

CULTURA PROFESIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI – UN FUNDAMENT AL ADMINISTRĂRII PUBLICE MODERNE

[https://doi.org/10.52327/1813-8489.2021.1\(109\).02](https://doi.org/10.52327/1813-8489.2021.1(109).02)

CZU: 35.08:005

Ion DULSCHI,
doctor, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică

REZUMAT

În acest articol abordăm problema culturii profesionale a funcționarilor publici și rolul universităților în formarea și dezvoltarea profesională a acestora. Sunt abordate contradicțiile care stau la baza problemei respective, esența și conținutul culturii profesionale, se fac propuneri privind instrumentele de formare a culturii profesionale a viitorilor funcționari publici în programele de studii universitare.

Cuvinte-cheie: administrație publică, cultură profesională, funcționari publici, competență.

Problema-cheie a administrației publice moderne este orientarea către oameni și asigurarea prestării serviciilor de calitate. Sistemul de recrutare a funcționarilor publici din majoritatea țărilor se bazează pe principiul profesionalismului și competențelor. Acest principiu vine să asigure completarea personalului funcționarilor autorității publice cu persoanele care dețin actul de studii superioare în domeniul de competență al autorității publice respective. În plus față de documentul de studiu, candidatul la funcția publică declarată vacantă va întruni și unele cerințe legate de posedarea competențelor lingvistice și abilități de operare cu unele programe din domeniul tehnologiilor informaționale [4].

Sistemul actual de formare profesională a funcționarilor publici nu se bazează pe o viziune sistemică complexă. Viitorul funcționar public, în procesul de formare profesională, trece prin două tipuri de programe de formare distincte și separate.

Vom exemplifica prin programe de formare profesională organizate de universități pedagogice. În cadrul facultăților, studiile sunt axate pe formarea specialiștilor care

vor lucra în instituțiile de învățământ preuniversitar în calitate de profesori de: istorie, geografie, matematică, biologie, chimie etc. Ei pot fi foarte buni și talentați pedagogii, specialiști în domeniul educației, dar care nu au o viziune comprehensivă asupra sistemului educațional la nivel național și a interacțiunii acestuia cu alte sisteme sociale, nu au cunoștințe și abilități necesare pentru a organiza și administra sistemul educațional în cadrul autorităților publice centrale și locale.

Algoritmul propus ca exemplu este valabil și pentru alte domenii de formare profesională conform programelor specializate ale inginerilor, economiștilor, medicilor, juriștilor etc. Pot fi specialiști foarte buni în domeniile formării profesionale, dar nu au abilitățile manageriale necesare pentru a gestiona sarcinile la nivel de sistem.

Acoperirea nevoilor de specialiști pe domenii, din cadrul administrației publice, sunt chemați să o facă absolvenții programelor de administrare publică organizate de facultăți. Programele respective vin să formeze la viitorii specialiști competențe generale privind organizarea și funcționarea

sistemelor administrative, managementul personalului, planificarea strategică, analiza post-ante etc. Deși aceste programe sunt mai adecvate cerințelor de funcționare a sistemului administrativ, ele nu îndeplinesc sarcina de formare a abilităților în domeniul de responsabilitate socială.

Prin urmare, observăm că asigurarea sistemului administrativ cu funcționari instruiți conform unei viziuni complexe nu este doar o problemă teoretică, ci și una practică.

Una dintre problemele centrale ale administrației publice și ale sistemului de formare profesională a funcționarilor publici este problema creșterii nivelului lor de cultură profesională. Relevanța acestei probleme provine din necesitatea soluționării contradicțiilor dintre noile cerințe pentru activitatea profesională a funcționarului public ca personalitate integră, subiectul procesului educațional, capabil de autodezvoltare profesională și personală și autodezvoltare în lumea culturii, proiectarea și implementarea sistemelor și tehnologiilor, manageri cultural-adecvați, orientați spre umanism și nivelul real al culturii profesionale a funcționarului public, disponibilitatea sa de a rezolva problemele moderne ale administrației publice.

Studiind problema indicată, practica diferitelor universități, reieșind din propriile observații identificăm o serie de contradicții.

În primul rând, există o contradicție dintre nivelul real al culturii profesionale a unui funcționar public și cerințele moderne pentru personalitatea acestuia. Deci, mulți funcționari publici se caracterizează printr-un nivel de pregătire teoretică insuficient de avansat, subdezvoltare a calităților semnificative profesionale ale personalității funcționarului public, lipsa dezvoltării abilităților manageriale generale, lipsa experienței în activitatea managerială specifică domeniului, abilități în analiza situației administrative, poziția civică și

capacitatea de a lua decizii adecvate, dominarea stereotipurilor în rezolvarea problemelor manageriale, poziția managerială pasivă, lipsa percepției necesității de autoinstruire și dezvoltare etc.

Acest lucru denotă pregătirea insuficientă a bazei culturii profesionale a funcționarului public, ceea ce impune și mai pregnant necesitatea de a căuta modalități de a-l instrui, dezvolta și gestiona din punctul de vedere al sociologiei managementului public.

În al doilea rând, necesitatea îmbunătățirii culturii profesionale a funcționarilor publici este determinată în mod obiectiv de cerințele moderne pentru nivelul de educație generală și pregătirea specială a funcționarilor publici.

O schimbare a paradigmatelor educaționale generale, implicând o tranziție de la formele de reproducere în masă și metodele de predare la cele creative individuale este de dorit. Instruirea viitorilor funcționari publici care sunt solicitați de sistemul administrativ și societate, ar avea o perioadă relativ scurtă de adaptare pentru a intra în activitatea lor profesională.

Situația actuală din administrația publică, nivelul insuficient de profesionalism al funcționarilor publici au condus la o contradicție între cerințele impuse de societate la nivelul serviciului pentru populație, în noile condiții socio-economice, și nivelul culturii profesionale a funcționarilor publici, furnizarea acestor servicii.

Soluția la această problemă ar trebui să vizeze, de asemenea, reducerea decalajului dintre un funcționar public umanist și profesionist și un cetățean, sintetizând poziția personală, sistemul de valori etice și cunoștințele etice și abilitățile profesionale. Mai mult, această unitate nu arată ca o categorie sumară, ci ca o formațiune calitativ nouă, caracterizată prin integritatea internă a tuturor elementelor structurale.

În al treilea rând, în condițiile actuale, un obiectiv important în formarea funcționarilor publici, care se află în fața universităților, este păstrarea potențialului științific și pedagogic existent, precum și creșterea nivelului culturii profesionale, care este o construcție sistemică complexă, o totalitate ordonată de valori universale, orientări profesionale de valoare și trăsături de personalitate, metode universale de cunoaștere, bazate pe tehnologia umanistă a activității pedagogice.

Aceste contradicții au determinat necesitatea identificării unui complex de obiective pentru formarea și dezvoltarea culturii profesionale a funcționarilor publici, necesitatea dezvoltării fundamentelor teoretice, a condițiilor și mecanismelor pentru dezvoltarea și gestionarea culturii profesionale a funcționarilor publici în sociologia managementului.

O soluție mai eficientă pentru aceste probleme, ar fi pregătirea socio-culturală, pedagogică, dezvoltarea creativității personale, plus mecanismele economice ar fi capabile să consolideze și să stimuleze dezvoltarea abilităților profesionale ale funcționarilor publici și a culturii profesionale a acestora.

Din păcate, trebuie remarcat faptul că abordările disponibile în prezent pentru rezolvarea problemelor pe care le-am identificat duc doar la unele schimbări particulare, locale. Formarea complexă și durabilă a cultura profesionale rămâne neschimbată. Acest lucru se explică, în opinia noastră, prin insuficiența conștientizării și subdezvoltării teoretice a categoriei culturii profesionale a funcționarului public și a conținutului acesteia în cadrul interdisciplinarității.

Astfel, 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.

Cu toate acestea, caracteristicile esențiale identificate ale culturii profesionale sunt disjuncte, nu există o bază unică pentru identificarea componentelor structurale și funcționale. Toate acestea necesită dezvoltarea și argumentarea fundamentelor teoretice ale construirii unui model pentru formarea culturii profesionale a unui funcționar public.

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 [3, p. 134].

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.

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

Pentru reprezentanții diferitelor profesii, autorul definește caracteristici specifice și subliniază că „un număr imens de combinații și variații posibile fac imposibilă studiarea personalității sale și a pregătirii individuale fără a le lua în considerare în structura pe mai multe niveluri a personalității profesionale” [5, p 46].

Sistemul calităților care determină stăpânirea cu succes a profesiei alese de viitorii specialiști este evidențiat destul de clar în studiul realizat de V. I. Andreev - abilități intelectuale și logice; abilități intelectuale - euristice; calități ideologice; calități morale; calități estetice; abilități de comunica-

re și creație; capacitatea de autoguvernare, caracteristici individuale care servesc drept garanție a activității eficiente (în acest caz, activitate educativă și creativă).

Din cele menționate, V. I. Andreev, caracterizând productivitatea viitorilor specialiști în procesul de dobândire a cunoștințelor și experienței profesionale ale organizației sale, se referă la calitățile profesionale ale individului și abilitățile acestora (logice, intelectuale, creative etc.) la proprietățile psihologice individuale [1, p. 6].

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 spirituale.

Eficacitatea sa 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 conștientă, 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.

Formarea culturii profesionale în condițiile activității educaționale are loc în următoarele direcții: dezvoltarea individualității profesionale, stăpânirea

unui complex de cunoștințe profesionale, abilități și educație - implicând profesia și societatea în ansamblu în experiența socio-culturală, dezvoltarea unui set de calități profesionale, conștientizare de sine și activitate creativă [6, p. 26].

Modalități eficiente de formare a culturii profesionale a viitorilor funcționari publici, în cadrul programelor universitare sunt: organizarea unui proces educațional cuprinzător și orientarea acestuia către dezvoltarea tuturor componentelor culturii profesionale; structurarea conținutului formării profesionale pe baza unei legături indisolubile cu asimilarea subiectelor sociale, umanitare și orientate spre vocație, dezvoltarea calităților profesionale bazate pe o combinație de abilități juridice, economice, psihologice etc. În pregătirea studenților, vom evidenția principalele componente ale nivelurilor culturii profesionale ale unui viitor specialist, care sunt: alfabetizare profesională, competență profesională, valoare motivațională și componente emoțional-senzuale.

Urmează să ținem cont de faptul că aceste componente ale culturii profesionale sunt, în general, interconectate, iar relațiile intercomponente sunt interdependente. După A. A. Derkach, la formarea unei culturi profesionale, motivația pentru dezvoltarea personală și creșterea personală a viitorului angajat este de o importanță primordială ca persoana să stăpânească abilitatea de a proiecta propria dezvoltare și de a organiza în limitele activității sale creative condițiile de auto-realizare [2, p. 575].

Formarea culturii profesionale într-o instituție de învățământ superior implică îndeplinirea următoarelor condiții organizatorice și pedagogice:

- planificarea procesului structural și funcțional de formare a unei culturi profesionale (obiective, etape, abordări, principii, criterii, niveluri și indicatori ai

orientării culturii profesionale a viitorilor funcționari publici);

- disponibilitatea echipei de profesori pentru a forma cultura profesională a studenților pe baza integrării tuturor tipurilor de cultură;

- disponibilitatea studenților universitari de a percepe cultura profesională.

Pe baza condițiilor organizatorice și pedagogice menționate mai sus pentru formarea culturii profesionale a viitorilor funcționari publici, propunem componentele principalului model de abordări metodologice care corespund obiectivelor, etapelor și componentelor formării culturii profesionale:

- o abordare umanistă și organizațională - pentru stabilirea obiectivelor, formarea și asigurarea formării culturii profesionale a elevilor, unde baza formării culturii profesionale a studenților este munca deliberată a profesorilor bazată pe o abordare integrată a educației profesionale și culturale;

- o abordare personală și axiologică - pentru lucrul cu studenții în procesul de pregătire pentru percepția culturii profesionale, ceea ce implică o orientare spre dezvoltarea personală și asigurarea disponibilității pentru percepția valorilor profesionale și a fundamentelor culturale ale profesiei;

- o abordare bazată pe abilități și culturologică - pentru a armoniza componentele profesionale și culturale ale formării pe baza dezvoltării abilităților creative ale viitorului specialist.

Tehnologia pedagogică a formării culturii profesionale a viitorilor specialiști implică utilizarea componentelor sale constitutive: organizațională, motivațională și profesional-culturală. Componenta organizațională vine să mobilizeze capacitatea profesorului de a stabili obiectivul educațional, de a determina modalitățile, metodele, mijloacele de formare a culturii profesionale și de a le implementa consecvent pas cu pas.

Un indicator calitativ al formării acestei componente este capacitatea de a-și apăra și de a-și justifica propria poziție, a gândi critic și a desfășura autoeducarea. Componenta de valoare motivațională reflectă interesul și o atitudine pozitivă față de fenomenele sociale; evaluarea creativă a proceselor sociale și a fenomenelor administrative, capacitatea de a transforma cunoștințele în convingeri despre necesitatea formării unei culturi a comunicării; atitudine personală față de comportament, cerințe, acțiuni, dorința de a fi conștient de relația cu mediul în care se află o persoană și, în consecință, de a-și corecta comportamentul.

Un indicator al formării acestei componente este convingerea de necesitatea autoeducării și autoperfecționării, motivarea socială și valorică a comportamentului. Componenta profesională și culturală necesită prezența unei anumite cantități de cunoștințe necesare pentru dobândirea culturii relațiilor interumane. Principalii indicatori ai acestei componente sunt conștientizarea necesității de a forma o cultură a comunicării, înțelegând nevoia acesteia pentru viața de zi cu zi și asigurând înțelegerea reciprocă în viitor, creând un microclimat pozitiv în echipă.

Diagnosticul pedagogic al formării culturii profesionale se bazează pe metodele de analiză teoretică a abordărilor pedagogice la definirea criteriilor calitative ale culturii profesionale.

Pe baza structurii cu trei componente, au fost stabilite următoarele criterii: cunoașterea tiparelor și mijloacelor de exprimare (cantitatea de cunoștințe teoretice despre cultură la un nivel interdisciplinar, cunoașterea funcțiilor și conținutului acesteia, capacitatea de a efectua analize culturale ale fenomenelor și situațiilor); capacitatea de a percepe în mod adecvat situațiile profesionale (de a simți trăsături-

le situației, de a vedea pozitivul în realitate, de a stăpâni cultura vorbirii etc.); capacitatea de a crea situații pozitive în diferite tipuri de activități profesionale.

Cercetarea științifică și pedagogică și experiența personală a muncii practice în sistemul activității profesionale și pedagogice au făcut posibilă identificarea unui număr de contradicții între dinamica dezvoltării pregătirii profesionale a unui viitor funcționar public și practica educației sale culturale; nivelul real al culturii generale și tipurile sale individuale; cerințele unei

societăți cu o economie dezvoltată și un nivel cultural pentru un specialist modern, înalt educat, competitiv.

În procesul activității educaționale în instituțiile de învățământ superior, cultura profesională, ca factor important în formarea de calitate a unui viitor funcționar public, ar trebui să vizeze:

- identificarea contradicțiilor care mediază implementarea sarcinii de formare a culturii profesionale a specialiștilor;

- clarificarea rolului și locului elementelor culturii profesionale în cultura profesională.

BIBLIOGRAFIE

1. Andreev, V. I. Dialectica educației și autoeducării: fundamentele pedagogiei creativității / V. I. Andreev. - Kazan: Editura Universității Kazan, 1988, 238 p./rus/
2. Derkach, A. A. Bazele acmeologice ale dezvoltării profesionale. - M.: Editura Institutului Psihologic și Social din Moscova. - Voronezh: NPO MODEK, 2004, 752 p./rus/
3. Kapska, A. I. Social Robot: Deyaki Aspect of Robot for Children and Young People: O carte metodică de bază. - K.: UDTSSSM, 2001, 2001 p./ukr/
4. Legea nr. 158 din 04.07.2008 privind funcția publică și statutul de funcționar public, Publicat: 23.12.2008 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232, art. 840. Data intrării în vigoare: 01.01.2009 /ro/
5. Sannikova, O. P. Emoționalitatea în structura personalității / O.P. Sannikov. - Odessa - Khors, 1995, 334 p./rus/
6. Ziyatdinova, F. G. Probleme sociale ale educației / F. G. Ziyatdinova. - M.: Editura Universității Umanitare de Stat, 1999, 282c./rus/

Prezentat: 8 februarie 2021.

E-mail: dulschi@mail.ru