

Premisele culturii profesionale a funcționarului public

Ion DULSCHI,
*doctor în istorie, conferențiar universitar,
șef Catedră științe administrative,
Academia de Administrare Publică*

SUMMARY

This article treats the professional culture of the civil servant. The author attempts to identify the social premises, individual and corporate culture that determines the content and professional development. The author offers functional-axiological approach to professional culture, promoting the idea of forming complexes technological skills of civil servants and complete this with communicative skills-based literacy.

Un rol deosebit în funcționarea sistemului administrației publice îi revine funcționarului public. Prin atribuțiile stabilite în fișa postului, funcționarii publici realizează activități complexe ce vizează elaborarea strategiilor de politici, proiectelor de acte normative, planurilor de acțiuni, precum și activități de organizare și control în activitatea autorităților administrației publice. Pentru a face față imperativelor statutului de funcționar public, acesta urmează să dispună de calități speciale, care le identificăm prin formula de cultură profesională. În prezentul articol vom încerca să identificăm esența culturii profesionale, componentele acesteia, modul de formare etc.

Definirea culturii profesionale are la bază abordarea acesteia ca un fenomen social care exprimă trăsăturile comportamentale ale individului din perspectiva activității profesionale a acestuia. Privită ca fenomen social, cultura profesională poate fi formată doar în cadrul social și raportată la valorile general acceptate, în cadrul comunității respective. Niciuna dintre virtuțile individuale nu are valoare dacă aceasta nu este recunoscută de mediul social. Prin urmare, individul, în procesul so-

cializării, își dezvoltă acele trăsături și calități personale care sunt mai înalt apreciate de societate.

Calitățile individuale ale personalității se regăsesc doar în exteriorizarea acestora în urma unor activități. Activitățile prin care se manifestă calitățile individuale ale personalității, virtuțile acesteia sunt foarte diverse și pot ține atât de domeniul material cât și de cel spiritual. Antrenarea individului în activități de producere a valorilor sociale pune în fața acestuia exigențe deosebit de înalte, întâi de toate, de ordin calitativ. Cu cât cunoștințele, priceperile și deprinderile acestuia sunt mai vaste, cu atât și calitatea produselor sale este mai performantă.

Cu toate acestea, doar cunoașterea generală a tehnologiilor de producere a valorilor, sânguința și dorința sinceră de a produce bunuri de o valoare deosebită, nu sunt suficiente. Un adevărat meșter, în domeniul său de activitate, poate fi considerat doar acela care, pe lângă faptul că va reproduce cu mare exactitate operele create de alții, va introduce în propria operă elementul care o va deosebi de acestea, îi va imprima un caracter unic.

Din această perspectivă revenim la noțiunea de *cultură profesională* care, în viziunea noastră, constituie o expresie concentrată a cunoștințelor în domeniul unei activități profesionale, elaborate și acumulate prin realizările teoretice și practice ale specialiștilor în domeniu, fortificată prin cultura generală a individului.

Cultura profesională constituie o valoare deosebită atât pentru individ cât și pentru societate. Pentru individ cultura profesională poate constitui chintesența acestuia, scopul existenței și indicatorul valorii sociale a acestuia. Cu cât cultura profesională a individului este mai elevată, cu atât acesta este apreciat mai înalt în societate și cu atât satisfacția de sine este mai înaltă. Valoarea socială a culturii profesionale a fiecărui individ este determinată de rezultatele activității acestuia. Societatea vine în raport cu individul în multiple ipostaze: de beneficiar al valorilor produse de acesta, dar și de evaluator al acestora. Prin menținerea rigorilor față de calitatea produselor, societatea stimulează individul pentru sporirea culturii sale profesionale. Mai mult ca atât, societatea nu doar vine pe post de evaluator al calității, dar și în calitate de formator al culturii profesionale. Pregătirea și perfecționarea profesională au fost și sunt preocupări ale societății. Inițial, aceasta era preocuparea familiei care avea misiunea de a transmite cunoștințele profesionale din tată în fiu, ulterior aceasta devine preocuparea instituțiilor specializate în instruire.

Analiza noțiunii *cultură profesională* ne face să clarificăm esența noțiunii de *cultură*. Vom trece peste examinarea aspectului noțiunii *cultură*, în sens restrâns și general acceptat ca și domeniu al vieții spirituale umane. În sens extins, cultura cuprinde toate rezultatele activității umane. Orice domeniu al activității umane poate fi privit din perspectiva valorii și importanței culturale. Cultura include în sine valori materiale exprimate în bunuri rezultate din ac-

tivitatea umană cu amprente de epocă sau cu caracteristici originale sau unice, dar și valori spirituale exprimate în concepții, cunoștințe, deprinderi, forme de comunicare și organizare. Caracterul universal și amplu al noțiunii de *cultură* oferă posibilitatea examinării sale polivalente și multiaspectuale. Noțiunea de *cultură*, grație caracterului său global, poate fi o proiecție asupra unui sau mai multor aspecte ale realității sociale, poate fi o totalitate de norme de reglementare a relațiilor sociale, poate fi expresia umană, individuală a valorilor sociale. Această dimensiune a culturii vine să ne sprijine în abordarea subiectului culturii profesionale.

În literatura modernă, dar și cea anterioară, problema culturii a fost și este abordată prin prisma unui spectru de paradigme: valorică (axiologică), semiotică, informațională, umanistă, tehnologică etc. În contextul prezentului articol, considerăm că este mai acceptabilă paradigma tehnologică care este bazată pe examinarea activității umane.

În filozofie, psihologie și pedagogie această paradigmă a fost elaborată de psihologul și filozoful sovietic S. Rubinștein, care afirma că omul și psihica lui se formează și se manifestă din start prin activitatea practică. Prin urmare, calitățile personale ale individului urmează să fie studiate prin prisma activității acestuia, inclusiv a activității profesionale.

O trăsătură deosebită a activității, în viziunea lui S. Rubinștein, o constituie caracterul său social. Activitatea poate fi realizată doar de om, de un grup de oameni, de o personalitate; activitatea ca interacțiune a subiectului cu obiectul se prezintă ca una reală, concretă și nu simbolică și fictivă; activitatea este întotdeauna una creativă și independentă. [1, c. 98-100] Studiile fundamentale, consacrate teoriei culturii, confirmă că tocmai activitatea constituie nucleul culturii. Noțiunile de „cultură” și „activitate” au un trecut istoric comun.

Sintetizând istoria umană putem afirma cu certitudine că aceasta este istoria activității umane. Dacă e să identificăm cele mai importante trăsături ale activității vom specifica: activitatea constituie o modalitate principală nouă de interacțiune a omului cu mediul, modalitate prin care omul își ajustează mediul potrivit propriilor necesități, omul creează și uneltele activității sale. Prin urmare, această activitate, fiind una reală și concretă, transformă nu doar mediul ambiant, dar și însuși omul; activitatea constituie esența existenței sociale, o condiție a evoluției personalității și a societății în ansamblu; activitatea, prin caracterul său creativ, este rațională și are ca scop perfecționarea mediului natural, dar și a celui social.

Caracterul realist al activității umane este bazat pe factori obiectivi care determină această activitate. În calitate de asemenea factori obiectivi identificăm circumstanțele concrete de realizare a acestei activități: timpul, locul, conjunctura economică, socială, politică etc. Nu pot fi ignorați și factorii subiectivi, care determină caracterul activității umane, și, nu în ultimul rând: perseverența, rațiunea, organizarea, acestea fiind caracteristice subiectului activității – omului.

Activitatea umană realizează două funcții importante: în primul rând, acționând asupra mediului ambiant și transformându-l, aceasta servește satisfacerii necesităților materiale și spirituale ale individului și, în cel de-al doilea rând, ea servește drept mijloc de exprimare și dezvoltare a cunoștințelor, priceperilor și competențelor personalității. [2, p. 45-47]

O manifestare aparte, în ansamblul valorilor culturii umane, o constituie activitatea umană într-un domeniu, definită ca activitate profesională. Activitatea profesională și cultura fiind un produs social, formează fenomenul social identificat prin noțiunea de „cultură profesională”, aceasta, prin esența și conținutul său, de-

pășind cu mult suma componentelor sale.

Noțiunea de „cultură profesională” a fost pusă în circuitul științific de savantul rus V. Podmarkov, care a inclus ca și componente ale acesteia:

a) cunoștințele speciale privind conținutul activității profesionale;

b) cunoștințele privind situația din domeniul activității de producție, privind raporturile organizaționale și executanții.

Această caracteristică a culturii profesionale este importantă prin faptul că autorul vine cu abordarea „tehnologică” a noțiunii, specificând parametrii pe care urmează să-i întrunească individul pentru a fi „promovat” în tagma titularilor unei profesii. Din această perspectivă, putem fi de acord cu autorul, însă nu și din perspectiva întrunirii condițiilor ce țin de componenta culturală. În viziunea noastră, posedarea culturii profesionale vine să se sprijine pe o temelie mai largă, formată din realizările societății umane într-un spectru ce depășește cunoștințele de ordin strict aplicativ al domeniului de activitate profesională.

Un alt cercetător al domeniului abordat, I. Model, definește cultura profesională ca și o categorie care „caracterizează gradul de însușire de către un grup profesional, al reprezentanților acestuia a unui gen specific de activitate, în orice domeniu social de producție. În acest sens cultura profesională servește în calitate de măsură, mod de formare și realizare a forțelor sociale, a subiectului activității”. [3, p. 10]. Și în definiția lui I. Model cultura profesională are ca reper calitățile funcționale ale individului, din perspectiva executării unor activități, determinate de exigențe privind calitatea și cantitatea produsului. În definiția dată, în prim-plan este plasată însușirea în grup a unei activități, în acest sens evidențiindu-se rolul breslelor în formarea unor cerințe față de calitățile titularului de profesie. Cu toate că autorul îi rezervă individului rolul secund în formarea culturii profesionale, este apreciazabilă viziunea în care cultura

profesională întrunește și însușiri spirituale, însușiri ce țin de etica profesională. [3, p. 12]

În orice domeniu de activitate, cultura profesională se manifestă integru, prin aceasta realizându-se caracterul său specific. Oricum, în pofida importanței însușirilor tehnico-funcționale ale titularului unei profesii, în categoria „cultură profesională” componenta spirituală vine să reflecte valorile specifice profesiei, normele și relațiile ce reglementează conduita profesională a subiectului activității profesionale. Etica profesională, normele deontologice devin instrumentele principale în instituționalizarea grupurilor profesionale.

Conținutul concret al noțiunii de „cultură profesională” este determinat de specificul fiecărei profesii în parte. Din această perspectivă, cercetătoarele G. Jelezovskaya și T. Tretiakova propun următoarele criterii de bază, care formează portretul integrat al unui profesionist:

a) componenta axiologică întrunește valorile ce reglementează activitatea profesională;

b) componenta funcțional-tehnologică întrunește calitățile necesare executării unor activități concrete pentru executarea lucrărilor de producere a bunului, serviciului etc.;

c) componenta personală constituie expresia concentrată a fiecărui individ care se manifestă prin însușiri proprii personalității, cu viziuni și conștiință personale bazate pe propriul EGO. [4, p. 3-4]

Spre deosebire de aceste criterii foarte sumare, cercetătorul bielorus P. Batura a încercat să identifice trăsăturile culturii profesionale în categorii mai concrete: studii generale, cunoștințe speciale, priceperi, deprinderi, experiența de producție, modul activității profesionale, atitudinea lucrătorului față de muncă, spirit de inițiativă, disciplina muncii, cultura vorbirii, comunicării, conduitei, sentimentul datoriei, onoarei, calitățile personale precum:

punctualitatea, acuratețea, autoorganizarea etc. [5, p. 11]

Revenind la subiectul culturii profesionale a funcționarului public urmează să specificăm că trăsăturile caracteristice ale acesteia, în fond, au aceeași structură ca și pentru un orice alt domeniu de activitate. Însă, în virtutea spectrului larg de atribuții proprii administrației publice, cultura profesională a funcționarilor publici presupune un șir de calități care o deosebesc de cultura profesională din alte profesii.

Specificul culturii profesionale a funcționarului public este determinat de caracterul complex al competențelor stipulate în fișa postului. Competențe care funcționarul public le realizează prin: cunoașterea domeniului administrat, cunoașterea mijloacelor și metodelor de realizare a atribuțiilor de serviciu, cunoașterea cadrului legal de funcționare a autorității publice, raporturilor acesteia cu alte autorități, cu cetățenii, posedarea abilităților de comunicare, în funcție de poziția ierarhică în autoritatea publică, competențe lingvistice, dexterități de utilizare a tehnologiilor informaționale etc.

O altă particularitate a culturii profesionale a funcționarului public este determinată și de principiul ierarhic de organizare a sistemului administrației publice și poziția fiecărui funcționar public în cadrul autorității și în sistem. Cultura managerială și cultura executivă se integrează în sistemul general de calități care formează tabloul general al culturii profesionale a funcționarului public.

O componentă importantă a culturii profesionale a funcționarului public este ceea ce ține de calitățile personale ale acestuia descrise anterior. Pentru funcționarul public aceste calități sunt determinate și de calitățile ce țin de rezistența față de riscurile provocate prin atribuțiile funcției și care sunt definite ca și integritate a funcționarului public.

O problemă a culturii profesionale a

funcționarului public este determinată de modul de formare a acesteia. Formarea culturii profesionale a funcționarului public poate fi identificată prin existența mai multor etape și direcții. O primă etapă, în cadrul căreia are loc acumularea de cunoștințe și formarea calităților profesionale într-un domeniu de interes public. În cadrul acestei etape are loc și formarea competențelor generale de comunicare, lingvistice, de utilizare a tehnologiilor informaționale etc. Etapa secundă în formarea culturii profesionale a funcționarului public vizează acumularea de cunoștințe și deprinderi speciale proprii pentru autoritățile publice.

Din cele reflectate în prezentul articol putem conchide că problema formării și dezvoltării profesionale a funcționarului public constituie una dintre problemele

esențiale în asigurarea calității funcționării sistemului administrației publice. Formarea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici urmează să fie abordată ca o problemă complexă care va depăși cu mult limitele curriculare de formare profesională într-un anumit domeniu. Formarea profesională a funcționarului public presupune, în primul rând, formarea culturii profesionale a acestuia.

Noțiunea de „cultură profesională a funcționarului public” vine să sublinieze caracterul deosebit al statutului acestei meserii și calitățile deosebite ale titularului acesteia, iar conținutul culturii profesionale a funcționarului public ține de competența „breslei” de datorită căreia este de a avea grijă ca profesia de funcționar public să demonstreze cea mai înaltă cultură și puritate în mediul său.

BIBLIOGRAFIE

1. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург, 2000, 720 p.
2. Игнатов, В. Г. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст истории и современность: учеб. пособие /В. Г. Игнатов, В. К. Белолипецкий. – Rostov pe Don, 2000, 256 p.
3. Модель, И. М. Профессиональная культура и политика (методологические проблемы): autoreferatul tezei de doctor în științe polit.: 23.00.01 / Ekaterinburg, 1994, 47 p.
4. Железовская, Г. И. Формирование профессиональной культуры будущих инженеров ландшафтного дизайна: задачи, условия, принципы / Г. И. Железовская, Т. А. Третьякова. [Sursă electronică]. – 2005.: – www.sgu.ru/faculties/physical/departments/it-physics//international2007/docs.
5. Батура, П. М. Профессиональная культура молодежи села: проблемы и перспективы: autoreferatul tezei de candidat în științe filozof.: 09.00.02 / П. М. Батура; Universitatea de Stat din Bielarus. – Minsk, 1990, 21 p.

Prezentat: 17 august 2014.

E-mail: dulschi@mail.ru