

# REPERE TEORETICE ÎN FORMAREA CULTURII PROFESIONALE A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

## THEORETICAL BASIS IN FORMING THE CIVIL SERVANTS' PROFESSIONAL CULTURE

CZU: 35.08:005

**Ion DULSCHI,**  
*doctor în științe istorice, conferențiar universitar,*  
*Academia de Administrare Publică*

### SUMMARY

*This article examines the essential aspects of training civil servants' professional culture. The prerequisites of vocational training are based on the formation of a culture based on the knowledge of the general values that determine the principles of human behavior in the modern society. For civil servants, professional culture is the set of qualities needed to exercise service duties to the level necessary for an efficient and fair administration.*

**Keywords:** public administration, civil servant, culture, professional culture, professionalism, competence, efficiency.

### REZUMAT

*În acest articol sunt examinate aspectele esențiale ale formării culturii profesionale a funcționarilor publici. Premisele formării profesionale rezidă în formarea culturii generale bazate pe cunoașterea valorilor generale care determină principiile comportamentului uman într-o societate modernă. Pentru funcționarii publici cultura profesională constituie ansamblul calităților necesare pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu la nivelul necesar unei administrații eficiente și corecte.*

**Cuvinte-cheie:** administrație publică, funcționar public, cultură, cultură profesională, profesionalism, competență, eficiență.

O condiție pentru performanța oricărui individ este manifestarea socială prin calitățile sale deosebite. Din perspectiva aplicativă a abilităților individuale, în realizarea unor activități, acestea se identifică ca și competențe profesionale.

Cine poate fi considerat profesionist și care sunt calitățile pe care urmează să le posedze acesta pentru a se considera astfel? De regulă, profesionistul a fost definit ca acea persoană care obține performanțe avansate într-un anumit domeniu determinat (aceasta, spre deosebire de specialist,

care s-a spus că ar fi cel ce a realizat toate greșelile posibile în același domeniu determinat!). Profesionistul însă știe un lucru mai presus de toate: pentru el nu definițiile, ci faptele vorbesc. Adică rezultatele finale care demonstrează capacitățile și abilitățile sale, succesele care conturează deopotrivă un portret, precum și o cale de urmat.

Și cel mai sugestiv, această cale a fost prezentată de doi profesioniști: William Ure (președinte al „Adult Education Institute of New England”) și, respectiv, colaboratorul său Carl Goeller în cartea „13 Steps

to a more dynamic personality”, în care aceștia conturează portretul unui profesionist: „Profesionistul este persoana care știe întotdeauna încotro merge, de ce și cum poate ajunge acolo, lui îi place munca pe care o face pentru că o face bine; și o face bine pentru că îi place, are, de regulă, o idee bună atunci când i se cere, și, în plus, alte câteva, fără ca cineva să-i fi cerut acest lucru”.

Problema formării culturii profesionale a funcționarilor publici este deosebit de relevantă în condițiile în care societatea este în așteptarea prestării de către instituțiile statului a unor servicii de calitate, bazate pe lege, pe drepturile omului, pe eficiență administrativă. O premisă care, nici într-un caz nu poate fi neglijată, o constituie calificarea personalului și, în primul rând, a funcționarilor publici, existența competențelor pe dimensiunea domeniului administrat și a unei educații generale în ansamblu.

În societatea modernă cultura pătrunde în toate sferele vieții, inclusiv, în sfera activității profesionale și reprezintă o trăsătură esențială a calității acesteia. Din perspectiva valorilor general umane cultura vine ca o componentă de conținut care caracterizează dintr-o perspectivă complexă cunoștințele despre natură și societate în care habitează persoana, dar și sistemul valoric de care se ghidează aceasta în raport cu alți membri ai societății.

O componentă indispensabilă a culturii profesionale o constituie competențele profesionale, acestea fiind produsul unei munci sistematice și consacrate pentru formarea persoanei care va deveni expert în domeniul său de activitate și, cu toate acestea, continuă să muncească, cel puțin, cu aceeași pasiune, este destul de realistă pentru a fi conștientă de faptul că face greșeli, și destul de inteligentă pentru a nu face aceeași greșală a doua oară, este un om sincer, cu un entuziasm molipsitor.

Profesionistul are capacitatea de a ana-

liza: el învață să deosebească ceea ce este important de ceea ce nu, și are capacitatea de a înțelege că în viață avem de-a face cu ambele categorii de lucruri. De aceea are în vedere totdeauna și detaliile, dar nu se lasă copleșit de ele. Pentru un profesionist este importantă îmbinarea armonioasă a calităților de manager și de subaltern. În calitate de conducător acesta îl ajută pe subaltern să progreseze, iar când este subordonat, face tot ce depinde de el ca șeful său să se bucure de succes.

Fiecare gen de activitate profesională a creat în evoluția sa norme profesionale, reguli de conduită, norme de etică profesională, coduri deontologice pe care sunt obligați să le cunoască, să le respecte și să se ghideze de ele reprezentanții acestei profesii. În ansamblu, acestea formează cultura profesională.

Pentru a deveni un profesionist veritabil, este important ca orice individ să se pătrundă de ideea că toate aceste calități se pot obține prin muncă asiduă, acestea se învață. Nimeni nu se naște profesionist, ci devine prin muncă susținută, dublată de efort și dorința personală de a deveni astfel. Dacă succesul este o cale, atunci profesionistul e cel ce o parcurge. Profesionistul este un rezultat în continuă perfectare, o disciplină individuală și un standard al dezvoltării personale.

Pentru a te apropia de modelul profesionistului, este necesar să te preocupi permanent de îmbogățirea cunoștințelor de specialitate, dar și să lărgești în același timp și cultura generală, este, cu siguranță obligatoriu să sporești experiența personală atât profesională, cât și în alte (cât mai multe) domenii ale vieții.

Deosebit de importantă este menținerea contactului cu un număr cât mai mare de specialiști, de oameni apreciați ca profesioniști, de persoane care obțin succese, indiferent că sunt din același domeniu cu noi sau din altele. Domeniile sunt limbi diferite,

dar succesul este un drum; de la toți acești oameni vom învăța cum să parcurgem acest drum, indiferent de limbajul în care ei vorbesc, comparăm permanent rezultatele și metodele proprii cu ale celorlalți și „împrumutăm” mereu de la ei orice aspect care se poate dovedi util perfecționării noastre; lucrurile valoroase și utile trebuie să le luăm indiferent de la cine vin acestea, cu atât mai mult cu cât au fost deja „probate”, puse în practică de profesioniști.

Toate lucrurile trebuie făcute ca și cum am avea o împuternicire specială din partea cuiva. Aceasta este atitudinea interioară și exterioară a unui adevărat profesionist.

În activitatea umană individul se manifestă ca profesionist dacă:

- acționează cu entuziasm pentru îndeplinirea îndatoririlor specifice funcției și profesiei, ceea ce presupune că:

- execută instrucțiunile și sarcinile postului sau funcției în organizație ori la locul de muncă;

- este meticolos în realizarea acestora, dar se pierde în detalii inutile și, mai ales, respectă termenele stabilite;

- nu se eschivează de la răspundere dacă lucrurile nu au ieșit exact așa cum trebuia și nu se scuza pentru nereușită, ci caută să îndrepte această stare de lucruri din proprie inițiativă și pe cont (de timp și efort, în primul rând) propriu;

- este preocupat ca toți subordonații sau asociații să acționeze corect pentru realizarea propriilor sarcini și atribuții;

- este pregătit să preia sarcinile cele mai grele, chiar pe acele pe care alții le refuză sau le evită;

- face eforturi mai mari decât alții sau decât ni se cere;

- apreciem corect oamenii cu care lucrăm, împărțind cu ei succesul, bucuria și recompensele, dar ferindu-i de responsabilitatea și durerea înfrângerilor.

Oricine ar vrea astăzi să devină un bun profesionist sau să se realizeze într-un do-

meniu de activitate, ar fi bine să-și aducă aminte un citat celebru al lui John L. Avebury. „Ca o viață să fie nobilă sau disprețuită, aceasta nu depinde de cariera adoptată, ci de spiritul cu care această carieră e condusă”.

Potrivit cerințelor standardelor educaționale, formarea specialistului cu studii superioare presupune dezvoltarea potențialului cultural, în special, formarea culturii gândirii, culturii vorbirii, culturii conduitei ca părți ale culturii profesionale.

În viziunea noastră, *cultura profesională întrunește totalitatea cunoștințelor teoretice speciale și a priceperilor practice, caracterizată prin nevoia durabilă de o activitate profesională, competență profesională administrativ-managerială, cultură a gândirii și activitate intelectuală efectivă, înaltă capacitate de muncă profesională, motivare înaltă pentru autoinstruire profesională și nivel înalt de dezvoltare a calităților personale.*

Cultura profesională urmează să fie corelată cu profesionalismul, care vine să indice spre un anumit nivel de dezvoltare a culturii profesionale, care asigură soluționarea creativă în realizarea obiectivelor de activitate. Acestea sunt determinate de faptul că cultura profesională prezintă un proces de acumulare a cunoștințelor profesionale, a priceperilor și deprinderilor necesare.

Profesionalismul este rezultatul acestui proces, este un indicator al performanței, o trăsătură de calitate a specialistului. Profesionalismul este o stare psihică a personalității, este nu doar nivelul suprem al cunoștințelor și rezultatele persoanei într-un domeniu de activitate, ci un sistem definit de organizare a conștiinței, a psihicului uman.

E ușor să devii profesionist, dacă vei repeta constant să faci ceva toată viața, devenind un fel de expert în acel „ceva”, dar e mult mai greu să îndeplinești o muncă sau o funcție cu pasiune, să dai tot ce poți în această postură, așa ca oamenii ce vor

interacționa cu tine să rămână mulțumiți și plăcut impresionați de calitățile tale profesionale. Majoritatea oamenilor își fac treaba în așa fel încât să consume un minimum de efort, crezând că ceea ce fac ei e oricum prea neînsemnat și nu va fi apreciat de nimeni – și aici e greșeala fatală. A face ceva la nesfârșit nu înseamnă că vei deveni vreodată profesionist, dacă ani de zile n-ai depus efort și calitate în munca ta, nu te-ai îngrijit de dezvoltarea ta personală și profesională, nu poți fi numit profesionist sub nicio formă, indiferent de calificările pe care le ai.

În timp ce profesionalismul este considerat o virtute, ceea ce implică, de fapt, această noțiune deseori este lipsă în imaginea unui angajat. Majoritatea angajaților cred că cineva devine un bun profesionist doar dacă termină o facultate și este angajat în serviciu. Cu regret, aceștia sunt doar „posesori” de diplome. Când vorbim despre un profesionist sau despre un angajat „posesor” de diplomă, ne referim, în primul rând, la percepția pe care o persoană o are asupra carierei sale și la valoarea pe care o dă muncii sale. Diferența între cei doi ține de mentalitate. [2, pag. 54]

Din această perspectivă a fi un bun profesionist înseamnă să fii competent în ceea ce faci, iar lucrul acesta vine din cunoștințele acumulate și din dorința de a le pune în practică cât mai bine. Trebuie să-ți impui standarde ridicate și niciodată să nu-ți permiți să te situezi sub aceste standarde. Trebuie să ai abilități de leader, să știi să comunici cu cei din jurul tău și să devii, cu timpul, mentor pentru persoanele care vor să se dezvolte în același domeniu ca și tine. [1, pag. 6]

Concentrarea pe dezvoltarea personală este cea care permite creșterea nivelului de cunoștințe acumulate, iar atitudinea față de muncă și față de cei din jur aduce recunoaștința – și ea o componentă a profesionalismului. Profesioniștii oferă credibilitate, iar credibilitatea înseamnă calitate,

perseverență și atrage respectul celor din jur. Nu poți să-ți permiți să fii credibil doar o zi, o lună sau două. E nevoie de multă muncă ca să câștigi respectul și recunoașterea de a fi un bun profesionist. Iar acest lucru depinde de felul în care planifică cariera și timpul alocat pentru a acumula cunoștințe.

Depinde de interesul persoanei de a se perfecționa și de a obține un nivel de excelență în tot ceea ce face. Conceptul de planificare pentru dezvoltarea personală se referă la crearea unui plan de acțiune care are la bază: conștientizarea situației, reflectarea asupra situației, stabilirea scopurilor și stabilirea unui plan de acțiune pentru dezvoltare în contextul fie al carierei, educației sau de dezvoltare personală.

O noțiune aferentă celei de profesionalism este cea de competență profesională. Pentru funcționarul public competența reprezintă condiția asiguratorie pentru performanță și eficiență, fiind susținută, în linie directă, de factori extrinseci și intrinseci determinativi pentru conduita umană. Este evident faptul că la baza comportamentului specific al funcționarului public se află o serie de însușiri caracteristice vizând întreaga structură de interioritate a personalității și implicând, în egală măsură, planul cogniției și creativității, planul vectorial activator, planul operațional-performanțial, ca și planul interpersonal, relațional-valoric. [3, p. 7]

În literatura de specialitate se cunosc diferite încercări de definire a conceptului de competență profesională, unele dintre acestea ilustrând viziuni unilaterale, care iau în considerație fie numai cunoașterea domeniului administrat, fie numai tacticile de management public. De aceea, se impune o încercare de clarificare conceptuală a modelului de competență de formare continuă.

Prin competență înțelegem un ansamblu de comportamente potențiale (afective, cognitive și psihomotorii) care permit unui individ exercitarea eficientă a unei activități

considerate ca fiind, în general, complexă. Competența legată de o profesie sau de o situație profesională înglobează *savoir*, *savoir-faire* și *savoir-agir*, condiționate reciproc.

În viziunea cognitivă, o competență implică, în același timp, cunoștințe declarative, cunoștințe procedurale și atitudini. Aceste trei dimensiuni apar sub forma unor juxtapuneri ezitante și neîndemânatică în cazul novicilor și fuzionează într-un ansamblu performant în cazul experților. [6, p.16] Astfel, competența profesională depinde de cunoștințe, abilități, atitudini, dar ea este, în primul rând, un rezultat al experienței profesionale și este observabilă în timpul activității în câmpul muncii.

În viziunea autorilor V. Guțu, E. Muraru și O. Dandara, „competența constituie capacitatea/abilitatea complexă de realizare a obiectivelor, prin stabilirea conexiunii dintre cele trei elemente definitorii ale comportamentului: **a ști, a ști să faci și a ști să fii**, presupunând o bună cunoaștere a domeniului, abilități, motivație și atitudine pozitivă față de sfera de activitate” [1, p.14], iar „competența profesională este definită ca o capacitate/abilitate de a realiza diverse sarcini determinate de obiectivele activității profesionale, capacitatea de a rezolva situații-problemă prin transferul și conexiunea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor”. [1, p. 28]

Potrivit opiniei autorilor Ioan Jinga și Elena Istrate, competența profesională a cadrelor didactice derivă din rolurile pe care acestea le îndeplinesc în cadrul organizațiilor școlare: transmit informații, creează situații de învățare și formare, elaborează strategii de predare-învățare, dirijează, controlează și evaluează procesul de implementare curriculară a politicilor educaționale, îndeplinesc rolul de consilier pentru elevi etc. [2, p. 80] Considerăm că această abordare a competenței profesionale a cadrelor didactice este perfect valabilă și pentru

funcționarii publici, în virtutea realizării de către aceștia a unor activități complexe de comunicare cu diverse categorii de subiecți sociali.

Profilul de competență al funcționarului public poate fi definit ca domeniu de convergență dintre statut/rol și personalitate, fiind reprezentat de calitatea principalelor coordonate ale personalității, considerată sincron în raport cu statutul și rolul socio-profesional deținut, raport analizat din perspectiva eficienței socioprofesionale.

Inițierea în profesia de funcționar public a început să se facă și prin dezvoltarea ansamblului de competențe profesionale odată cu dobândirea experienței. Competențele pentru profesia de funcționar public sunt concepute sistemic, integrate competențelor-cheie pentru îndeplinirea eficientă a unui rol social și competențelor pentru profesia de funcționar public în general.

Performanța funcționarului public este ceea ce face un specialist în profesiunea lui, mai mult decât poate face. Ea depinde de nivelul de dezvoltare a competențelor profesionale, contextul în care activează și de capacitatea profesorului de a-și aplica eficient competența de formare continuă în orice context și moment dat, necesar pentru a spori eficiența actului de administrare.

Am optat pentru conceptul de „competență” datorită semnificației în raport cu activitatea administrativă, datorită deschiderilor spre operaționalizare. Am derivat competența de formare continuă cu statut de macrocompetență din competența de-a învăța să înveți, care este prin predestinația sa o metacompetență.

În bună măsură, aceste însușiri rezultă nu doar din atitudini, ci și din ansamblul factorilor de personalitate (motivație, afectivitate, temperament, aptitudini), fapt pentru care, după cum am arătat mai înainte, studiile recente optează pentru integrarea în structura competenței a caracteristicilor de personalitate, în ideea că unele competențe

solicită anumite însușiri de personalitate, în timp ce alte competențe revendică alte însușiri.

Componenta cognitivă asigură baza teoretică a competenței, prin două tipuri de cunoștințe (declarative, procedurale) conducând la o diversitate de achiziții. În accepțiunea lor clasică, cunoștințele sunt reprezentări organizate despre real sau despre acțiunea asupra realului. [4, p.14]

Ca elemente ale competenței, cunoștințele dobândesc atribute noi, deoarece implică nu numai cunoașterea unor noțiuni și teorii, dar și deprinderile necesare aplicării acestora, precum și capacitățile de reelaborare și reconsiderare a informațiilor în contexte noi.

Sub aspectul tipurilor de cunoștințe, în componenta cognitivă a competenței distingem două tipuri de cunoștințe: declarative și procedurale. Cunoștințele declarative sunt cunoștințe alcătuite din informații factuale, concepte, teorii etc. cu referință la disciplina predată, organizate în rețele semantice și în scheme cognitive care sintetizează cunoașterea despre ceva, despre un fenomen, o stare de lucruri, o teorie, fără a avea însă o legătură directă cu o utilizare anume în competența de formare continuă. Aceasta nu înseamnă că sunt lipsite de utilitate, ci doar că utilitatea lor nu se referă la o procedură, la un mod de lucru sau la o tehnică de a acționa din competența vizată.

Cunoștințele procedurale sunt cele care corespund unui anumit mod de acțiune, ele intervin în realizarea activităților, răspund unor obiective de tipul „a ști să faci” și cuprind ansambluri structurate de reguli, secvențe și operații aplicabile într-o situație determinată pentru competența de formare continuă. [7, p. 22]

Definirea componentelor structurale ale culturii profesionale a specialiștilor prin compararea diverselor abordări și luarea în calcul a particularităților activității în domeniul administrației publice ne permit să

scoatem în evidență, în structura culturii profesionale a funcționarilor publici, următoarele componente, trăsăturile valoroase ale cărora reflectă orientarea lor la valorile prioritare ale activității profesionale:

- cognitivă: cunoștințele despre valorile culturii profesionale ca fundament al modurilor de organizare a activității profesionale administrativ-manageriale și conștientizarea importanței lor pentru devenirea profesională;

- include priceperile intelectuale, legate de prelucrarea informației asimilate;

- comunicativă: priceperea instalării unei atmosfere amicale, susținerea interacțiunii comunicative, înțelegerea problemelor interlocutorului; presupune prezența dispozițiilor empaticе;

- emoțională: atitudinea valorică a funcționarului public față de cultura profesională presupune abilitatea de a identifica propriile emoții, autoreglarea, înțelegerea emoțiilor altor oameni, automotivarea, empatia;

- reflexivă: tendința realizării unei reflexii valorice și autoreflexiei.

Trăsăturile valorice ale componentelor culturii profesionale înnobilează conținutul ei și se reflectă în orientările profesional-valorice ale funcționarilor publici, care determină orientarea lor la valorile prioritare ale activității profesionale.

Unitatea și interdependența celor patru componente ale culturii profesionale ale funcționarului public caracterizează sferele lui: cognitivă, comunicativă, motivațională și comportamentală, prezentându-se în calitate de indicatori ai maturității reprezentărilor lui privind valorile culturii profesionale, priceperea exercitării alegerii morale în calitate de fundament al concepției sale integre și adoptarea sistemului de valori general umane și profesionale.

Așadar, cultura profesională reprezintă o componentă compusă și complexă a personalității umane, care integrează

trăsături sociale, profesionale și personale; ea include în sine totalitatea cunoștințelor teoretice speciale și a abilităților practice, ce țin de un gen de muncă concret. Pentru asigurarea unui nivel înalt de profesionalism este necesară o temelie culturală a activității profesionale, or un profesionist urmează să întrunească competențe profesionale, cunoștințe, abilități, deprinderi și experiență de rând, un nivel înalt al culturii profesionale.

### **BIBLIOGRAFIE**

1. Chiciudean I., David G. Managementul comunicării în situații de criză. București: SNS-PA, 2011, 164 p.
2. Chiciudean I. Gestionarea imaginii în procesul comunicării. Partea a 2-a. București: Licorna, 2000.
3. Cioaric V. Relațiile publice. Istorie. Teorie. Practică. Chișinău: Prut Internațional, 2003, 196 p.
4. Coman C. Relațiile publice: principii și strategii. București: Polirom, 2001, 200 p.
5. Corporație. Comportament. Etică. În: <http://www.businessinsider.com/sublirinal-messages-in-12-popular-logos-2017-5> (accesat la 09.02.2019).
6. Dinu M. Comunicarea. Repere fundamentale. București: Orizonturi, 2007.
7. Eftodi V. Comunicarea interumană în administrarea publică. În: Revista „Administrarea Publică”, nr. 2/2002, p. 82.

**Prezentat:** 10 februarie 2019.

**E-mail:** dulschi@mail.ru