

ASPECTE ALE SPECIFICULUI ORGANIZAȚIONAL AL ROMÂNIEI:

MODELE SOCIO-ORGANIZAȚIONALE DE ACTUALIZARE A POLITICILOR DE RESURSE UMANE

ÎN RÂNDUL FUNCȚIONARILOR PUBLICI

REZUMAT

DE ACORD

Vasile Dîncu

Abstract

„O viață fără sfârșit ar fi un soi de existență minerală – neînsuflețită, nediferențiată, inexprimabilă, ceva mort ca o piatră.” – este modul paradoxal în care filosoful Costică Brădățan (2015) comprimă sensul vieții și, implicit, al existenței. Lucrarea noastră dorește să propună, cel puțin ca exercițiu proiectiv de deprivare, eliminarea unor practici culturale, din lumea instituțiilor publice, și înlocuirea acestora cu standarde de performanță împrumutate din sectorul privat, în favoarea creșterii nivelului de echitate resimțită. Păstrând analogia, așadar, ne propunem să evidențiem principalii declanșatori ai nivelului ridicat de inechitate percepută, în raport cu activitatea funcționarilor publici și cea a angajaților din mediul privat, și să propunem un set de soluții menit să scoată administrația din *existența minerală, neînsuflețită, moartă ca o piatră*. În acest sens, lucrarea noastră se centrează pe evidențierea scorurilor de încredere și a variabilelor ce influențează percepția echității în rândul populației României și își propune să radiografeze cauzele care duc la respectivele valori în vederea creșterii nivelului de justiție socială, prin politici administrative specifice. Pentru acest lucru, articolul va evidenția, pe scurt, rezultatele unui studiu IRES, din septembrie 2021, privind nivelul de încredere al populației în instituțiile publice. Plecând de la aceste date, vom prezenta un model de structurare a sarcinilor funcționarilor și unul de mapare a competențelor comportamentale, în vederea creșterii nivelului de echitate perceput, ca efect al unei eventuale implementări procedurale în mecanica instituțiilor publice.

Introducere

Deși acuzăm deseori societatea modernă de lipsa unui dialog fundamentat pe argumente științifice, rigoarea impusă de experți, auditori sau controlori ne face inerti în fața posibilității de a pierde imunitatea *percepută* a autorității. În zona administrativă, în sectorul public și mai ales la granița dintre acesta și mediul privat sunt vizibile cele mai mari paradoxuri sociale și organizaționale. Funcționari publici, personal cu statut special chiar și medici și educatori ajung sub lumina reflectoarelor în momentul în care procedurile, fluxurile de lucru și obiectivele care le guvernează activitatea transpar în spațiul media. Deși transparența devine obiectul de interes în jocul politic, problema nu stă în ermetizarea activității, ci în reducerea disonanței cognitive. Aici, prin disonanță, ne referim la acel decalaj pe care fiecare cetățean îl observă în urma proiecției a două practici cunoscute, cu scop comun, dar practicate distinct: activitatea funcționarilor publici, pe de-o parte și cea a angajaților din mediul privat, pe de altă parte. Până la urmă, indiferent de domeniul de activitate sau de obiectivele specifice din fișa postului, procesul de muncă se reduce la prestarea unor activități în folosul unui beneficiar (consumator, cetățean, abonat etc) și în schimbul unei remunerații. Reducând totul la acest nivel de abstractizare, care până la urmă poate reprezenta un nivel ridicat de concretețe pentru un cetățean de rând, nivelul de abstractizare fiind caracterizat de subiectivism, putem pune semnul egal între activitățile prestate de un angajat la stat și unul din privat. Aceasta este

premise de la care nivelurile ridicate de neîncredere, din barometrele publice, sau scorurile scăzute pe indicatorii de echitate percepută (la nivelul societății) încep prindă contur.

În sociologie, scala încrederii are un scor bine definit, de evidențiere a distanței față de putere (Hofstede, 1996, p.44). Acest construit social, elaborat ca un index de către Geert Hofstede, a fost menit să surprindă gradul în care oamenii din cultura analizată percep inegalitatea socială. Cu alte cuvinte, nivelul de încredere în instituții, decizii, abordări și practici are rolul de înțelege mai exact în ce măsură respondenții se regăsesc sau găsesc valori pe care le împărtășesc în raport cu entitățile evaluate. Atunci când suntem întrebați în ce măsură avem încredere în decizia unui ministru, sau față de activitatea unei instituții publice ori chiar în munca unui funcționar public facem, involuntar, o comparație cu un reper. Acel etalon este încărcat de semnificația unică pe care i-o acordă fiecare respondent în parte. Totuși, răspunsurile se uniformizează și, indiferent de reperul ales, un barometru social evidențiază o poziționare culturală, a unei generații sau a întregii populații. Conform unui sondaj IRES, din septembrie 2021, nivelul de încredere al populației din România, în politicieni, instituții publice și funcționari, a atins o cifră istorică (negativă) din ultimii 30 de ani. Coroborând această informație cu un nivel de informare din ce în ce mai general al populației, de expunere a acesteia față de diversitate și implicit față de alte practici, față de alternative în general, scorul ajunge să evidențieze un nivel de ridicat de frustrare și unul scăzut de răbdare. Un nivel scăzut de încredere înseamnă, în același timp, un nivel scăzut de echitate percepută și deci o percepție a dublei măsuri ce guvernează viața socială. În acest context, analiza de față își propune să evidențieze, pe scurt, specificul activității funcționarilor publici, cadrul legal de desfășurare a muncii și analiza comparativă a acestora cu situația existentă în sectorul privat. Până la urmă, mediul de afaceri este condus de către rațiunea profitului și, în mod automat, în lipsa acestuia viața profesională – în egală măsură a angajatorului și a angajatului – se suspendă. Rolurile și rațiunile de a fi ale instituțiilor statului sunt diverse și rareori sunt centrate pe profit, în special pe un material. Totuși, întrebarea de pe buzele cetățenilor este, în ce măsură o societate disfuncțională are vreo șansă de îndreptare, în special în zona organizațională, câtă vreme serviciile prestate de funcționarii publici sunt slabe, anvelopa de personal este supra-dimensionată și profitabilitatea este minimă.

Pentru a răspunde la aceste întrebări vom discuta despre rolurile statului și ale organizațiilor private, vom investiga apoi un model de competențe și unul de clasificare a activităților iar în final, vom racorda procedura de evaluare a activității la aceste modele de organizare. În acest fel, ar trebui să obținem un mulaj de politică administrativă, cu potențial de creștere a nivelului de echitate socială percepută de către cetățenii unui stat.