregistrează în 2025 un scor al valorii idexului de percepție al corupției egal cu 42, din 100 posibile. Atfel clasându-se pe locul 80 din cele 182 de țări implicate în studiu, cuborând cu un loc față de rezultatele anului 2024.

Care atunci ar fi situația la nivelul global? Republica Moldova este o țară mediocră în contextul percepției manifestărilor de corupție, cu indicatori destul de înalți de înregistrare a acesteia. Clasarea țărilor cu un nivel mai înal de dezvoltare în prima jumătate a acestei liste ar indica asupra unei situații mai pozitive din punct de vedere al intoleranței populației și autorităților acestor țări față de fenomenele favoritismului și nepotismului?

Datele raportului statistic Gitnux la tema nepotismului arată o altă situație:

”În rândul directorilor generali din clasamentul Fortune 500 din 2022, 15% erau rude ale foștilor directori din aceeași companie;

Un studiu din 2019 a arătat că 22% dintre firmele familiale din indicele S&P 1500 au transmis funcția de director general unor rude;

În întreprinderile familiale italiene, 65% transmit conducerea membrilor familiei;

28% dintre directorii din consiliile de administrație ale companiilor din FTSE 100 din Marea Britanie în 2021 aveau legături de familie;

Firmele de capital privat din SUA promovează 18% dintre rudele familiei în funcții cheie;

Firmele braziliene controlate de familii prezintă 55% angajări nepotiste în conducere;

19% dintre posturile din consiliile de supraveghere ale firmelor germane din DAX 30 revin membrilor familiei;

În Franța, 40% dintre companiile din CAC 40 au directori generali sau președinți din familie;

Chaebolurile din Coreea de Sud au o rată de succesiune familială de 50%;

În SUA, 12% dintre fondatorii de start-up-uri din domeniul tehnologic angajează membri ai familiei ca primii angajați;

Companiile spaniole din IBEX 35 au 35% de directori din familie;

Companiile familiale canadiene listate la TSX promovează 25% dintre rude pe plan intern;

În Suedia, 20% dintre marile companii au numiri nepotiste în consiliile de administrație;

16% dintre directorii executivi din ASX 200 din Australia sunt succesori ai familiei” (Thomas Lindqvist, Alexander Schmidt, Abigail Foster, 2026)

Un caz relevant la nivelul internațional în contextul acestei probleme îl reprezintă compania Microsoft care recent, în februarie 2026, a venit cu anunțul privind schimbările în conducerea companiei fiice - Xbox Game Studio. Phil Spencer, fostul Gaming Chief și un colaborator al companiei cu o vechime de muncă de 38 de ani își lasă postul. Afirmă el această decizie după nu cea mai ușoară perioadă a companiei.

CEO general al companiei Microsoft - Satya Nadella, tot mai mult pune presiune asupra studioului, insistând asupra unor KPI-uri exagerate. În octombrie 2025 acesta semnează un raport nou, conform căruia compania Microsoft cere de la Xbox Game Studio o marjă a profitului de 30%, mult peste media pe industrie (Wesley Yin-Poole, 2025). Așteptările exagerate din partea conducerii îl impun pe Spencer să abandoneze postul.

Fiind o persoană înaintată în vârstă, plecarea acestuia în principiu nu era un lucru neașteptat. Mai mult de atât, experții și persoanele interesate de activitatea companiei demult presupuneau acest mod de derulare a acțiunilor, văzând ca pe un succesor potrivit pe Sarah Bond, la fel un angajat de încredere a companiei. Însă în funcția de Gaming Chief a studioului, după indicațiile lui Satya Nadella, a fost numită o altă persoană - Asha Sharma, angajată de mai puțin de 2 ani în urmă în compania Microsoft, lipsită complet de experiență în industria gameing-ului.

Această situație a prins destul de rapid amploare în formatul acuzațiilor de ”Nepotism Indian” (Shubhangi Chowdhury, 2026). Satya Nadella, fiind originar din India, o promovează pe Asha Sharma, de proviniență indian-americană, neglijind lipsa toatlă de experiență nu doar în industria jocurilor computerizate, ci și la general.

Însă de ce anume nepotism? Definiția expusă mai sus ne spune clar că nepotismul e o practică care acordă un avantaj sau privelegiu persoanelor pe baza legăturii de rudenie, iar cazul companiei Microsoft ar fi un exemplu de favoritism în recrutare.

Aici apare o particularitate culturală specifică anume popoarelor Indiei. Religia Hinduismului este strâns înrădăcinat cu structura social-tradițională a castelor, conform cărora societatea se împarte 5 caste de bază: Dalit, Sudra, Vaisya, Kșatrya și Brahman. Specificul acestui sistem are destul de multe caracteristici interesante, cum ar fi intocababilitatea Daliților sau asuprirea Sudrei, însă pentru cazul nostru relevanța o reprezintă ultima și cea mai respectată castă - Brahmanii. Din ea fac parte preoții și învățații (oamenii de diferite științe). Însă nu contează atât de mult ocupațiile promovate în această castă, cât o regulă respectată în mod implicit de toate castele, în special de Brahmani - căsătoriile dintre persoane din caste diferite nu se acceptă.

Această particularitate oferă acel caracter de rudenie practicii ce, la prima vedere, reprezintă un exemplu al favoritismului, transformându-l în nepotism. Astfel cultura popoarelor poate avea influență colosală în astfel de aspecte. Iar în India practicile favoritismului și nepotismului sunt pe larg întâlnite. Potrivit aceluiași raport statistic realizat de Gitnux ”În India, 45% dintre primele 100 de companii au membri ai familiei fondatorului în consiliile de administrație” (Thomas Lindqvist, Alexander Schmidt, Abigail Foster, 2026).

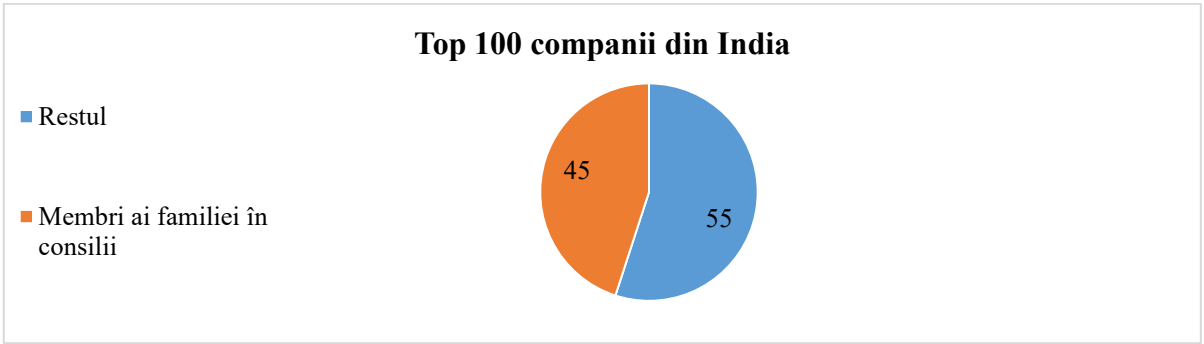


Figura 2. Raportul companiilor din India, membrii de familie a fondatorului cărora au funcții în consiliu

Sursa: Elaborat de autor în baza Thomas Lindqvist, Alexander Schmidt, Abigail Foster (2026)

Această statistică indică că și la nivel global, practicile nepotismului și favoritismului sunt pe larg întâlnite în recrutarea și promovarea personalului în mediul de afaceri. Aceste practici, conform unui număr mare de studii, influențează negativ nu doar eficiența firmelor, ci și imaginea, cultura și ca efect - atractibilitatea acesteia pentru noi angajați, parteneri și investitori. În acest caz care sunt acțiunile companiilor interesate în formarea unei companii sustenabile? Ce practici utilizează ele pentru a preveni astfel de situații? Cum luptă ele împotriva acestor fenomene cu impact negativ?

În acest scop companiile de obicei includ în codul lor de business conduită secțiuni aparte pentru documentarea la nivel oficial a regulilor ce previn practicile de nepotism și favoritism. Uneori acestea își pun scopul și afirmă direct că nu angajează deloc persoane ce dețin legături de rudenie cu angajații de deja lucrează în companie.

Spre exemplu compania ERP Properties (formal Entertainment Proprieties Trust), trust de investiții imobiliare cu sediul în Kansas City, Missouri, are o pagină aparte cu denumirea Anti-Nepotism, unde afirmă: ”Compania a elaborat această politică pentru a asigura mai bine faptul că angajații sunt tratați în mod uniform și fără favoritisme. Cu excepția stagiilor temporare sau cu jumătate de normă, Compania nu va angaja, nu va recruta și nu va utiliza, în niciun fel, fie ca angajat, colaborator independent sau în cadrul unei alte relații de afaceri, un membru al familiei vreunui angajat”.

CONCLUZII

Astfel, putem cu siguranță afirma că nepotismul și favoritismul au un impact major asupra procesului de recrutare a personalului, atât în Republica Moldova, cât și la nivel global. Aceste fenomene au diverse forme și cauze, dar practic mereu duc la consecințe negative. De aceea companiile încep să întreprindă acțiuni de prevenire a practicilor date, ceea ce se observă din exemple concrete

REFERINȚE

1. Barbaroșie A., et al. (2016). *Impactul corupției asupra oportunităților de afirmare și carieră a femeilor din cadrul Administrației Publice Centrale din Republica Moldova.* Concolidarea funcțiilor de prevenire și analiză a corupției ale Centrului Naţional Anticorupţie (p. 4) https://ipp.md/wp-content/uploads/2016/05/Coruptia-si-gen-in-APC_rom.pdf
2. Chowdhury S. (2026). *‘Indian Nepotism’ claims erupt after Microsoft names Asha Sharma as gaming chief.*. The American Bazaar https://americanbazaaronline.com/2026/02/21/indian-nepotism-claims-erupt-after-microsoft-names-asha-sharma-as-gaming-chief-475623/
3. Lindqvist T., Schmidt A., Foster A. (2026). *Nepotism Statistics.* Gitnux Report 2026 https://gitnux.org/nepotism-statistics/
4. Yin-Poole W. (2025). *Microsoft Has Reportedly Pushed Xbox Studios to Deliver a 30% Profit Margin, Allegedly Leading to All Those Layoffs, Canceled Projects, Price Rises, and the End of Exclusives.* IGN News https://www.ign.com/articles/microsoft-has-reportedly-pushed-xbox-studios-to-deliver-a-30-profit-margin-allegedly-leading-to-all-those-layoffs-canceled-projects-price-rises-and-the-end-of-exclusives

Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61
e-mail: baiesu.m@ase.md