

GESTIONAREA INSTITUȚIEI PUBLICHE DIN PERSPECTIVA UMANISTĂ

Nadejda OVCERENCO,
șef Direcție monitorizare evaluare și control, AAP
doctor, conferențiar universitar

SUMMARY

In Occidental managerial practice, the humanist perspective is already an alternative in the framework of decisional system of organizations. The administration of public institutions from the humanist perspectives is a psycho-pedagogical category, which expresses the power or weight of animator in forming and strengthening community and which vises the final result of the process of public authorities' administration. It represents the conception, compulsoriness and galvanizing phenomenon of facilities in becoming leader.

44

Administarea publică, nr. 1-2, 2006

Gestionarea instituției publice prin perspectiva umanistă ține la noi încă de viitor. Două precizări se impun în acest sens:

- orice viitor începe în prezent;
- ceea ce este în managementul public autohton, încă viitor, este deja „istorie” pentru alte sisteme decizionale internaționale.

Gestionarea instituției publice din perspectiva umanistă devine o necesitate conștientizată la moment din ce în ce mai mult. Nu mai avem dreptul și, mai ales, timpul să considerăm că ceea ce încă nu facem nu există.

În practica managerială occidentală, perspectiva umanistă este deja o alternativă în cadrul sistemului decizional al organizației. Gestionarea instituției publice din perspectiva umanistă este o categorie psihopedagogică, care exprimă puterea sau ponderea animatorului în formarea și consolidarea colectivului și care vizează rezultatul final al pro-

cesului de gestionare în autoritățile publice. Ea reprezintă concepția, legitatea și fenomenul dinamizator al posibilităților de devenire a liderului. Calitatea gestionării instituției publice din perspectiva umanistă reprezintă o concepție optimistă, orientată spre obținerea eficienței gestionării.

Noțiunea „gestionarea instituției publice din perspectiva umanistă” se intercalează cu cea a noțiunii de „lider civilizat”, care include obiectivul formării funcționarului public în baza Concepției gestionării instituției publice din perspectiva umanistă.

Lider civilizat este reprezentantul societății civile format din perspectiva gestionării instituției publice axate pe principiul umanist. Concepția gestionării instituției publice din perspectiva umanistă include o nouă abordare a fenomenului managerial. Ea

conduce la dezmințirea miturilor ce țin de inegalitatea oportunităților ființelor umane și identifică capacitatea de a fi lider nu prin prisma biologicului, ci din perspectiva potențialului intelectual al personalității concrete. Când vorbim despre calitatea gestionării instituției publice din perspectiva umanistă ne referim la necesitatea “intervenționismului” informațional complex, orientat spre formarea conștiinței și comportamentului umanist al animatorului.

Putem vorbi despre un impact benefic asupra evoluției personalității umane capabile de a gestiona instituția publică din perspectiva umanistă în cazul când conduita acestuia este rezultatul motivației și interesului constant față de problematica gestionării, atitudinii lui pozitive față de concepția gestionării instituției publice din perspectiva umanistă. Când vorbim despre gestionarea instituției publice din perspectiva umanistă ne referim și la mentalitatea și cultura managerului. Pe prim plan se cere a fi plasată calitatea managementului resurselor umane. Aici se merită a onvăța de la personalități notorii, care și-au adus contribuția în dezvoltarea conceptului de gestionare umanistă. În acest context, vom remarca aportul lui:

- A. Maslow, care afirma că comportamentele oamenilor bine adaptați sau a celor “autoactualizați” sunt axate pe experiențe de viață, care aduc satisfacție;

- C. Rogers - managementul centrat pe luarea în calcul a potențialului subalternului și stimularea autoperfecționării;

- A. Combs - managerul trebuie să acorde o importanță mai mare

percepției personale a celui ce va executa decizia adoptată de șef;

- Patterson - managerul trebuie văzut ca pe un antidot la abordarea tehnologică a managementului.

Gestionarea umanistă pornește de la premisa că managerul trebuie să le permită subalternilor să ia cât mai multe decizii privind realizarea atribuțiilor sale funcționale. Acest principiu trebuie aplicat și interpretat într-un mod cât se poate de adecvat. Chiar dacă procesul decizional nu permite un mod obiectiv acordarea subalternilor a unei libertăți nelimitate în alegerea obiectivelor proprii activității, atitudinea managerului și faptul că ei lasă să decidă privitor la scopurile organizației sau proiectarea unei activități de grup vor demonstra subalternilor că managerul are încredere în ei. Dat fiind că succesul subalternilor depinde, în mare măsură, de expectațiile managerului, această metodă nu poate aduce decât rezultate pozitive.

O altă cerință a gestionării umaniste constă în manifestarea sincerității, managerul trebuie să dea dovadă de franchețe. La fel el trebuie să fie sensibil față de nevoile subalternilor, manifestând empatie. Toate aceste caracteristici sunt extrem de dezirabile oricărui manager, care se vrea a fi considerat umanist.

Opinia că partea afectivă a managementului este tot atât de importantă ca și cea informațională este de mare actualitate. Din acest punct de vedere, managerii trebuie să abandoneze practica managerială, axată pe utilizarea forței punitive și să utilizeze metode ce ar atrage și implica benevol subalternii în procesul de luare a deciziilor de

diferită natură.

Una dintre cele mai importante reguli, propuse de gestionarea umanistă are în vedere faptul că cel mai mare impact asupra subalternului îl are relația „șef-subaltern”, decident-executor. Managerii umaniști pun accentul pe maniera în care managerul interacționează cu subordonații, considerând că acest lucru determină succesul. Este cert că o relație pozitivă dintre „șef-subaltern” creează o atmosferă psihologică favorabilă, sanogenă. Cu toate acestea, psihologia umanistă avertizează managerii că nu trebuie să cadă în extrema cealaltă și să devină prieteni apropiați subalternilor, uitând că ei le sunt conducători. Deci este preferabil să fie un manager de ajutor mai mult decât un prieten.

Vom remarca că procesul gestionării instituției publice din perspectiva umanistă reprezintă o modalitate de

prevenire și depășire a autoritarismului ca stil de conducere, devalorizării personalității subalternului. În cazul liderului autocratic se constată că subalternii sunt dependenți de lider. Comportamentul subalternilor devine unul distorsionat, având următoarele caracteristici:

- se adresează liderului personal, cerându-i instrucțiuni;
- nu manifestă nici o inițiativă ori creativitate;
- cerșesc gratificații, plângându-se de colegii lor;
- nu comunică între ei, în afara cazului în care se ceartă și se critică;
- cooperează doar în mică măsură;
- la sfârșitul activității, când li se cere să-și evalueze realizarea și satisfacția, oși estimează sarcinile ca

fiind prea puțin interesante și sunt puțin satisfăcuți de rezultatul final obținut.

Așadar, crearea condițiilor optime pentru gestionarea din perspectiva umanistă în autoritățile publice ar facilita obținerea unei calități cu adevărat înalte a gestionării. Avem convingerea deplină că realizarea gestionării, instituției publice din perspectiva umanistă este o șansă de îmbunătățire a calității gestionării care nu face a fi ratată.

BIBLIOGRAFIE

1. Nicolescu, Ovidiu. Sistemul decizional al organizației, București, 1998.
2. Orlov M., Drept administrativ, Chișinău, Ed. Epigraf, 2001.
3. Preda M., Autoritățile administrației publice, București, Ed. Lumina Lex,