

CZU 354-057.34:159.9

PROFILUL PSIHOLOGIC AL FUNCȚIONARULUI PUBLIC

Silvia BRICEAG, conf. univ., dr.,
Facultatea de Științe ale Educației, Psihologie și Arte,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți
Stanislav CEBOTARI, student,
Facultatea de Drept și Științe Sociale,
Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

***Abstract:** The need to ensure the implementation of political and economic transformations within a limited time frame requires the perfection of management personnel, the training of a professional apparatus at all levels, the creation of an efficient system of training and improvement of personnel for public administration bodies. Therefore, we note that the civil servant within an authority modern public services represent more than a simple component of the administrative decision-making process, this being approached, in public*

management, as a "human resource". This article presents the profile of the public clerk in the urban environment.

Evoluția democratică a sistemului politic, complexitatea problemelor cu care astăzi societatea se confruntă, desfășurarea complexă a reformelor social-economice, afirmarea tot mai activă a Republicii Moldova în relațiile cu alte state ale lumii și cu organismele internaționale, procesul de integrare europeană și mutațiile ce au loc în conștiința socială ca urmare a acestor schimbări presupun neapărat și o nouă viziune asupra administrației publice. [3 p. 112]

Administrația publică, în orice societate, fie ea clasică, fie modernă, reprezintă, în esență, un instrument al statului indispensabil în atingerea unor deziderate, a unor obiective majore determinate de el, în fapt de realizare a unor valori politice stabilite prin actele juridice „în scopul satisfacerii interesului general, prin acțiunea puterii publice „. [1] În acest context, prof. Charles Debbash afirmă că *administrația publică este aparatul de gestiune al problemelor publice*. Ea este constituită din ansamblul serviciilor publice a căror bună desfășurare permite realizarea obiectivelor definite de puterea politică. Ea constituie organizarea care se dă oricărui grup social evoluat, instrumentul de coeziune și de coordonare indispensabilă, fără de care societatea se dezintegrează. Astfel, administrația publică are ca obiectiv realizarea valorilor politice, exprimând interesele generale ale societății.

Organele administrației publice pot activa eficient în condițiile când toate transformările din societate se produc într-o consecutivitate bine determinată și au un suport legislativ adecvat, ce le permite nu numai să dirijeze aceste procese, dar și să se reformeze ele înseși în corespundere cu cerințele înaintate de evoluția societății. În acest sens, reforma administrației publice în Republica Moldova constituie nu numai o condiție de asigurare a transformărilor din societate, dar și un garant al acestor transformări. Domeniul public, impune, în vederea asigurării eficienței și performanței acestuia, adoptarea unor strategii de management al resurselor umane, care să vizeze organizarea, coordonarea, previziunea, antrenarea, motivarea, controlul și evaluarea organizațiilor, colectivelor și grupurilor umane implicate în procesul de administrare publică. Conceptul de „*resurse umane*” este mult mai general decât cel de „*forță de muncă*”. Dacă forța de muncă viza, din punct de vedere psihologic, calitățile umane pentru producerea de bunuri, conceptul de resurse umane vizează nu numai calitățile specifice necesare producerii de bunuri, ci și pe cele generale: personalitatea, grupul, organizația. Așadar, e important să conștientizăm că succesul și stabilitatea unei autorități publice locale și sau a unei organizații depinde de valorificarea resurselor și organizarea eficientă a managementului personalului, întrucât acesta reprezintă o pârghie care contribuie activ la creșterea eficienței și eficacității organizaționale. [2, p. 84]

De altfel, necesitatea de a asigura efectuarea transformărilor politice și economice în termene restrânse cere imperios desăvârșirea personalului de conducere, formarea la toate nivelurile a unui aparat profesionist, crearea unui sistem eficient de pregătire și perfecționare a cadrelor pentru organele administrației publice. [5] Prin urmare, observăm că funcționarul public din cadrul unei autorități

publice moderne reprezintă mai mult decât o simplă componentă a procesului de decizie administrativă, acesta fiind abordat, în managementul public, drept „*resursă umană*” . Evidențierea personalului ca resurse umane subliniază importanța lor și denotă faptul că managementul lor cere un nivel înalt de preocupare, atenție și profesionalism din partea funcționarilor publici și a managerilor instituțiilor, întrucât angajatul prin aspectele ce țin de personalitatea sa (temperament, caracter) abilități, cunoștințe, aspirații, motivație, poate împiedica sau, dimpotrivă, potența activitatea instituției. [2, p. 84]

Astfel, funcționarul necesită o „*grijă*” permanentă din partea statului, o atitudine pietoasă, investiții substanțiale și permanente, cursuri de formare și perfecționare continuă în vederea realizării calitative a sarcinilor ce i-au fost atribuite și a conducerii eficiente.

Accepțiunea psihoorganizațională a noțiunii de „*conducere*” are în vedere nu conducerea în general, nu orice fel sau tip de conducere, ci numai conducerea eficientă, adică cea

conducere care este bine adaptată noilor cerințe ale epocii contemporane. Așadar, e important să evidențiem că psihologia organizațională aduce în evidență nu orice lider, dar numai **liderul eficient**. S. Freud definește noțiunea de „*lider*”, ca fiind „*individul în jurul căruia un grup se cristalizează, și cu care ceilalți membri se identifică*”. De cele mai multe ori persoana se identifică cu liderul grupului, deși nu în mod necesar. Așadar, ajungem la concluzia că liderismul este măiestria managerului de a aplica la realitățile diferite situații, în condiții de maximă eficiență, cunoștințele teoretice. Retrospectând cele sus enunțate, voi menționa, parafrazând afirmația lui J. McClain, că cel mai bun exemplu de leadership e leadershipul prin exemplu.

Rolurile tradiționale ale liderului (*de a organiza, a decide, a administra*), se completează cu roluri noi, care din perspectivă organizațională, sunt, dar nu se limitează la: *a motiva, a negocia, a integra* ș.a. Cu mulți ani în urmă, **W.G. Bennis** nota: „*Rolul conducătorului a devenit înfinit mai complex, el fiind acum centrul unui set deosebit de multicolor de presiuni și de excepții ... În mod firesc, el trebuie să dispună de știința și de competența de a produce împrejurările în care cei mai capabili oameni să-și poată realiza aptitudinile, să-și poată coordona eforturile rămânând angajați față de scopurile organizaționale și integrându-și eforturile astfel încât nici unul dintre aceștia, lucrând singur, nu le-ar putea depăși.*”.

Eforturile consacrate modernizării sistemului administrativ național, inclusiv modernizarea serviciului public, înaintează cerințe deosebite privind nivelul de formare profesională și calitățile personale ale funcționarilor publici. Din această perspectivă, problema formării și sporirii culturii profesionale a funcționarilor publici, îndeosebi, din autoritățile publice locale și a funcționarilor debutanți, se poziționează în categoria problemelor prioritare. Abordarea sistemică a politicilor de personal, în special a calității funcționării instituțiilor publice, vine să puncteze componentele fundamentale în procesul de formare a funcționarilor publici. Cât privește aptitudinile și trăsăturile psihologice, acestea sunt fără îndoială necesare.

Înșușirile de personalitate relevante pentru un funcționar eficient se referă la energia, dinamismul, tendința spre activitate, spiritul de inițiativă, autoeficacitatea percepută, locus of control, dominanța, empatia și sensibilitatea la nevoile celorlalți -abilități ce ajută funcționarul să obțină performanța.

În vederea susținerii celor menționate, am desfășurat un sondaj de opinie cu referire la profilul psihologic al funcționarilor publici din mediul urban. La investigație a participat un public omogen alcătuit din 40 de persoane de ambele sexe, care au dat acordul să-și exprime opinia proprie cu referință la subiectul dat.

Prin urmare, observăm că pentru aceștia este important ca un funcționar public să fie responsabil, sociabil, punctual, corect și răbdător.

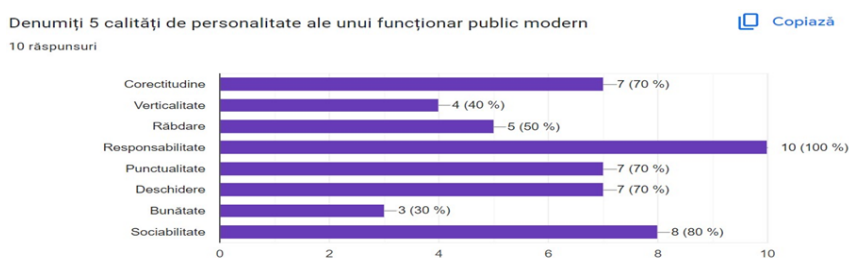


Figura nr. 1. Calități de personalitate ale unui funcționar public.

În viziunea noastră, calitățile sus menționate ar trebui să fundamenteze profilul psihologic al funcționarilor publici - algoritm complex care vine să înglobeze cele mai importante calități profesionale și etico-morale pe care urmează să le posedă un funcționar public modern. Așadar, toate aceste trăsuri pe care un funcționar public ar trebui să le posedă, poartă generic denumirea de „*deontologie*”. Sintagma „*deontologie*” provine din cuvintele grecești „*deon*”, „*deontos*” care înseamnă „*ceea ce se cuvine*”, „*ceea ce trebuie făcut*” și „*logos*” care înseamnă „*studiu, știință*”.

Profesorul Ivanoff, în notele sale de curs „*Deontologia funcției publice*”, definește deontologia precum „*ansamblul normelor juridice și morale aferente funcției publice, ca element intrinsec serviciului public, statuat obiectiv de către societate la un moment dat, în scopul eficientizării serviciului public de către cei chemați a îndeplini funcția publică*”.

Pentru caracterizarea trăsăturilor proprii ale unui funcționar public, prin prisma sistemului de valori complexe, considerăm că cea mai reușită și funcțională sintagmă este cea de „*cultură profesională*”. Optăm pentru această noțiune, în raport cu calitățile etico-profesionale ale funcționarilor publici și pe motiv, că ea deja a intrat în uz la abordarea problemelor de formare și dezvoltare profesională în mai multe domenii de activitate profesională: *activitatea pedagogică, domeniul sănătății, ocrotirea dreptului, jurnalismul etc.*

Conținutul culturii profesionale a unui funcționar public este dezvăluit ca o calitate integrativă a personalității unui funcționar public profesionist, o premisă și o condiție prealabilă pentru o activitate managerială eficientă, un indicator generalizat al competenței profesionale a funcționarului public și obiectivul autoperfecționării profesionale. [4, p.28]

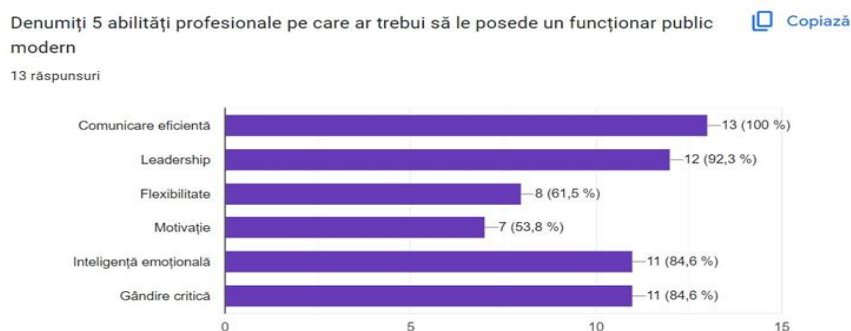


Figura nr.2. Calitățile profesionale ale unui funcționar public.

În aceeași ordine de idei, e important să punctăm că conform sondajului realizat, funcționarii publici ar trebui să fie înzestrați cu abilități profesionale precum: comunicare, eficiență, leadership, flexibilitate, motivație și gândire critică.

Potrivit A. I. Capska, cultura profesională, pe lângă cunoștințele și abilitățile necesare, include anumite calități personale, norme de atitudine față de diferite componente ale activității profesionale [4, p. 28].

Nivelul de pregătire a calităților semnificative profesionale ale unei persoane determină succesul activității sale profesionale. În procesul de dezvoltare profesională, viitorul specialist stăpânește sistemul calităților importante din punct de vedere profesional, care include proprietățile

comunicative, motivaționale, caracterologice, reflexive, educative, intelectuale, psihofiziologice ale unei persoane, cât și să posedze calități specifice precum cele manageriale, digitale și lingvistice.

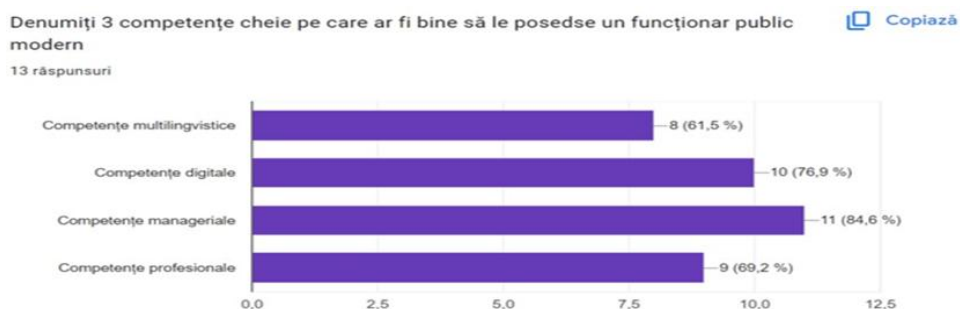


Figura nr.3. Competențe cheie ale unui funcționar public

Pe baza generalizărilor rezultatelor studiilor asupra calităților umane importante din punct de vedere profesional, A. Sannikova evidențiază acele calități care sunt universale: responsabilitate, autocontrol, stabilitate emoțională, predispoziția de asumare a riscurilor etc.

În studiile consacrate culturii profesionale sunt abordate subiecte despre esența socializării ca fenomen cultural; normele și semnificația culturii ca mijloc de socializare; valoarea statutului normelor culturale în diferite medii sociale; rolul statutului culturii în condițiile producției de masă. O parte integrantă a culturii profesionale este disponibilitatea pentru o activitate creativă productivă constantă, în procesul căreia o persoană asimilează experiența socială și istorică reflectată în obiectele culturii materiale și spiritual

Concluzii.

Eficacitatea culturii organizaționale depinde în mare măsură de un fond emoțional pozitiv în viață, de o atitudine de căutare a adevărului, care este o componentă esențială a conceptului de „*sens personal al vieții*”. Pe baza evoluțiilor teoretice ale oamenilor de știință, considerăm cultura profesională ca o parte integrantă a culturii generale a individului, bazată pe asimilarea conștiință, dezvoltarea continuă și utilizarea unui sistem cuprinzător de cunoștințe speciale, sociale și umanitare, abilități și abilități, valori, calități profesionale importante pentru o activitate profesională eficientă în situații care necesită mobilizarea resurselor personale ale studenților și ale viitorilor funcționari publici.

Anterior nu s-a atras atenție profilului psihologic al funcționarului public în Republica Moldova, dar comparând situația din alte state din UE, unde funcționarii publici ajung în poziții cheie în stat în urma unor riguroase selecții, rezultă recomandarea ca, în comisiile de recrutare a viitorilor funcționari publici din Republica Moldova, să fie inclus și un psiholog, care va fi abilitat să aplice și să interpreteze testele de personalitate, cu menirea de a identifica trăsăturile psihomorale, necesare pentru funcția la care se candidează, însușirile corespunzătoare cerințelor aceluși post public. Totodată, propunerea valabilă în toate administrațiile publice, ar fi ca funcționarii publici să fie selectați după criteriul valoric, fără a pune preț pe apartenența acestora la un partid politic, or așa cum susține autoarea Verginia Verdinaș, cu referire la funcționarul public „nu suntem încă pregătiți pentru recunoașterea dreptului funcționarilor publici de a avea sau nu o apartenență politică” și „nu avem încă educația civică necesară pentru ca un funcționar public să își pună haina de om politic când pleacă de la serviciu și să o dea jos când se află în exercitarea atribuțiilor de serviciu”[8].

Bibliografie:

1. ARMAȘU, Sergiu. *Rolul organelor administrației publice locale în asigurarea ordinii de drept pe teritoriul unității administrativ teritoriale respective*. online. Disponibil: <https://www.calm.md/rolul-organelor-administratiei-publice-locale-asigurarea-ordinii-de-drept-pe-teritoriul-unitatii-administrativ-teritoriale-respective/>. [citat 02-08-2023].
2. BRICEAG, Silvia [ORCID 0000-0001-7391-8515]; DIDILICA, Cristina. *Strategii psihologice de optimizare a managementului personalului*. PDF; online. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/83-93_3.pdf. [citat 09-09-2023].
3. CEBOTARI, Stanislav. *Reforma administrației publice locale în Republica Moldova prin prisma strategiei naționale pentru anii 2023-2030*. PDF; online. Disponibil: http://dspace.usarb.md:8080/jspui/bitstream/123456789/6213/1/Cebotari_Reforma.pdf. [citat 09-09-2023].
4. DULSCHI, Ion. *Cultura profesională a funcționarilor publici – un fundament al administrării publice moderne*. PDF; onlin. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/26-31_32.pdf. [citat 12-09-2023].
5. MOCANU, Victor; MUNTEANU, Valeriu. *Drept administrativ. Note de curs*. PDF; online. Disponibil: https://elibrary.ceiti.md/files/12/Televca/Juridica/012_-_Drept_administrativ.pdf. [citat 02-08-2023].

6. NICOLESCU, Mariana. *Leadership – delimitări conceptuale*. PDF; online. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/144_146_Leadership%20%E2%80%93%20delimitari%20conceptuale.pdf. [citată 09-09-2023].
7. POPESCU - ARSENIU Mihaela. *Locul și rolul funcționarului public în aparatul de stat*. PDF; online. Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/109-112_1.pdf. [citată 04-09-2023].
8. VERDINAȘ, Verginia. *Statutul funcționarului public*, București: Editura Nemira, 1998. 347 p.