

ADMINISTRAREA

PUBLICĂ

Revistă metodică-științifică
trimestrială
fondată în noiembrie 1993

ianuarie - martie 2008
nr. 1 (57)

CHIȘINĂU,
2008

ADMINISTRAREA PUBLICĂ

Revistă metodică-științifică trimestrială

Fondată on noiembrie 1993 de Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova
Revista este onregistrată la Ministerul Justiției al Republicii Moldova
cu nr. 172 din 15 septembrie 2004.

Nr. 1 (57), ianuarie - martie 2008

Colegiul redacțional

ROMAN Alexandru,
rector al Academiei, redactor-șef, doctor habilitat on științe istorice, profesor universitar

POPOVICI Corneliu,
vicerektor al Academiei, secretar științific, doctor on filozofie, conferențiar universitar

STEPANIUC Victor,
viceprim-ministru, doctor on științe istorice

GUZNAC Valentin,
ministru al administrației publice locale

BALAN Oleg,
șef Direcție administrare publică a Academiei, doctor on drept, conferențiar universitar

BURIAN Alexandru,
director al Institutului de Istorie, Stat și Drept al Academiei de Științe a Moldovei, Ambasador Extraordinar și Plenipotențiar, doctor habilitat on drept, profesor universitar

CIOBU Emilian,
șef Direcție relații internaționale a Academiei, Ambasador Extraordinar și Plenipotențiar, doctor on filozofie, conferențiar universitar

COJOCARU Svetlana,
șef Catedră economie și management public a Academiei, doctor on economie, conferențiar universitar

GOREA Ana,

șef Catedră comunicare și limbi moderne a Academiei, doctor on filologie, conferențiar universitar

GUCEAC Ion,
doctor habilitat on drept, profesor universitar

GUȚULEAC Victor,
doctor on drept, profesor universitar

IAȚENKO Ivan,
doctor on drept, conferențiar universitar, Academia Serviciului de Stat pe longă Președintele Federației Ruse (Moscova)

MANOLE Tatiana,
doctor habilitat on economie, profesor universitar

OBOLENSKI Aleksei,
doctor habilitat on economie, profesor universitar, prim-vicepreședinte al Academiei Naționale de Administrare (Ucraina, Kiev)

PLATON Mihail,
doctor habilitat on economie, profesor universitar, consilier principal de stat

PATRAȘCU Dumitru,
șef Direcție management public a Academiei, doctor habilitat on pedagogie, profesor universitar

ROMANDAȘ Nicolae,
doctor on drept, profesor universitar

SAKOVICI Vasili,
Ambasador Extraordinar și Plenipotențiar al Republicii Belarus on Republica Moldova, doctor habilitat on științe politice, profesor universitar (Belarus, Minsk)

VELICIKA Alfonsas,

SUMAR

OFICIAL

REGLEMENTARE PRIN EUROMODERNIZARE..... 8

650 DE ANI DE LA ONTEMEIEREA STATULUI MOLDOVENESC

Alexandru ROMAN

FORMAREA STATULUI MOLDOVENESC ȘI CONSTITUIREA SISTEMULUI
TRADIȚIONAL DE ADMINISTRARE (II)..... 12

Corneliu POPOVICI, Angela POPOVICI

TRADIȚIA INSTITUȚIONALĂ BIZANTINĂ ON MOLDOVA MEDIEVALĂ..... 23

ADADEMIA DE ADMINISTRARE PUBLICĂ: 15 ANI DE MODERNIZARE A SERVICIULUI PUBLIC DIN REPUBLICA MOLDOVA

Claudia CRĂCIUN

COMUNICAREA POLITICĂ – COMPONENT INTRINSEC
AL VIEȚII SOCIALE CONTEMPORANE..... 34

ADMINISTRAREA PUBLICĂ: TEORIE ȘI PRACTICĂ

Tatiana ȘAPTEFRAȚI

EVOLUȚIA TEORIEI ADMINISTRAȚIEI PUBLICE ON ȚĂRILE EUROPENE..... 42

Sergiu CORNEA

CONSIDERAȚII METODICE PRIVIND ELABORAREA FIȘELOR DE POST PENTRU
FUNCȚIONARII DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ..... 51

SOCIETATEA CIVILĂ ȘI STATUL DE DREPT

Dumitru PULBERE

MECANISMELE DE PROTECȚIE A DREPTURILOR OMULUI
ON REPUBLICA MOLDOVA..... 62

Marcel CUȘMIR, Carolina CUȘMIR

CONSIDERENTE ASUPRA SISTEMULUI CONSTITUȚIONAL
ON STATELE EUROPEI CENTRALE ȘI DE EST: INTERPRETĂRI TEORETICE..... 74

Eufemia VIERIU

DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI ORGANIZAȚIA
INTERNAȚIONALĂ A MUNCII..... 81

Galina POGONEȚ

CADRUL LEGAL PRIVIND PROMOVAREA
ȘI ASIGURAREA PRINCIPIULUI TRANSPARENȚEI..... 90

ECONOMIE ȘI FINANȚE PUBLICE

Svetlana COJOCARU

*IMPACTUL „NOULUI MANAGEMENT PUBLIC” ASUPRA
ADMINISTRAȚIEI PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA..... 101*

Svetlana GOROBIEVSCHI

ONTREPRINZĂTORUL – PROMOTOR AL AFACERILOR..... 109

И.М.ВАШКО

РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЕС..... 122

INSTRUIREA FUNCȚIONARILOR PUBLICI: STRATEGII ȘI TEHNOLOGII NOI

Dumitru PATRAȘCU, Valentin CRUDU

*EVALUAREA PERFORMANȚELOR CADRELOR DIDACTICE
ȘI MANAGERILOR EDUCAȚIONALI 130*

Nadejda VACAROV

INFRAȚIUNI ON DOMENIUL INFORMATICII..... 143

TRIBUNA TONĂRULUI CERCETĂTOR

Maria MORARI

*CU PRIVIRE LA CONCEȚIA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE
A PERSONALULUI DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ..... 151*

Liubovi PRODAN-ȘESTACOVA

*MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII:
UNELE ASPECTE ON SECTORUL PUBLIC 158*

CONTENTS

OFFICIAL

REGLEMENTATION THROUGH EUROPEAN MODERNIZATION..... 8

650TH ANNIVERSARY SINCE THE FOUNDATION OF THE MOLDOVAN STATE

Alexandru ROMAN

*FORMATION OF THE MOLDOVAN STATE AND THE INSTITUTION OF THE TRADI-
TIONAL ADMINISTRATIVE SYSTEM (II)*..... 12

Corneliu POPOVICI, Angela POPOVICI

BYZANTINE INSTITUTIONAL TRADITION IN MEDIEVAL MOLDOVA 23

ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION: 15 YEARS OF MODERNIZATION OF PUBLIC SERVICE

Claudia CRACIUN

*POLITICAL COMMUNICATION AS AN INTRINSIC COMPONENT
PART OF CONTEMPORARY SOCIAL LIFE* 34

PUBLIC ADMINISTRATION: THEORY AND PRACTICE

Tatiana SAPTEFRĂȚI

*EVOLUTION OF PUBLIC ADMINISTRATION
THEORY IN EUROPEAN COUNTRIES* 42

Sergiu CORNEA

*METHODOLOGICAL CONSIDERATIONS REGARDING
THE ELABORATION OF WORK DUTIES FOR CIVIL SERVANTS
FROM LOCAL PUBLIC ADMINISTRATION* 51

CIVIL SOCIETY AND THE STATE OF LAW

Dumitru PULBERE

*MECHANISMS FOR THE PROTECTION OF HUMAN
RIGHTS IN THE REPUBLIC OF MOLDOVA*..... 62

Marcel CUSMIR, Carolina CUSMIR

*CONSIDERATIONS ON THE CONSTITUTIONAL SYSTEMS
IN CENTRAL AND EAST EUROPEAN STATES:
THEORETICAL INTERPRETATIONS* 74

Eufemia VIERIU

*LABOUR INTERNATIONAL LAW AND
INTERNATIONAL ORGANIZATION OF LABOUR*..... 81

Galina POGONEȚ

*LEGAL FRAMEWORK REGARDING THE PROMOTION
AND THE INSURANCE OF THE TRANSPARENCY PRINCIPLE 90*

ECONOMY AND PUBLIC FINANCES

Svetlana COJOCARU

*THE IMPACT OF THE "NEW PUBLIC MANAGEMENT"
ON THE PUBLIC ADMINISTRATION FROM REPUBLIC OF MOLDOVA 101*

Svetlana GOROBIEVSCHI

THE ENTREPRENEUR AS PROMOTER OF BUSINESS 109

И.М.БАШКО

DEVELOPMENT OF NATIONAL INVESTMENT SYSTEMS IN EU. 122

**TRAINING OF PUBLIC SERVANTS:
NEW STRATEGIES AND TECHNOLOGIES**

Dumitru PATRAȘCU, Valentin CRUDU

*EVALUATION OF PROFESSORS' AND EDUCATIONAL
MANAGERS' PERFORMANCES 130*

Nadejda VACAROV

INFRACTIONS IN INFORMATICS 143

THE TRIBUNE OF THE YOUNG RESEARCHER

Maria MORARI

*REGARDING THE CONCEPT OF PROFESSIONAL
DEVELOPMENT OF PUBLIC ADMINISTRATION STAFF 151*

Liubovi PRODAN-SESTACOVA

*THE MANAGEMENT OF CHANGE:
SOME ASPECTS OF THE PUBLIC SECTOR 158*



REGLEMENTARE PRIN EUROMODERNIZARE

Conferința a 44-a de la Munchen (Republica Federală Germania) din 9 februarie 2008 s-a impus drept un cadru informal de discuții pe teme de politici de securitate și relații internaționale la care au participat aproximativ 250 de onalți reprezentanți din 50 de țări. On cadrul forumului domnul Vladimir VORONIN, Președintele Republicii Moldova, a rostit o alocuțiune, pe care o propunem cititorilor noștri.

Stimate Domnule Președinte,
Stimate Doamne și Stimați Domni,

Vă sunt recunoscător pentru invitația de a participa la acest forum reprezentativ. Dezbaterile privind viitorul Europei de Sud-Est, provocările la adresa securității din această regiune privesc on cel mai direct mod Republica Moldova.

Probabil că actuala situație a Moldovei generează sentimente contradictorii. Pe de o parte, pentru nimeni nu constituie un secret faptul că anume Moldova se află astăzi on centrul unor contradicții sistematice serioase dintre diferite modalități de abordare a problemei securității europene. Pe de altă parte, se ivesc tot mai multe motive pentru a considera că anume Moldova ar putea fi țara ce va fi on stare să depășească aceste contradicții.

Ce ne face să fim atot de optimiști? De ce am convingerea că Moldova oși va bucura partenerii europeni cu vești bune? Pe cot de responsabile sunt aceste așteptări?

La prima vedere, s-ar părea că nu există motive pentru a avea o asemenea siguranță. Moldova este o țară divizată. Procesul de negocieri dintre Chișinău și Tiraspol s-a blocat cu doi ani on urmă. Discuția globală dintre Rusia și NATO privind interpretarea Tratatului FACE are un puternic ecou on țara mea. Războaiele informaționale, interpretările divergente privind identitatea statală și națională a Moldovei s-ar părea că pun țara mea sub un mare semn de ontrebare. Constatăm, cu părere de rău, că, atunci

cond vine vorba de Moldova, se repun pe tapet cele mai perimate doctrine geopolitice și cele mai extravagante scenarii de viitor. Moldova este suspectată că s-ar afla ontr-o onțelegere asimetrică sau alta. Și, adesea, mulți văd numai on aceasta una din soluțiile definitive pentru principala problemă a statalității moldovenești.

Desigur, o atare atmosferă necesită o reacție adecvată, aș spune chiar una creatoare. Standardele, modalitățile folosite on alte zone de conflict sunt absolut inaplicabile on Moldova. Moldova, prin onsăși natura sa, respinge soluțiile asimetrice și cele deja „rodade”, ea nu este o zonă a concurenței, nici o arenă a confruntării ambițiilor, ea este un teritoriu al conlucrării și al compromisului. Iar conlucrarea, compromisul și dialogul cer ontotdeauna mai multă ingeniozitate, mai mult spirit inventiv, decot confruntarea și povețele date cu aere de mentor. Și faptul că la un pas novator atot de serios s-au dovedit capabili, practic, toți comediatorii reglementării conflictului transnistrean, creează o premisă extrem de importantă pentru soluționarea acestei situații deloc simple.

Așadar, care sunt, totuși acele motive esențiale, care ne permit să vorbim despre apropiatele schimbări on bine?

On primul rond, trebuie să pornim de la faptul că Moldova are, desigur, mai multe chipuri, mai multe identități, care pot fi ombinate cu greu. Aceasta este o țară din Europa de Sud-Est și, totodată,

ea este o țară din Europa de Est, o țară care poate fi raportată și la regiunea balcanică, și la țările din bazinului Mării Negre. Moldova are calitatea de membru al CSI și al GUAM și, totodată, ea este un stat ce depune eforturi susținute pentru a adera la Uniunea Europeană. Moldova ombină moștenirea culturală latino-romană cu moștenirea slavă și turcică. Zeci de naționalități și limbi conviețuiesc armonios în Moldova, țara noastră nefiind niciodată zguduită de conflicte interetnice. Aceasta onseamnă doar un singur lucru – oricât de diferite ar fi chipurile Moldovei, este absolut clar că ea este Europa. Este Europa, chiar dacă ontr-o formă miniaturală, dar, totodată, crestomatică–mozaicală, bazată pe ombinarea diferitelor valori, pe toleranță și pe deschidere. O asemenea autoapreciere reprezintă deja un pas responsabil onainte. Dar cond ea generează o politică concretă, bine orientată, aceasta constituie deja un motiv pentru a afirma că au fost create premise sistemice pentru o stabilitate de durată și ireversibilă. Trebuie să recunoaștem că politica euroterapieii s-a dovedit a fi pentru Moldova cel mai bun remediu. Ea a consolidat societatea, i-a sporit imunitatea față de orice acțiuni din exterior. E destul să reamintim că Misiunea Uniunii Europene în sectorul transnistrean al frontierei moldo-ucrainene și acțiunile solidare ale Moldovei și Ucrainei au schimbat în mod principial onsuși contextul reglementării. În doi ani, regiunea transnistreană și economia ei au intrat, practic, în albia comerțului exterior legal, iar acordarea de către Uniunea Europeană a preferințelor comerciale autonome Moldovei oi permit acum și regiunii transnistrene să-și sporească substanțial potențialul economic. Noi vedem cum, pe baza exemplului Moldovei, apare un nou model de reglementare a conflictelor, un nou mecanism de restabilire a suveranității și a integrității teritoriale. Acest model ar putea fi numit reglementare prin euromodernizare.

Cond politica integrării europene coincide cu opțiunea politică internă, cond democrația și drepturile omului devin o necesitate curentă pentru majoritatea societății, cond relațiile dintre părțile aflate în conflict sunt privite tot mai mult prin prisma colaborării și oncrederii reciproce, aceasta, trebuie să recunoașteți, este deja un avantaj serios și un factor incontestabil de securitate.

În al doilea rând, Republica Moldova este un stat neutru. Neutralitatea noastră este consfințită în Constituție. Totodată, Republica Moldova colaborează activ și prodigios cu NATO pe mai multe direcții – de la Parteneriatul pentru Pace la Planul Individual de Acțiuni. Republica Moldova are o atitudine plină de respect față de țările care au ales integrarea în NATO drept mijloc de asigurare a securității lor naționale. Fiecare țară decide pentru sine importanța participării sau neparticipării sale la alianțe militaro-politice. Cu atât mai mult că, după cum se știe, nimeni nu impune cu forța aderarea la aceste alianțe, ea fiind întotdeauna o decizie suverană. Totodată, țin să subliniez în mod special că modalitățile și căile de asigurare a securității nu se limitează doar la participarea la blocuri militare. Onșăși experiența europeană oferă un întreg spectru de abordări pentru această problemă. Exemplul unor țări din Uniunea Europeană, cum ar fi cel al Irlandei, Suediei, Austriei, Finlandei, Ciprului și Maltei, vorbește despre aceea că și neutralitatea poate fi o garanție serioasă a stabilității și securității. În acest context, dezvoltarea în continuare, la modul practic, a neutralității Republicii Moldova consfințite de Constituție, interzicerea amplasării pe teritoriul țării noastre a forțelor armate și a obiectivelor militare ale altor țări pot avea o perspectivă destul de constructivă. Moldova nu are nevoie de garanții politice externe ale statutului său de neutralitate. Noi onțelegem foarte bine că asemenea garanții nu există. Republica Moldova are nevoie, onainte de toate, de recunoașterea internațională a

neutralității sale, de o atitudine deschisă și plină de respect față de opțiunea constituțională a poporului moldovenesc din partea Federației Ruse, Ucrainei, Uniunii Europene și SUA. Sunt convins că apărarea consecventă a unei atare logici poate deveni nu numai un factor al securității regionale pe termen lung, dar și o premisă sigură pentru soluționarea problemei transnistrene. Demilitarizarea părților în conflict, unirea resurselor lor umane, transformarea forțelor lor armate în contingente profesionale, pregătite să îndeplinească doar funcții pacifitoare constituie acea cale distinctă de dezvoltare a principiilor securității, care este determinată de opțiunea noastră pentru neutralitate. Eu am susținut în repetate rânduri o teză destul de principială, pe care sunt gata să-o reiterez și în fața acestui auditoriu: forțele armate ale Moldovei unificate pot avea sens și conținut ideinic doar ca forțe de menținere a păcii, ca o forță gata să vină în ajutor la solicitarea unor organizații internaționale, să manifeste solidaritate cu alte țări și popoare.

În al treilea rând, este deja evident că anume într-un asemenea format de acțiuni toate părțile și mediatorii implicați în

soluționarea conflictului se simt confortabil. Este greu de subapreciat faptul că și Federația Rusă, și Ucraina, și Uniunea Europeană, și SUA pornesc de la ideea că soluționarea problemei transnistrene este posibilă doar pe principiile integrității teritoriale și suveranității Republicii Moldova. Toți sunt de acord cu aceea că Transnistria trebuie să dobândească un statut garantat temeinic în cadrul unui stat unic. Trezește un interes crescând nu atât actuala situație problematică din Moldova, a cărei depășire pare, pe zi ce trece, tot mai posibilă, cât aceea situație nouă care va apărea după unificarea Moldovei. O țară democratică cu legislație liberală, o țară ce a obținut acces asimetric la piețele Uniunii Europene, ce a păstrat zona de comerț liber cu CSI, și-a modernizat activ sistemul juridic după standardele europene, și-a păstrat diversitatea națională, culturală și lingvistică nu este oare locul în care pot fi făcute investiții interesante în economie și în sfera umanitară? Nu este ea oare acel spațiu nou de colaborare multilaterală, în care noi suntem cu toții atât de interesați? Cred că lucrurile stau anume așa. Mai mult decât atât, sunt convins că o asemenea abordare nu poate să aibă oponenți serioși.

650

**de ani de la ontemeierea
Statului Moldovenesc**

FORMAREA STATULUI MOLDOVENESC ȘI CONSTITUIREA SISTEMULUI TRADIȚIONAL DE ADMINISTRARE (II)

Alexandru ROMAN,
rector al Academiei de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova,
doctor habilitat on științe istorice, profesor universitar

SUMMARY

The present compartment of the study, dedicated to the 650 anniversary since the creation of the Moldovan State, is aimed on the analysis of the contribution of state functionaries to the constitution and development of the Moldovan culture. It was namely through culture that the Moldovan State and the traditional system of administration were strengthened. This is an novel tentative, as such thematic studies have never been undertaken until now, not even in the fundamental work elaborated and published by us within the Academy "The History of Public Administration from Moldova". Obviously, the central and local administrative structures of the Moldovan State were plenary concerned with the evolution of

de la ontemeierea Statului Moldovenesc se axează pe analiza aportului funcționarilor de stat la constituirea și dezvoltarea culturii moldovenești. Anume prin cultură se consolida statalitatea moldovenească și sistemul tradițional de administrare din Moldova. Aceasta este o tentativă inedită, deoarece până acum, practic, niciodată n-au fost publicate asemenea studii tematice (inclusiv on lucrarea fundamentală elaborată de noi și editată on cadrul Academiei „Istoria administrației publice din Moldova”). Evident, structurile administrative centrale și locale ale Statului Moldovenesc s-au preocupat plener de evoluția culturii și tradițiilor populare.

Geneza culturii autohtone moldovenești, care contribuia la consolidarea societății și a sistemului administrativ, oncepe din ultimele secole de antichitate (I - IV e.n.). Aceasta a fost influențată substanțial, chiar din start, de rolul decisiv al culturii și civilizației antice latino-romane de factură elitară, formată prin prezența ondelungată a celebrului poet roman Ovidius on ținuturile getice de la gurile Dunării și Mării Negre. Pe parcursul unei ondelungate perioade de mai mult de o jumătate de mileniu on bazinul carpatodanubian - nord - pontic s-a constituit treptat un complex integru al culturii, spiritualității și civilizației naționale cu particularitățile sale definitorii. Cultura

națională s-a materializat definitiv în cadrul teritorial al Statului medieval Moldova, unde sebi în contextul evolutiv al sec. XIV-XVII.¹

Sub aspect calitativ trebuie să menționăm că civilizația și cultura medievală moldovenească au particularitățile și trăsăturile lor distincte, fiind, de fapt, o parte componentă a civilizației și culturii europene.

Imediat după constituirea Statului Moldovenesc, uneori, pentru necesitățile aparatului de stat, se folosea limba latină. Aceasta se datorează atât păstrării și perpetuării tradițiilor și originii romane a populației băștinașe și a culturii sale scrise, cât „mai curând, legăturilor mult mai recente stabilite cu statele vecine de rit romano-catolic: Ungaria, Polonia, Veneția...”². Însă limba latină a fost folosită în Moldova istorică doar sporadic în cancelariile domnești (unde sebi, în administrarea politicii externe a statului) și aproape complet lipsește în administrația internă. În structurile administrative centrale și locale se utiliza, de regulă, limba slavonă.

În completare la informația din prima parte a sintezei prezentate în revista „Administrarea Publică”, (nr.4, 2007), vom menționa că dezvoltarea culturii și artei moldovenești a influențat benefic și procesul consolidării atributelor aparatului de stat din Țara Moldovei. Bineînțeles, aceasta s-a răsfrânt pozitiv asupra perfectării continue a stemei de stat.

Dacă cea mai veche pecete domnească (sigiliu) cu stema moldovenească ține de un hrisov semnat de domnitorul Petru I Mușat încă în anul 1377, care avea următoarea legendă pe marginea

sigiliului: Petrus voivoda Moldavien-sis (în limba latină), apoi, ulterior, a evoluat forma și conținutul ei. Inițial, pe stema Țării Moldovei era capul de bour (zimbru) cu o stea între coarne, flancat la dreapta de o roză (soare) și la stânga – de luna stilizată (sau semiluna), fiind elementele de bază ale sigiliului de stat, steagului Moldovei și a monedelor moldovenești (groșii). Timp de câteva decenii de la fondarea statului capul de bour (zimbru) avea coarnele recurbate în afară. Stema oși modifică înfățișarea începând cu anul 1409, când domnitorul Alexandru cel Bun, în cadrul reformelor administrative, schimbă forma lor și de acum înainte coarnele zimbrului sunt curbate înăuntru, se schimbă, de asemenea, și forma stelei, devenind cu 5 colțuri.

Astfel, majoritatea sigiliilor domnești aveau pe ele legenda în limba slavonă. De exemplu, în perioada domniei lui Roman I - Печать ио Романа воевода Земле Молдавской, plasată pe un hrisov datat cu ziua de 30 martie 1392; pe sigiliile domnitorului Alexandru cel Bun - Печать Олександра воеводы, ѿсподарь Земли Молдавской; pe sigiliile domnitorului Ștefan cel Mare - Печать Ио Стефана Воевода ѿсподар Земли Молдавской.

Pe parcursul secolelor XV – XVI stema Țării Moldovei, practic, rămânea neschimbată și cele mai semnificative modificări țineau doar de cele ale formei scutului.

Documentele istorice atestă că o etapă distinctă în răspunderea scrisului și a culturii scrise pe meleagurile moldovenești, chiar de la formarea statului, este reprezentată de scrisul chirilic în limba slavonă bisericească

(alfabet inventat de marii cărturari bizantini și bulgari Chiril și Metodiul în deceniile șapte – opt ale sec. IX, utilizând drept bază în acest scop alfabetul grecesc). Începând cu sec. X, de când datează cele mai vechi inscripții în această limbă de pe teritoriul nostru național, scrisul chirilic în limba slavonă a avut răspunderea cea mai largă în acest spațiu, mai ales după întemeierea Statului Moldovenesc.² În fond, limba slavonă promovată la nivel statal de biserica ortodoxă creștină, practic din sec. X și până în primele decenii ale sec. XVII, a avut același rol ca și limba latină în vestul și centrul Europei (la popoarele de religie catolică, preponderent).

Cultura și civilizația medievală a Moldovei istorice au lansat cele mai mari personalități în domeniu, undeosebi în perioada domnitorilor celebri: Alexandru cel Bun (1400-1432), Ștefan cel Mare (1457-1504), Petru Rareș (1527-1538, 1541-1546), Vasile Lupu (1634-1653) ș.a.

Printre primii, sub aspect cronologic, mari animatori ai vieții spirituale se evidențiază cărturarul Grigore Țamblac (1365-1419). Extrem de importantă pentru evoluția ulterioară a vieții cultural-spirituale a fost realizarea în 1401 a misiunii Patriarhului de la Constantinopol de a sosi în Moldova și a negocia la Suceava cu autoritățile moldovenești în scopul reglementării relațiilor bisericii bizantine cu mitropolitul domnitorului Alexandru cel Bun și biserica ortodoxă din Moldova în ansamblu. Printr-o activitate susținută pe parcursul a circa 5 ani de afare în țara noastră, datorită calităților sale deosebite de diplomat, Grigore Țamblac

a reușit să obțină recunoașterea oficială a Mitropoliei Țării Moldovei în frunte cu Iosif Mușat din partea Patriarhiei din Constantinopol.

Totodată, cea mai importantă operă elaborată în Moldova istorică de la fondarea statutului este considerată Mucenicia sfântului și slăvitului mucenic Ioan cel Nou, care a fost chinuit la Cetatea Albă (scrisă în 1402), ce reprezintă prima lucrare originală în literatura din Moldova. Deși celebra operă n-a ajuns în original până în prezent, cea mai veche copie identificată datează din 1439, fiind elaborată de ilustrul copist Gavril Uric de la Neamț.

Gavril Uric, renumit copist, caligraf și miniaturist, era descendent dintr-o familie de mici funcționari ai Cancelariei domnești. Specialiștii consideră că cel mai vechi dintre manuscrisele copiate de Gavril Uric este datat cu anul 1413 și se păstrează la Arhiva Centrală de Acte Vechi din Moscova.³ Punând prin opera sa temeliiile curentului cultural – cărturăresc numit și izvodul moldovenesc, acesta a fost continuat și nuanțat în perioada de înflorire culturală din timpul domniei lui Ștefan cel Mare, care apoi s-a conturat definitiv în vestita școală moldovenească de copiere și ornamentare a cărții manuscrise.

Printre ultimii reprezentanți ai literaturii de limbă slavonă din Moldova istorică se evidențiază undeosebi Petru Movilă (1596-1647), fiul domnitorului Moldovei Simeon Movilă (1606-1607). Devenind onalt prelat bisericesc și om de cultură, inițial și-a făcut studiile la universitățile din Craiova și Paris, posezând la perfecție limbile slavonă, greacă, latină, polonă și ucraineană. Relativ tînăr, deja în 1627, Petru Movilă devine

arhimandrit al celebrei mănăstiri Lavra Pecerska din Kiev, apoi și mitropolit al Kievului și Haliciului (1633), întemeind și prima școală superioară din Ucraina – Academia Kievo – Movileană. Ilustrul nostru compatriot, Petru Movilă, a întemeiat la mănăstirea Lavra Pecerska și o tipografie modernă de mare capacitate care tipărea cărți bisericești și laice, diverse manuale pentru întreaga lume ortodoxă.

On contextul consolidării administrativ – statale, un efort administrativ extraordinar on cadrul evoluției culturii medievale l-a reprezentat inventarea și utilizarea tiparului. Invenția savantului german Joharin Gutenberg și, respectiv, apariția tiparului on Europa (1440-1450) au constituit un fenomen deosebit, ce a provocat o adevărată explozie culturală on întreaga lume. Printre primele tipografii care au tipărit cărți cu caractere chirilice on limba slavonă veche vom menționa cele din Polonia (din capitala ei, Cracovia, 1491), Muntenegru (1494), Țara Românească (1508), Transilvania (1528) etc.

Impulsionarea utilizării pe larg a tiparului on Moldova este legată de activitatea mitropolitului Petru Movilă. On prima jumătate a sec. XVII el a acordat un mare sprijin prin meșterii tipografi și profesori, care au pus bazele activității tipografiilor proprii din Compulung (Muntenia, 1635) și Iași (Moldova, 1642). Această personalitate marcantă a vieții spirituale din țările est-europene, prin onțelegerea preliminară avută cu mitropolitul Varlaam și domnitorul Moldovei Vasile Lupu, a trimis, de asemenea, on capitala țării, la Iași, un grup de dascăli cu diversă literatură on limba latină on frunte cu Sofronie

Pociațki. Anume ei au pus on anul 1640 temeliiile onvățământului superior on Moldova istorică, avond ca model Academia Kievo–Movileană. La Iași a fost creat Colegiul Vasilian (cu statut de Academie).

Concepțiile politice și social-culturale ale Mitropolitului Petru Movilă sont expuse on una din lucrările sale sub formă de ondrumări sau sfaturi către fratele său, Moise Movilă, inclusă sub formă de prefață la lucrarea sa tipărită la Kiev on anul 1631, intitulată Triod ales. Cunoscutul istoric-medievist P. Panaitescu apreciază această operă ca pe o lucrare „de o deosebită importanță istorico – literară”, situond-o la același nivel cu sfaturile domnitorului țării vecine Neagoe Basarab către fiul său Teodosie. Alți specialiști consideră că „sfaturile pe care onvățatul prelat le dă fratelui său au on vedere nu numai răspundirea culturii și sprijinirea bisericii, ci și fericirea celor supuși, spiritul de dreptate ce trebuie să-l călăuzească pe domn on apărarea țării față de cei care oncearcă s-o cotopească”⁴.

Un aport la fel de important la procesul evoluției culturale din Moldova istorică l-a adus mitropolitul Varlaam (numele său de mirean fiind Vasile Moțoc). Devenit inițial egumen al mănăstirii Secu, ctitoria Mitrofaniei și a lui Nestor Ureche (1602) – părinții cronicarului Grigore Ureche, prin 1610 deja termina de ontocmit traducerea din limba slavonă on limba maternă a manuscrisului Scara paradisului. Și mai prodigioasă a fost activitatea sa on următoarele decenii. Egumenul Varlaam devine chiar și sfetnic personal al domnitorului Moldovei Miron Barnovschi – Movilă (1626-1633). On

calitatea sa de funcționar de stat, curond este numit de către domnitor on fruntea unei solii diplomatice, trimise cu o comandă specială pentru executarea unor icoane deosebite la țarul Rusiei Mihail Fiodorovici Romanov și Patriarhul Moscovei Filaret Nikitici. On cadrul acestei solii, on toamna anului 1628 - primăvara anului următor, a poposit la Kiev la mănăstirea Pecerska Lavra, fiind oaspetele pămonteanului său, al arhimandritului Petru Movilă.

Varlaam s-a aflat on misiunea sa la Moscova din martie și ponă on decembrie 1629. Datorită prestigiului său cărturăresc și de mare organizator, on 1632 Varlaam este „uns” (ales) mitropolit al Țării Moldovei. On anul următor, anume el a condus slujba de oficiere – sfințirea on biserica moldovenească din Lvov (inițial Liov și ulterior Lemberg), cu ocazia primirii de către Petru Movilă a titlului de mitropolit al Kievului și al ontregii Rusii. Ultimul a acordat ulterior un mare ajutor fraților de songe din Moldova și Muntenia on promovarea tiparului, on editarea cărților etc.

Mitropolitul Varlaam a desfășurat cea mai vastă activitate cultural-spirituală on perioada aflării la tronul Moldovei a lui Vasile Lupu (Coci). Domnitorul a susținut faptele mitropolitului timp de aproape două decenii.

Un important eveniment reprezintă și faptul real cond on 1639 mitropolitul Varlaam figura printre cei 3 candidați (alături de Portirie, mitropolit al Niceii, și Partenie, mitropolit al Adrianopolului, căruia și i s-a dat preferință), la onaltul titlul de Patriarh al Constantinopolului. La hotarul anilor 30-40 ai sec.XVII mitropolitul era angajat on

soluționarea unor probleme de mare prestigiu cultural – spiritual din Țara Moldovei, inclusiv: onălțarea și sfințirea catedralei mănăstirii Trei Ierarhi din Iași, a Colegiului slavo – greco – latin și a tipografiei proprii etc.

Precum mărturisesc documentele, on anul 1643, la Iași, on așa-zisul tipar domnesc, se editează prima operă monumentală – Cazania lui Varlaam. Autorul ei, mitropolitul Varlaam, a alcătuit și a editat on anul următor și Predoslovia. Este foarte important să menționăm că un exemplar al acestei extraordinare opere a lui Varlaam se află on prezent la Biblioteca Academiei de Științe a Republicii Moldova.

Mitropolitul Dosoftei (1624-1693), de asemenea, și-a adus aportul la dezvoltarea culturii naționale. Fiind episcop de Huși (1658) și episcop de Roman (1659), poseda limba latină și greacă veche, precum și limbile moderne – polonă, ucraineană, rusă, neogreacă, on anul 1671 este ales mitropolit al Țării Moldovei.

Un rol prioritar on evoluția culturii naționale l-au jucat principalele cronic moldovenești, care reflectau nivelul consolidării spirituale a societății. Printre primii și cei mai mari cronicari ai Țării Moldovei un loc deosebit ol ocupă istoricul Grigore Ureche (1590-1647). Principala sa operă literară tipărită este cronica Letopisețul Țării Moldovei, care se deosebește radical de lucrările scrise on sec. XV-XVI, inclusiv:

- Letopisețul Țării Moldovei este scris nu on limba slavonă (ca ponă atunci), ci on limba maternă, pentru prima dată on istoria cronografiei țării;

- dacă letopisețele anterioare slavo-moldovenești se scriau la comandă,

atunci opera menționată este elaborată din proprie inițiativă;

- Letopisețul Țării Moldovei nu mai este scris de un preot bisericesc, ci de o persoană laică, cu onaltă funcție on aparatul de stat al Moldovei.

Cronicarul Grigore Ureche era descendent dintr-o veche familie cu bogate tradiții on aparatul de stat, arborele genealogic al căruia ajunge ponă la un strămoș cu numele „Ureache”, contemporan cu Ștefan cel Mare. Predecesorii săi au deținut onalte dregătorii on Sfatul domnesc al Țării Moldovei. Ulterior, on anul 1627, și Grigore Ureche devine al treilea logofăt, ajungond, astfel, on anturajul apropiat al domnitorului țării. Avansează vertiginos pe scara ierarhică administrativă, ajungond on cele mai onalte dregătorii de stat. On perioada domniei lui Vasile Lupu, oncepond, după ce mai bine de 15 ani consecutivi s-a aflat on Sfatul Domnesc, cu anul 1643, Grigore Ureche este numit Mare vornic al Țării-de-Jos, funcție pe care a deținut-o ponă la sforșitul vieții sale. Aflondu –se ontr-o funcție de stat deosebit de onaltă și cunoscond on afară de limbile maternă și limba latină, poloneză și slavonă veche, Grigore Ureche a alcătuit și a lăsat posterității o operă istoriografică extrem de valoroasă. Autorul și-a intitulat măreața sa operă Letopisețul Țării Moldovei, de cond s-au descălicat țara și de cursul anilor și de viața domnilor carea scris de la Dragoș vodă ponă la Aron vodă. Sub aspect cronologic, Letopisețul cuprinde perioada de la ontemeierea Țării Moldovei ca stat independent din 1359 și ponă la domnia lui Aron vodă on anul 1594. Cu regret, opera lui Grigore Ureche nu s-a păstrat on origi-

nal, ajungond ponă la noi prin coteva copii mai torzii. On acea ondepărtată și controversată situație, pierderea manuscrisului autograf al cronicarului a făcut ca Letopisețul Țării Moldovei să devină cunoscond posterității datorită ondeosebi unei copii-redacții a cronicii efectuate chiar prin anii 60 ai sec. XVII de către Simeon Dascăul⁵.

Autorul oși oncepe cronica sa, on care sunt descrise principalele evenimente din istoria medievală a Moldovei, pe parcursul a circa „ două secole și jumătate, cu o „Predoslovie”. Valoarea letopisețului este unică și datorită faptului că on partea sa introductivă cronicarul demonstrează importanța cunoștințelor despre trecut, a istoriei ca domeniu de cunoaștere și ca știință distinctivă. Deosebit de ample sunt descrise știrile istorice cu oncepere din timpul domniei lui Alexandru cel Bun. Totuși locul central on cronică ol ocupă epoca glorioasă a domnitorului Ștefan cel Mare, a fiilor săi – Bogdan III (1504-1517), Petru Rareș (1527-1538, 1541-1544), Alexandru Lăpușeanu (1552-1561, 1574-1568), Ioan Vodă cel Viteaz (cumplit) (1572-1574), Petru Șchiopul (1574-1577, 1578-1579, 1582-1591) etc. Caracteristice pentru Letopisețul lui Grigore Ureche sunt gloriificarea trecutului Țării Moldovei, elogierea luptei multiseclare contra invadatorilor străini etc.⁶

Letopisețul Țării Moldovei al marelui vornic al Țării-de-Jos Grigore Ureche a fost editat tipografic pentru prima dată on Moldova on anul 1845 de către Mihail Kogălniceanu, opera vornicului cunoscond ulterior zeci de ediții la Chișinău⁷ și on alte orașe, devenind cu adevărat o operă istorică

monumentală.

O prioritate on opera istorică a cronicarului Grigore Ureche, bazată pe surse documentare interne și ondeosebi pe Letopisețul moldovenesc, ce era o sursă narativă complexă, este reprezentată de glorificarea epocii lui Ștefan cel Mare. Cronicarul descrie lupta eroică ompotriva cotropitorilor străini din sec. XV și, mai ales, ompotriva celor otomani, scriindu-și opera sa de pe poziții obiective, ale intereselor naționale, patriei sale și ale luptei de eliberare națională.

Concomitent cu asemenea importante aspecte, cum sont glorificarea trecutului Țării Moldovei și, ondeosebi, a faptelor mărețe ale domnitorului Ștefan cel Mare, Grigore Ureche afirmă on cronica sa, on capitolul despre limba moldovenească cu deplină convingere, că „de la Rom ne tragem” și că limba moldovenilor este de „origine latină”.

Un alt mare cronicar din Moldova secolului XVII a fost Miron Costin (1633-1691), fiul hatmanului Iancu Costin și Safta Movilă (descendentă din vechea familie domnitoare a Movileștilor). Cronicarul a fost, de asemenea, un onalt funcționar de stat, urcond vertiginos scara unor onalte dregătorii publice și private. On anul 1675 devine mare logofăt, funcție de stat deținută aproape un deceniu consecutiv (alte informații ol atestă pe Miron Costin și on calitate de vornic al Țării-de-Jos).

Miron Costin a participat la diverse evenimente din istoria Țării Moldovei, pe care le descrie cu lux de amănunte on cronica sa. El s-a retras forțat din activitatea de stat on anul 1683, pe cond ondeplinea funcția de mare logofăt pe longă domnitorul Moldovei și este

nevoit să participe la asediul Vienei, fiind on tabăra otomană. Onsă curond cronicarul a fost făcut prizonier de către regele Poloniei Ian Sobieski, care onsă l-a miluit, păstrondu-i viața și cerondu-i condiții pentru activitate cărturărească on Polonia. Tragedia s-a produs mai torziu, după repartizarea sa on Moldova, cond drept consecință a opoziției ostile față de marele cronicar a domnitorului Constantin Cantemir, tatăl lui Dimitrie Cantemir, printr-o onvinuire neontemeiată, l-a condamnat la moarte on anul 1691 și Miron Costin a fost decapitat.

Marele cărturar și onaltul demnitar de stat Miron Costin a lăsat posterității o bogată moștenire spirituală. Principala sa operă istorică este Letopisețul Țării Moldovei de la Aron vodă oncoace, de unde este părăsit de Ureche - vornicul de Țara de jos, scos de Miron Costin, vornicul de Țara de Jos, on oraș Iași, on anul de la zidirea lumii: 7183, iar de la nașterea montuitorului lumii Isus Hristos, 1675, meseță...dni (adică luna, ziua – A. R.).

Cronica este ompărțită sub aspect structural on 22 de capitole neintitulate și on paragrafe. On plan problematic se descrie istoria țării ontre anii 1595-1661 și se oncheie cu relatarea despre moartea domnitorului Ștefăniță Lupu și onmormontarea sa. Această cronică se deosebește de cele predecesoare printr-un istorism pronunțat, fiind bazată pe o vastă bază documentară. Analiza domniilor lui Vasile Lupu (de 20 ani) și Gheorghe Ștefan (cele trei domnii) poartă ondeosebi un caracter de memorii. Miron Costin este, de asemenea, autorul Cronicii Moldovei și a Munteniei (1677), scrise on limba

poloneză, precum și a monografiilor sale: De neamul moldovenilor, din ce țară au ieșit strămoșii lor (scrisă on anii 70-80 ai sec. XVII) și a Istoriei on versuri polone despre Moldova și Țara Românească etc.⁸

On acest context general trebuie să menționăm considerentul fundamental privind spectrul larg de activități de stat, ce contribuie la dezvoltarea sistemului administrativ moldovenesc.⁹ Treptat, se constituie structuri specializate pentru promovarea politicii externe on Moldova. Un rol deosebit la consolidarea Țării Moldovei a jucat diplomația moldovenească.

De rond cu activitatea culturală, un aport deosebit la consolidarea internă și externă a Statului Moldovenesc și-au adus structurile administrative de promovare a politicii externe.

Astfel, o amprentă pozitivă on istoria diplomației naționale a lăsat și mitropolitul Țării Moldovei Dosoftei, ondeosebi oncepond cu anul 1671. La 1 ianuarie 1684 domnitorul Ștefan Petriceicu i-a oncredințat o misiune diplomatică la Moscova. Scopul soliei conduse de mitropolitul Dosoftei era negocierea și acceptarea suveranității țarului, drept consecință a căreia domnitorul Țării Moldovei spera să primească on schimb un suport politico-militar efectiv contra dominației otomane. Onsă on drum spre Moscova misiunea diplomatică condusă de Dosoftei a fost reținută la Kiev on carantină, din cauza unei epidemii de ciumă, de autoritățile țarului și scopul tratatelor a fost divulgat onainte de a fi oncepute negocierile preconizate.

Solia condusă de mitropolitul Dosoftei a prezentat la Moscova un document colectiv, adresat țarului Petru Alex-

eevici și semnat de onsuși mitropolitul Moldovei, de către 3 episcopi și 17 mari boieri. Adresarea conținea o onflăcărată chemare de a-i „izbăvi... de perzarea cea de pe urmă, ce se apropie din partea turcilor și a tătarilor celor fără de dumnezeu...” și se oncheia cu cuvintele: ”Toată țara noastră, mari și mici, preaplecați robi ai ompărăției voastre, cu toți ne predăm on supușenie”. Onsă conjunctura politico - militară de la sforșitul sec. XVII făcea autoritățile de la Moscova să fie cot mai precaute, pentru evitarea unui iminent conflict armat cu Imperiul Otoman și agravarea relațiilor ruso-polone.

Mitropolitul Petru Movilă (1596-1647), care posedă la perfecție limbile slavonă, greacă, latină, polonă și ucraineană, a trimis, la rugămintea domnitorului Vasile Lupu și prin intermediul mitropolitului Varlaam, de la Kiev la Iași un grup de dascăli și un mare lot de literatură on limba latină, care on 1640 au organizat Colegiul Vasilian din Iași, ceea ce a pus, de fapt, fundamentul onvățământului superior on Moldova.

Un rol important on istoria diplomației moldovenești din prima jumătate a sec. XVII a jucat și mitropolitul Moldovei Varlaam (1590-1657). La sforșitul anilor 20 ai acestui secol egumenul Varlaam devine sfetnic personal al domnitorului Țării Moldovei Miron Barnovschi–Movilă (1626-1633). Curond, on 1628, domnitorul l-a numit conducătorul unei solii diplomatice, trimise la țarul Rusiei Mihail Fiodorovici Romanov (fondatorul dinastiei Romanovilor on anul 1613, ce s-a aflat la tronul Rusiei ponă la Revoluția din 1917, ultimul țar romanovist fiind

Nikolai II).

Solia moldovenească s-a oprit inițial pentru coteva luni la Kiev, apoi on capitala Rusiei moscovite. Solia condusă de Varlaam a negociat o perioadă relativ ondelungată, din martie și ponă on decembrie 1629. Tratatивele au avut un spectru larg și pluridimensional, consecințele fiind destul de benefice pentru politica externă a Moldovei. De exemplu, on scopul stabilirii relațiilor amicale, Varlaam a avut și misiunea de a transmite la Moscova moaștele sfontului mucenic Iakov din Persia etc.

Deja on 1632 Varlaam, datorită prestigiului său politico-diplomatic și avond recomandările Patriarhului Rusiei Filaret Nikitici, devine mitropolit al Țării Moldovei. Datorită prestigiului său on viața politică și religioasă din sud-estul Europei, mitropolitul Varlaam a condus on anul 1633 slujba de oficiere –sfințire, on biserica moldovenească („Voloșskaia țerkovi”) din Lvov, cu ocazia primirii titlului de mitropolit al Kievului de către Petru Movilă. Curond, on anul 1639, mitropolitul Moldovei Varlaam figurează printre candidații (3) la onaltul titlu de Patriarh al Constantinopolului.

Fiind o personalitate marcantă, domnitorul Vasile Lupu oi oncredințează lui Varlaam să conducă on anul 1644 o misiune diplomatică on țara vecină – Muntenia. El s-a deplasat on fruntea soliei Moldovei la Torgoviște, unde a purtat negocieri cu domnitorul Matei Basarab

Astfel, printre cei mai mari diplomați ai Moldovei istorice se evidențiază cunoscuta personalitate politică Nicolae Milescu Spătarul (1636-1707). Născut on familia unor boieri moldoveni

din comuna Milești, județul Vaslui, a studiat limbile slavonă, greacă veche și neogreacă, latina, turca și araba, precum și istoria, filosofia, literatura și teologia la Academia slavo-greco - latină din Iași și Academia de pe longă Patriarhia din Constantinopol. Către mijlocul sec. XVII, el devine o personalitate foarte influentă pe scena politică din Moldova.

Carierea diplomatică inițială a lui Nicolae Milescu Spătarul este marcată de serviciul său la Istanbul on calitate de reprezentant diplomatic (kapukehaie) al domnitorului Munteniei Grigore Ghica. Revenit la Iași, domnitorul Moldovei Gheorghe Ștefan ol numește imediat pe marele cărturar on funcția de grămatic domnesc. Curond, este avansat on serviciul de stat și devine mare spătar on cadrul Sfatului Domnesc.

Fiind participant la un complot ompotriva domnitorului Ștefăniță Lupu, după eșuarea lui, i s-a aplicat pedeapsa medievală prin smulgerea cartilajului nasului sau crestă la nas (fiind numit apoi și „Cornul”) și părăsește apoi patria sa pentru totdeauna. După mai mulți ani de peregrinări prin Muntenia și Imperiul Otoman, Stockholm și Paris, on primăvara anului 1671 pleacă on Rusia. Cunoscut politician on țările Europei, primise scrisori de recomandare și din partea Patriarhatului Ierusalimului, care i-au permis să reia serviciul diplomatic on Rusia. La Moscova, Nicolae Milescu Spătarul a fost numit inițial on funcția de traducător la Departamentul solilor („Посольский приказ”).

Astfel, Nicolae Milescu Spătarul și-a reluat activitatea sa diplomatică după efectuarea operației plastice on Germania (fiind crestă la nas din porunca

domnitorului Moldovei). Compatriotul său, cronicarul Ion Neculce, scria că diplomatul a fost tratat destul de reușit de un „doftor” din „Țara Nemțească”. Ulterior, el s-a aflat mai mult timp la Istanbul, on capitala Imperiului Otoman, de unde apoi decide să plece pentru totdeauna on Imperiul Rus.

La acea vreme conducătorul diplomației ruse, cunoscutul politician Artamon Sergheievici Matveev, tocmai ol rugase pe Patriarhul Ierusalimului să trimită on Rusia creștini - buni cunoscători ai limbilor străine. Nicolae Milescu Spătarul era caracterizat astfel de marele patriarh: „...A străbătut numeroase țări și ompărății, ca să se instruiască, și este ca un cronograf, on care sont adunate toate lucrurile lumii: on zadar s-ar căuta un alt om asemenea lui”. Sosit la Moscova, el se adresează cu o cerere țarului Alexei Mihailovici Romanov, on care se menționau numeroasele invitații, ce i s-au făcut pentru a veni aici, subliniind că „, supunondu - se nespusei mile a marelui țar, și-a lepădat la baștina lui casa părintească, frații și averea on nădejdea ca ... la Moscova să-i fie on slujbă”.

Fiind dat curs cererii lui N. Milescu Spătarul, prin decretul țarului din 14 decembrie 1671, este numit la Departamentul solilor on calitate de tălmaci. On serviciul diplomatic rusesc s-a aflat oncă 37 de ani.

Printre cele mai responsabile misiuni diplomatice ale compatriotului nostru se evidențiază conducerea soliei

rusești on China. Această misiune on frunte cu diplomatul Nicolae Milescu Spătarul a fost de durată, onceptută on anul 1675. Pe parcursul mai multor ani consecutivi (solia a durat ponă on 1678), conducătorul misiunii diplomatice a scris un șir de importante lucrări, bucurondu-se de un binemeritat interes on multe centre științifice europene. Principala operă semnată de pana lui Nicolae Milescu Spătarul este „Descrierea călătoriei on China”, compusă structural din 3 componente (inclusiv, componenta de bază este numită „Izvorul misiunii diplomatice on China a lui Nicolae Spătarul”¹⁰).

Trimisul plenipotențiar al țarului rus la Beijing (Pekin), diplomatul moldovean Nicolae Milescu Spătarul, avea importanta misiune de a soluționa diferendele de la granița ruso-chineză, dar și scopul de perspectivă de a stabili relații politice și economice ontre cele două mari state vecine.

Nicolae Milescu Spătarul a activat on serviciul diplomatic al Rusiei și on continuare. El a contribuit major și la promovarea politicii externe a lui Petru cel Mare, la consolidarea structurilor diplomatice ruse. Diplomatul și cărturarul moldovean s-a aflat on Rusia ponă la sforșitul vieții sale.¹¹

Această personalitate marcantă a vieții social-culturale din Moldova s-a manifestat amplu on sistemul relațiilor internaționale din Europa.

Vom menționa succint că on cadrul diferitelor misiuni diplomatice el a

vizitat mai multe țări europene. On anii 1664-1668 a negociat intens la curtea princiară de la Berlin, la Brandenburg, apoi a poposit mai mult timp la Șcețin. Destul de productive au fost misiunile sale diplomatice la Stockholm, tratativele cu guvernării Suediei, și apoi la Paris, unde a negociat cu regele francez, Ludovic al XIV-lea.

Deși se afla departe de Țara Moldovei, diplomatul se străduia permanent să contribuie la apărarea intereselor naționale ale poporului său. Bunăoară, deja on anul 1674 el stăruie pe longă suveranul Rusiei să se acorde Moldovei, dar, totodată, și Munteniei, doritoare să fie primite sub „onalta monă a țarului”, ajutorul armat on lupta cu invaziile hoardelor turco-tătare, precum și a hatmanului zaporozjan Doroșenko. Apoi on 1679 oși aduce contribuția la transpunerea on fapt a medierii domnitorului Moldovei la lichidarea conflictului armat ruso-turc.

On calitatea sa de talmaci din limbile turcă și tătară, N. Milescu Spătarul participă on anii 1695 și 1696 la expedițiile militare ale țarului Petru I cel Mare ompotriva cetății Azovului. Ulterior, devine unul dintre diplomații cei mai apropiați ai țarului, fiind sfetnicul țarului rus on materie de politică externă orientală. On acest context suveranul Rusiei i-a oncredințat elaborarea unor depeșe diplomatice secrete către monarhii europeni-participanți la Liga Sfontă ompotriva Imperiului Otoman. Pe parcursul anilor 1701-1707 el a participat plenar la tratativele guvernului rus cu delegațiile respective privind eliberarea Armeniei de sub jugul turcesc și cel persan.

Acest proces evolutiv interstatal a condus la semnarea Tratatului moldo-rus de la Luțk (martie 1711), de către suveranii Moldovei, Dimitrie Cantemir, și al Rusiei, Petru I cel Mare. Către onceptutul sec. XVIII structurile administrative moldo-venești s-au maturizat definitiv. Vom conchide că tendințele constructive au jucat un rol decisiv on constituirea sistemului tradițional moldovenesc de administrație.

(Va urma)

TRADIȚIA INSTITUȚIONALĂ BIZANTINĂ ON MOLDOVA MEDIEVALĂ

Corneliu POPOVICI,
doctor on filozofie, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

Angela POPOVICI,
doctor on științe istorice, conferențiar universitar,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The fall of Constantinople in 1453 under the Ottoman Turks did not mark the disappearance of the Byzantine civilization and of its whole institutional, religious and cultural, thesaurus. The Byzantine idea and the values of the Byzantine world were taken over by a number of peoples from South-East Europe, which were later transmitted to future generations. The Byzantine institutional tradition was also continued in the Country of Moldova (Țara Moldovei), whose rulers used the Byzantine precedent for the organization of the state and its institutions. Without officially declaring themselves as successors of the Byzantine kings, the rulers of Moldova perpetuated the political and religious values of this great civilization. They assumed the role of defenders of Christianity against the Ottoman expansion and raised Moldova to the rank of a new center of Eastern Christianity.

Statul medieval, Țara Moldovei, s-a constituit prin gruparea micilor formațiuni politice care aveau la bază comunități rurale organizate on țări. Populația din spațiul carpa-to-nistrean a trăit on secolele XI-XIII sub dominația ultimilor migratori turanici: pecenegilor, cumanilor, tătarilor. Aceștia nu au ompiedicat on să exercitarea influenței bizantine on zonă. Pe teritoriul unde se va constitui on sec. XIV statul Țara Moldovei, on zona de contact dintre Occident și Bizanț, s-au descoperit numeroase monede, cruci, podoabe de origine bizantină din sec. XI-XIII. De aceea,

modelul instituțional și cel cultural poartă amprenta influențelor venite din ambele lumi, care au fost integrate ontr-o sinteză originală, care corespundea necesităților locale.

On a doua jumătate a sec. XIV, pe fundalul politic și militar al desăvorșirii emancipării politice a Țării Moldovei ompotriva celor două mari puteri care oși disputau controlul on spațiul carpa-to-danubian, regatul Ungar și Hoarda de Aur, noul stat atinge limitele sale teritoriale istorice, creează instituțiile statale și se afirmă pe arena relațiilor internaționale.

La timpul când se formau statele feudale în Sud-Estul Europei, feudalismul devenise de secole în Europa un sistem general pe plan economic, social și instituțional. Modelul bizantin a avut o influență decisivă asupra statornicirii elementelor instituționale la nordul Dunării, oferind o experiență milenară de existență și funcționalitate a instituțiilor statului. În acea epocă, autohtonii de la nordul Dunării, pășind spre organizarea lor politică, nu puteau institui un proiect cu totul inedit de societate europeană. Dar ei au ales calea care le permitea să fie contemporani propriei lor epoci. Originalitatea a rezultat din sinteza modelului politico-instituțional bizantin care a fost adaptat la nevoile locale, fără a exclude unele elemente tradiționale, autohtone și anumite influențe, puțin semnificative, din partea altor state¹.

Utilizând expresia stat de sine stătător, avem în vedere o structură statală rezultată dintr-un proces durabil și fundamental, pe care îl desemnăm astăzi cu termenul independență.

Societatea politică medievală nu se ontenea pe libertate, ci pe supunere, nu pe egalitate în drepturi, ci pe ierarhie, pe expansiune dinastică, războinică. Onsuși împăratul bizantin - basileus-ul, autokrat-ul se declara supus „adevăratului” și marelui „împărat ceresc”, lui Dumnezeu, pe care pretindea că-l reprezintă pe pământ, imitându-l prin virtuțile imperiale. Cu toată independența sa, puterea împăratului era derivată, considerându-se că ea descindea de la Dumnezeu². Gr. Ureche va nota mai târziu cu referire la acest subiect „pentru ce că toate puterile suntu de la Dumnezeu”³.

În sec. XIV—XV, statul moldovenesc, care se organizează treptat la Est de Carpați, avea de câștigat prin apropierea de Bizanț, care la acea epocă reprezenta o forță importantă în compul relațiilor internaționale. Recunoașterea politică internațională, legitimitatea constituțională nu puteau veni decot prin împărat și prin biserica lui, care ofereau o haină politică și ideologică, menită să ombrace realități de dezvoltare economică, de forță și de cultură. O astfel de recunoaștere era, totodată, un punct de sprijin și o opțiune de rezistență împotriva inevitabilelor tentații de expansiune și de catolicizare manifestate din Vest și din Nord. Legăturile de vasalitate stabilite la început cu puternicii vecini, regatul polon și Ungaria, au fost echivalente unei alianțe între egali, chiar dacă trebuiau să respecte schemele și limbajul unei ierarhii formale.

În Moldova, sub influența modelului instituțional bizantin, a fost adoptată ca formă de stat monarhia, deoarece ideologia și structurile bizantine puteau ajuta la centralizarea statului și la consolidarea independenței. Titulatura de domn (din latină dominus - stăpân) este de origine imperială. Ea fost anterioară formulei „voievod”, care desemna un conducător militar. Documentele epocii subliniază în conformitate cu viziunea feudală că titlul de „domn” semnifică independență, poziția unui șef de stat care nu recunoaște o autoritate superioară. S-a păstrat tradiția cronicărească a domnilor autocrați de drept divin, care la început ar fi exercitat mai mult o căpitanie, adică un voievodat ontru cele militare și ale războiului. Când noul termen de domn

s-a suprapus celui de voievod, acesta, ombogătit și revalorizat, a luat o nouă accepțiune domnească.

On Moldova, Roman I Mușatin, pe longă titulatura de voievod, se proclamă „domn singur stăponitor”. Prin aceasta, vechii puteri militare i se adăugau atribuții de natură politică, conținute on titlul de domn autocrat. Domnii devin adevărați monarhi pentru supușii lor, iar on afară apar ca suverani independenți. Curond după ontemeiere, a fost organizată și mitropolia ortodoxă a Moldovei (1401), ceea ce a onlesnit integrarea sa ca stat creștin ortodox on ierarhia bizantină și, după expresia lui Nicolae Iorga, intrarea on conștiința politică a Europei. Cu toate că Imperiul Bizantin intrase la timpul respectiv ontr-o stare de declin, tot ceea ce putea fi folosit pentru organizarea statului din experiența instituțională bizantină, ca model general, a fost preluat de noua entitate statală care se afirma la nord de Dunăre.

Domnii Moldovei, Roman I, Alexandru cel Bun se proclamă autocratores, singuri stăponitori, sau cum spune cronica despre Ștefan cel Mare de-sine-șiitor. Astfel, on procesul de structurare a domniei, autocrația ecumenică a luat forma unei suveranități locale independente. Ontr-o perioadă istorică marcată de expansiunea otomană on Sud-Estul continentului european autocrația, ca structură monarhică și statală, a marcat fundamental instituția domniei, imprimându-i conotații care s-au resimțit, pe diferite linii instituționale, ponă on pragul epocii moderne: raporturile cu boierimea și cu biserica, particularitățile viitorului „regim boieresc” și subdezvoltarea adunărilor de

stări, represiunea vicleniei, dezvoltarea libertăților comunale ale orașelor etc.

Domnia a folosit precedentul bizantin on multe din elementele structurii sale: titulatura domnului, puterea absolută, concepția teocratică asupra puterii domnești, doctrina virtuților imperiale etc.

Doctrina originii divine a puterii politice a dominat Răsăritul și Occidentul. Domnul exercita o putere care se pretindea că vine de la Dumnezeu. Clauza „domn din mila lui Dumnezeu” o ontolnim la 1384 on titulatura lui Petru I Mușat. Clauza „domn din mila lui Dumnezeu” a fost păstrată consecvent ponă on sec. XIX, chiar și on cele mai dificile perioade ale dominației otomane. Domnul exercita o putere care se pretindea că vine de la Dumnezeu. On documente, oncă din sec. XIV, este prezentă onaintea numelui domnului particula „Io” (din greacă - cel ales de Dumnezeu) ca să marcheze caracterul divin al puterii domnești, urmată de formula „prin mila lui Dumnezeu”. Onvestitura laică era onsoțită și de una mistică: ungerea cu mir de către mitropolitul țării, onsoțită de rugăciunea de oncoronare a ompăraților bizantini.

Puterea politică declarată solemn și fundamental on titulatura domniei, că vine de la Dumnezeu, excludea o altă sursă imediată sau mediată de tipul suzeranității. On timpul dominației otomane se adăuga uneori on corpul actelor, ontr-un loc secundar, clauza că stăponirea a fost dată de Dumnezeu și de ompăratul (adică de sultan, de Poartă), uneori cu precizarea că domnia vine de la Dumnezeu, iară de la ompărat numai scepstrul (schiptrul). Această clauză era singurul fel de a se afirma autonomia

țării on chiar titulatura domnească, trebuind semnalat faptul că s-a izbutit ca turcii să nu ceară dispariția unei manifestări atot de semnificative (cum s-a ontomplat ponă la urmă cu titlul de autocrat, „de-sine-stăponitor”, care avea un onțeles identic).

Astfel, prin declararea de către Roman I a calității sale de singur stăponitor „din mila lui Dumnezeu”, se onregistra dublul proces, teritorial și instituțional, de afirmare a independenței Moldovei. Cum s-a remarcat on literatura de specialitate, ontr-o serie de acte date de regii Poloniei, unii domni (Alexandru cel Bun sau Iliăș, la 9 aprilie și 3 iunie 1433) se intitulează „din mila lui Dumnezeu”, excluzond adevărata proclamare solemnă a suzeranității polone. Dar on alte acte clauza lipsește, ca și cond lipsa ei ar fi „singurul element din care se poate deduce, judecond după titlu, recunoașterea unui monarh vecin”⁴.

Ontr-un alt context, Ioan Bogdan a demonstrat convingător că Ștefan cel Mare, depunond omagiu lui Cazimir cel Mare, printr-o formulare redactată foarte probabil chiar de el, declara: „Noi sontem domn al Moldovei prin voia lui Dumnezeu” (deci nu din mila vreunui suzeran), „ne-am silit să ne ținem de obiceiul predecesorilor noștri și să fim credincioși regatului polon”. On aceeași ordine de idei Ioan Bogdan notează : „Nici unul din tratatele Moldovei cu Polonia nu oncepe așa”. Marele istoric presupunea că Ștefan a dictat formularea actului ca să arate că el nu datorește domnia nici regelui polon, nici regelui unguresc și că el nu e supus nici turcilor (care on anul precedent oi luaseră Chilia și Cetatea Albă)⁵.

Din exemplele aduse mai sus, se deduce o doctrină medievală a suzeranității și a independenței: există o onchinare sau un omagiu al unui suzeran independent, atunci cond este vorba de un domn autocrat din mila lui Dumnezeu, și o onchinare de vasal, atunci cond onchinătorul poate sau trebuie să declare că stăponirea lui vine de la suzeranul căruia i se face onchinarea. O situație intermediară este aceea cond se spune că domnia vine și de la Dumnezeu, și de la pretinsul sau realul suzeran⁶.

Permanența prezenței on actele medievale a clauzei „din mila lui Dumnezeu” impune o analiză nuanțată a contextului ideologic on care s-au oncadrat aceste realități instituționale de independență, pe de o parte, și unele situații cond trecătoare, cond repetate de așa-zisă onchinare, supunere și mai ales de alianță ontre state feudale care erau on același timp de sine stătătoare, dețineau puterea direct de la același „Dumnezeu”, dar făceau parte, ca regat și domnie, din familia ierarhizată de state. Cond un domn singur stăponitor, din mila lui Dumnezeu, a toată Țara Moldovei apare on fața unui „frate” din familia de state creștine și oncheie, adesea după o victorie militară de emancipare sau onlăturare a unei adevărate suzeranități (Ștefan cel Mare, 1477 și 1497), un act de cooperare feudală, on termenii ierarhiei pe care independența n-o onlătura, se poate vorbi de specificul „feudal” al acestor relații, dar nu de abandonarea pură și simplă a independenței, ca statut „de-sine-stăponitor”. Numai așa se explică bilateralitatea aproape perfectă a majorității actelor de onchinare ce se produc on

momente critice, fără comparație cu regimul ce se va instaura on sec. XVI de Poarta otomană⁷.

La onscăunare domnul se oncorona. Nu s-au păstrat informații ample despre ritualul de oncoronare domnească on Moldova. Cu toate că este incontestabilă filiația bizantină, cu unele elemente intermediare, nu se atestă extinderea sau chiar generalizarea coroanei ca onsemn de putere la diferitele niveluri ale familiei ierarhizate de monarhi și de state. Devenind onsemn regal, voievodal, ducal, despotal, coroana n-a putut transmite automat puterea imperială; ea a mărit și vădit solidaritatea de familie cu basileus-ul sau altă familie imperială, a dublat on sens autonomist primirea puterii de la Dumnezeu, fără intermediar de suzeranitate, afară de cazul on care coroana era trimisă, primită ca atare și poate chiar pusă pe cap de titularul suzeranității. Astfel, coroana a dublat primirea puterii de la Dumnezeu.

Către sforșitul sec. XVI coroana a fost onlocuită cu cuca primită de la sultan, dar vechiul ritual bisericesc era refăcut și la Constantinopol, de patriarh, și on țară, de mitropolit. Ceremonia oncoronării după ritualul bizantin s-a păstrat ponă on sec. XIX. Dimitrie Cantemir nota o particularitate a vechii ceremonii de oncoronare și anume-așezarea coroanei pe capul domnului de către marele spătar. Există ipoteza că această participare a spătarului la oncoronare ar fi o mărturie a rolului armatei sau, mai exact, al voinicilor și vitejilor on alegerea voievodului.

Ceremonia oncoronării includea un șir de onsemne ale căror origine este foarte veche. Astfel, sceptrul a fost oncă on perioada homerică un onsemn

de judecată. La bizantini sceptrul la oncoronare desemnează steagul, simbol al puterii militare. Ontr-o primă etapă și on Moldova apare steagul de oncoronare, purtând și numele de sceptru. On sec. XVI exista și un buzdugan care nu este decot sceptrul judecătoresc (căci cu el domnul pedepsea legal chiar pe boierii cei mari) și militar. Coroana materializa puterea militară a domniei, devenind simbolul originii divine a puterii domnești, deci a independenței ei. Confirmarea turcească și prezența unui reprezentant otoman la oncoronare nu prejudiciau complet fondul vechi al oncoronării creștine. Este evident cot de puternic și direct era impactul realităților etnice și politice asupra structurilor instituționale ale oncoronării cu oncărcătura lor ideologică și cot de directă și de eficace era acțiunea acestor structuri on rolul pe care erau chemate să-l joace on viața socială, politică și religioasă. Puterea domnului era absolută, deoarece nu exista un organ de control care ar limita-o. Totodată, ea nu era despotică, fiind mărginită de normele obiceiului pământului și de pravile, iar din sec. XVI - limitată on unele privințe și de suzeranitatea otomană.

Ponă la ora actuală, nu există un răspuns exact la ontrebarea de unde venea la Suceava coroana domnească. On sec. XVIII Dimitrie Cantemir a avut interes să „inventeze” legenda trimiterii lui Alexandru cel Bun, de către împăratul de la Constantinopol, a unei diademe de oncoronare⁸. Această legendă vine on sprijinul politicii dinastice a Cantemireștilor și are la bază o veche tradiție locală. Dimitrie Cantemir cunoștea faptul că „dependența”, prin

coroană, de Bizanț, nu era vasalitate, iar prin legenda expusă voia să sugereze că protecția lui Petru cel Mare nu era nici ea suzeranitate, cum nu fusese nici a basileus-ului care trimitea on dar domnului Moldovei diadema sa. Această interpretare se află on concordanță cu cuvintele pe care Cantemir le pune on gura lui Alexandru cel Bun, cond declara că deține totul de la Dumnezeu și propria sa sabie, nefiind dependent de nici un alt domn.

De altfel, din aceeași perspectivă instituțională, trebuie examinate toate onsemnele oncoronării. Sceptrul a fost la origine, oncă on perioada homerică, un onsemn de judecată, devenind și unul de comandant militar. Sceptrul, avond o formă ascuțită, era instrumentul esențial de exercitare a puterii judecătorești, de găsim a soluției drepte ontr-o judecată. A fost demonstrat faptul că la bizantini sceptrul reprezenta la oncoronare un simbol al puterii militare.

On ceea ce privește hlamida (granata), haina somptuoasă de oncoronare, ea este de origine bizantină, ca și oncălțăminte, care la Mircea cel Bătron era roșie-violet, brodată cu fir de aur. On Bizanț sceptrul și lancea erau onsemnele de comandant militar. On spațiul carpato-danubian acestea au devenit simboluri voievodale, și apoi domnești. Sfera cruciferă era un onsemn de ecumenicitate imperială religioasă on Imperiul Bizantin. La domniile Moldovei, ea nu putea exprima decot participarea independentă la această ecumenicitate, ca o urmare firească a originii puterii lor direct din „mila lui Dumnezeu”. Odată cu instaurarea suzeranității otomane, se produce onlocuirea coroanei prin cucă, a granatei prin caftan; sceptrul, sfera

cruciferă, spada și lancea dispar și ele din reprezentările domnilor, fiind oncă menționate on unele surse.

Această analiză instituțională ne permite să conchidem că coroana nu venea de la o putere autocrată străină și superioară; ea nu era un onsemn de dependență politică sau vasalitate. Dimpotrivă, materializond puterea militară a domniei și legond-o pe aceasta de armată, coroana devine on principal simbolul originii divine a puterii domnești, deci a independenței ei față de toți cei care beneficiau de aceeași origine directă. Dar chiar prin aceasta și prin larga folosire a modelului bizantin suprem, fără revendicare imperială, coroana domnească vădea on mod strălucit și grăitor prezența și voința domnilor de a rămone on familia bizantin-creștină de state, și ponă la 1453, și după această dată. Confirmarea turcească și prezența unui reprezentant otoman la ceremonia de oncoronare on perioade mai torzoi nu anulau cu totul fondul vechi al oncoronării creștine, care punea independența țării sub actul celei mai eficace puteri diplomatice a vremii: onvestirea venită fără intermediar de la aceeași autoritate care vorbea și prin coroana ompăraților bizantini⁹.

Este evident cot de puternic și direct era impactul realităților etnice și politice asupra structurilor instituționale ale oncoronării cu oncărcătura lor ideologică și cot de directă și de eficace era acțiunea acestor structuri on rolul pe care erau chemate să-l joace on viața socială, politică și religioasă. Ideea continuității instituționale bizantine on Țara Moldovei este susținută și de Nicolae Iorga care afirma că „omprumutond fastul de la curtea bazileilor, voi-

evozii rombni nu ezită să se considere adevărați succesori ai împăraților bizantini. On jurul curților domnilor rombni se alcătuiește o adevărată curte de tip bizantin on care cărturarii greci găesc posibilitatea să asigure culturii grecești bizantine o existență de oncă două secole (...). Energia și inițiativa națională au știut să contopească ontr-un tot armonios, potrivit cu situația și aptitudinile noastre, caracterele civilizației occidentale cu cele ale celei orientale, ai cărei moștenitori legitimi și integrali am fost, păstrond on versiunea aceasta rombnească așezăminte și legi care nu se mai pot găsi on forme anterioare după spulberarea arhivelor Bizanțului și ale țărilor slave”.

Sucesiunea tronului se realiza conform principiului electiv-ereditar, cu toate că la corma Țării Moldovei s-a aflat dinastia Mușatinilor (ponă la sforșitul sec. XVI), care a optat pentru principiul ereditar. Conform principiului mixt electiv-ereditar, domnii erau aleși pe viață de boieri și de țară dintre fiii sau frații domnului. Se remarcă cercul larg al rudelor cu vocație succesorală, nu numai pe linie directă, succesorală, ci și colaterală, avond drepturi la tronul țării atot fiii legitimi, cot și cei naturali¹⁰. Gr. Ureche definea on cronica sa astfel principiul eredității: „Pe obiceiul țării nu se cădiia, altuia domnia fără carile nu va fi sămonță de domn” sau „os de domn”¹¹. Prin alegere se hotăra care dintre cei cu vocație succesorală la domnie avea să devină domn. Alegerea se făcea pe viață.

Integritatea fizică era o condiție inerentă pentru a accede la domnie. Conform unei vechi tradiții bizantine doar o persoană fără deficiențe fizice

putea să ajungă pe tronul imperial. De aici și practica mutilării pretendenților pentru a le ongrădi calea spre tron. Urmond acest obicei, on Moldova, pretendenții la domnie onvinși erau, de obicei, crestați la nas.

Procedura alegerii se oncununa cu ceremonia onvestiturii și a oncoronării. Onvestitura consta din alegerea făcută de „boierii și țară” sau „episcopii, boierii și toată curtea”¹². Ea avea, concomitent, și semnificația depunerii jurământului de credință de către stările feudale față de noul domn. Astfel, sistemul electiv-ereditar a devenit unul tradițional, ombinond două condiții esențiale pentru a deveni domn: ereditatea și alegerea. Totodată, sistemul electiv-ereditar cu cercul larg de rude care aveau dreptul de a accede la domnie și dreptul stărilor de a alege pe oricare din aceste rude nu poate fi calificat ca o anarhie și lipsa unor criterii și reguli stabilite.

Sucesiunea unui frate, văr, fiu natural cu personalitate proeminentă, cu calități pozitive recunoscute de contemporani era o soluție mai bună decot venirea la tron a unor fii minori sau lipsiți de experiență. Aceștia oși păstrau dreptul de a accede la tronul țării și, ulterior, mulți au devenit domni.

Sistemul electiv-ereditar a fost considerat de către stările sociale din Moldova on tot timpul evului mediu ca fiind „legiuit”, căci ontrunea adeziunea domnilor, a boierilor și a maselor. Pretendenții la domnie care nu se trăgeau dintr-o familie domnească, nu erau „os de domn” sau „sămonță de domn”, adesea pretindeau o filiație falsă. Contemporanii consemnau aceste falsuri prin expresii de genul „un Ștefan pe poreclă Mbzga... de s-au făcut os de

domn”; „Despot-Vodă s-au făcut fecior de domn” și „au apucat nume de domnie”; „Ioan Potcoavă... și-au scos nume de domnie”¹³.

Unul din marile neajunsuri ale sistemului electiv-ereditar a fost cercul larg al persoanelor ondreptățite să aspire la domnie. Diferiți pretendenți la tronul țării au acționat violent pentru dobândirea domniei, on jurul lor s-au grupat fracțiuni boierești, acțiunile cărora au destabilizat situația internă și au prejudiciat sistemul tradițional. Cei victorioși au impus adunării să-i aleagă după vechiul ceremonial, iar onvinșii care au supraviețuit au fost nevoiți să părăsească țara. On exil, ei cereau ajutor armat din partea țării străine și ontrețineau on țară agitații on vederea răsturnării domnului existent.

Principiul electiv-ereditar nu a mai fost respectat din sec. XVI, cond marii boieri au căpătat acces la tron. Tradiția alegerii pe viață a domnilor a fost anulată de turci on sec. XVI cond domnii urmau să fie ontăriți de Poartă la trei ani, iar din sec. XVII on fiecare an. On sec. XVII se stabilește regula potrivit căreia boierii puteau alege domn dintre donșii pe oricare. Totuși principiul alegerii domnului, deși deteriorat, s-a menținut până on sec. XVIII.

Unul din elementele structurii instituției domniei cu rădăcini on tradiția bizantină a fost asocierea la domnie a fiului sau fratelui domnului. Grație acestui mecanism, se putea asigura o continuitate a succesiunii. On Moldova, domnitorii oși desemnau prin acest procedeu succesorul la tron, pentru a evita alegerea și confruntările violente. Practica respectivă a fost utilizată on Moldova până on sec. XV,

după care a onceptut să decadă.

Structura statului on Moldova este asemănătoare cu cea a Bizanțului. La fel ca ompăratul bizantin, domnul dispunea de autoritatea supremă on stat și prerogativele sale cuprindeau toate sectoarele vieții de stat. Domnul avea atribuții legislative, politice, militare, executive, judecătorești, financiare, bisericești. Dimitrie Cantemir consemna on „Descrierea Moldovei” prerogativele domnilor: „Puterea de a oncepe războiu și a face pace, a lega alianțe și a trimite soli... pe la stăponirile de prin prejur... A pune pravile, a pedepsi pe supușii lor, a face boieri sau a le lua boieria, a arunca biruri, oncă și a pune arhierii”¹⁴. Domnul era comandantul suprem al armatei. On virtutea acestui fapt, comandantii și oștenii depuneau jurământ de credință către domn la onscăunarea acestuia și onaintea oricărei expediții militare. Cu toate că din a doua jumătate a sec. XVII armata oși pierde onsemnătatea, domnul și-a păstrat calitatea de comandant suprem cu dreptul de a numi conducătorii militari on persoana spătarului, hatmanului și a mobiliza oastea țării.

Influența bizantină asupra instituțiilor juridice s-a manifestat on dreptul civil și procedura civilă, on dreptul familiei, on dreptul canonic și legislația bisericească. Dreptul penal al lui Iustinian și al culegerilor de legi bizantine se aplica on Moldova oncă din timpul lui Alexandru cel Bun. Justiția penală oficial adoptată și impusă de domnie avea la bază la onceptutul sec. XV dreptul penal bizantin. Totodată, domnul era unicul legiuitor, ontruparea terestră a „voinței lui Dumnezeu”. Prerogativa legiuitoare a domnilor

n-a fost contestată de turci, care au respectat această calitate a domnitorilor. Atribuțiile legiuitoare ale domnilor au fost exercitate prin emiterea hrisoavelor, așezămintelor etc. Prerogativele legislative erau realizate de domn după consultarea cu sfatul domnesc sau chiar cu adunarea stărilor¹⁵.

Atribuțiile judecătorești ale domnului oși aveau originea atot on tradiția bizantină, cit și on perioada anterioară ontemeierii statului, cond voievozii aveau dreptul de judecată. Concepția teocratică asupra domniei și a prerogativelor sale de judecată a fost formulată de Neagoe Basarab; „Domnul carele va judeca pre drept, acela-i domn adevărat și unsul lui Dumnezeu”¹⁶. Conform tradiției, domnul era judecătorul suprem on țară. El avea dreptul să judece on ultima instanță orice pricină, să pronunțe orice pedeapsă și să ierte pe orice vinovat, să dea instrucțiuni dregătorilor cum să judece, Domnul avea dreptul să judece atot pricinile civile, cot și cele penale, actele de trădare și delapidare: „Pricinile cele mari le hotărăște onsuși domnul, iar cele mai mici le lasă asupra boiarilor și aceștia le cercetează pre la casele lor și le hotărăsc. Cond ascunde vre un boiaru banii domnești sau face vre o socoteală primejditoare ompotriva domnului sau, care de multe ori se și ontomplează după cugetele cele nestatornice ale moldovenilor, atuncia pe unii ca aceia poate domnul să-i pedepsească cu moarte, fără de a se sfătui cu ceilalți boiari”¹⁶. Domnul judeca, de obicei, ompreună cu sfatul domnesc: „Cond voiaște domnul să asculte onsuși jalobele și pricinile cele mari, atunci chiamă onaintea sa... pre poroșul și pre cel

porot și dă voie la ambndoi să spuie tot ce au... Și cercetond-și pricina, spune ontoiu mitropolitul gondul său cu glas și după donsul - ceilalți boiari judecători, fieștecarele precum socotește”¹⁷.

Atribuțiile judecătorești ale domnului nu au fost stingherite de suzeranitatea otomană care a respectat autonomia judiciară a domniei. Călătorul străin Petru Baksic, care a vizitat Moldova on sec. XVI, a consemnat acest fapt on scrierile sale: „Turcii nu se amestecă deloc on conducerea țării., domnul este liber., să judece... să condamne la moarte chiar și pe boierii săi”¹⁸. Domnul făcea dreptate după legile țării on numele său, nu al sultanului. Hotărorile sale nu puteau fi contestate la Poartă și nu aveau nevoie de vreo ontărire din partea otomanilor.

Domnul dispunea și de anumite prerogative on legătură cu biserica. La fel ca on Bizanț, unde ompăratul ca „ales al lui Dumnezeu” era protectorul bisericii și apărătorul credinței, domnul Moldovei oși asumă prerogative asemănătoare ajungondu-se la o solidaritate ideologică a acțiunii politice și a credinței religioase on condițiile luptei pentru păstrarea statului și a independenței sale. Domnul nu era șeful bisericii și nu intervenea on problemele de dogmă, on să avea puterea să legifereze ontr-o anumită măsură și asupra vieții bisericesti. După cum arăta Dimitrie Cantemir, domnul lăsa mitropolitului grija pentru cele duhovnicești și păstra pentru domnie „treburile din afară ale bisericii”¹⁹. Domnia a reușit să creeze un drept de patronat asupra bisericii, reglementond, de comun acord cu reprezentanții ei, chiar organizarea bisericii și controlond tot aparatul bi-

sericesc. Se consideră chiar că domnul avea dualitatea puterii laice și spirituale, aceasta din urmă fiind exercitată de comun acord cu biserica. Alianța dintre domnie și biserică s-a realizat prin avantaje materiale considerabile acordate bisericii sub formă de dani domnești de sate, moșii și ample imunități.

On exercitarea prerogativei sale, domnul avea dreptul să decidă onființarea episcopiiilor, mănăstirilor; să numească sau să revoce mitropolitul, episcopii, egumenii mănăstirilor, să reglementeze competența de judecată a organelor bisericesti; să reglementeze activitatea cultelor străine aflate on țară. On exercitarea acestor atribuții domnul consulta sfatul domnesc, iar la numirea și revocarea ierarhilor bisericii domnii respectau dreptul canonic.

Biserica are un rol important on societate, devenind o parte integrantă a mecanismului statului. La fel ca on Imperiul Bizantin, ea dispune de avuții, ierarhie, organe de conducere fiscale și judecătorești proprii, ceea ce-i permite să exercite un rol activ on viața publică și privată. Biserica a contribuit la acțiunea de centralizare a statului și de apărare a independenței, fiind beneficiara directă a ontării puterii domnului, ctitor de locașe și donator de bunuri.

Căderea Constantinopolului on 1453 sub loviturile turcilor otomani nu a onsemnat dispariția civilizației bizantine și a ontregului său tezaur instituțional, religios și cultural. Ideea bizantină, valorile lumii bizantine au fost preluate de mai multe popoare din Sud-Estul Europei fiind transmise generațiilor ulterioare. Tradiția instituțională bizantină cu toate elementele sale de concepții politice, religioase, de drept a fost continuată on Țara Moldovei, domnii căreia au aplicat precedentul bizantin pentru organizarea statului și instituțiilor sale. Fără a se declara on mod oficial succesori ai ompăraților bizantini, domnii Moldovei au perpetuat valorile politice și religioase ale acestei mari civilizații, și-au asumat rolul de apărători ai creștinismului ompotriva expansiunii otomane ridicond Moldova la rangul de nou centru al creștinătății răsăritene.

BIBLIOGRAFIE

¹ Georgescu, V.Al., Instituțiile statelor românești de sine stătătoare, on Constituția statelor feudale românești. - București, 1980. - P.217.

² Idem, Continuitate elinistico-romană și inovație on doctrina bizantină a filantropiei și indulgenței imperiale, on Studii clasice, nr.11, 1969. - P. 187-214.

³ Ureche, Grigore, Letopisețul Țării Moldovei. - Chișinău, 1990. - P. 63.

⁴ Giurescu, C.C., Istoria rombnilor, Vol. II, Partea I. - București, 1936. -

**ACADEMIA DE ADMINISTRARE PUBLICĂ:
15 ANI DE MODERNIZARE
A SERVICIULUI PUBLIC
DIN REPUBLICA MOLDOVA**

COMUNICAREA POLITICĂ - COMPONENT INTRINSEC AL VIEȚII SOCIALE CONTEMPORANE

Claudia CRĂCIUN,
doctor on științe pedagogice, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

Nowadays, political communication has become an intrinsic component part of the social life and more and more public servants display an increased interest in this activity. Generally, it can be affirmed that political communication is a field in which various persuasive modalities and forms of the electorate are intersected. The article analyses the proposed by different specialists I the field definitions in order to identify the specifics of political communication.

The author proposes a succinct characteristic of the essential forms of political communication such as: presidential communication, governmental communication, local communication, party communication, electoral communication. The peculiarities of the political marketing and of its instruments in political communication are also specified. The aim of the article is to initiate the readers into the essence of the topic.

Actualmente, comunicarea politică a devenit un component intrinsec al vieții sociale și tot mai mulți funcționari publici manifestă un interes sporit față de această activitate. Comunicarea politică este un termen comparativ nou, dar definit diferit de autori diverși. Conform opiniei mai multor specialiști on domeniu, on mod gene-ral, comunicarea politică este un comp on care se intersectează diverse modalități de persuadare a electoratului.

Dominique Wolton consideră on lucrarea sa „Les contradictions de la communication politique” (Contradicțiile

comunicării politice) ¹ că comunicarea politică este spațiul on care se schimbă discursurile contradictorii a trei actori: oamenii politici, ziariștii (mass-media) și sociologii care investighează opinia publică. Autoarea menționează că fiecare din cei trei actori dispune de un mod specific de legitimare on a se exprima public asupra politicii: legitimarea reprezentativă - pentru partide și oameni politici, legitimarea științifică – pentru sondaje și opinia publică, legitimarea deținerii și utilizării informației – pentru jurnaliști. Astfel, constatăm, că on primele definiții au fost

specificate componentele esențiale ale comunicării politice: actorii și spațiul în care decurge schimbul de mesaje.

Autorii români, Vasile Tran și Irina Stanciugelu², merg mai departe în specificarea actorilor implicați și mesajelor pe care ei le formulează și consideră că „comunicarea politică este o interacțiune instituțională – o interacțiune între actorii politici, mass-media, public și electorat, așadar între participanți cu identitate formală, reprezentativă. În fapt, actorii comunicării politice constituie genuri instituționale cu resurse, proiecte, motivații și mize diferite. Ei interacționează, utilizând o serie de coduri și ritualuri menite să producă vizibilitatea domeniului politic – un domeniu destinat prin convenție publicității. Din această cauză, adeseori comunicarea politică trece drept apanajul unei alte instituții, cea a producătorului de imagine publică”.

Gabriela Rusu-Păsărin și colegii săi analizează în lucrarea „Fundamente ale comunicării” comunicarea politică nu numai prin optica participanților, ci și în funcție de metodele aplicate și rezumă că „comunicarea politică este o rețea de interacțiuni între actorii cu intenții, resurse și legitimități diferite. Instituții și indivizi, care nu au neapărat o identitate politică, interacționează într-o practică democratică ce înglobează informare, propagandă și tehnici de persuadare”³.

Autorii acestei lucrări⁴ conchid, pe bună dreptate că, în esență, comunicarea politică este parte integrantă a comunicării sociale publice deoarece cristalizează logici sociale multiple:

- logica reprezentativității ideologice și electivă în cazul politicienilor-

- reprezentanți ai unor curente de gândire politică și ai electoratului votant;

- logica reprezentativității cultural-simbolice în cazul opiniei construite prin consens în legătură cu o tendință sau un fenomen social;

- logica vizibilității în cazul jurnaliștilor formatori de opinie, care fixează agenda publică în funcție de actorii jocului politic.

Comunicarea politică este dependentă nemijlocit de viabilitatea și specificul spațiului public al țării respective. Habermas⁵ menționează că „reuniți ca public, cetățenii tratează neconstrânși sub garanția de a putea să se întrunească și să se unească liberi, să-și exprime și să-și publice liber opinia lor asupra problemelor de interes general. În cadrul acestei sfere publice se dezvoltă o conștiință politică care cere puterii reglementări legale ale funcționării relațiilor economice și sociale prin elaborarea unor legi cu valabilitate generală și care acționează, totodată, ca opinie publică, ca unică sursă de legitimare a acestor legi”. Astfel, comunicarea politică contribuie la formarea conștiinței politice și este o particularitate oportună pentru o societate democratică. Am putea chiar să menționăm, că caracterul comunicării politice definește în mare parte gradul democratizării societății.

Cornelia Beciu analizează în lucrarea „Politica discursivă”⁶ desfășurarea comunicării politice în spațiul public și menționează că este un spațiu conflictual, deoarece actorii politici, sociali, religioși, culturali, intelectuali, care compun societatea își lansează discursurile în cea mai mare parte contradictorii. Totodată, spațiul public este o zonă intermediară între societatea

civilă și stat, iar comunicarea politică a instituțiilor statale se extinde „din contul” societății civile. Consecința acestei extensiuni a spațiului public este, conform opiniei specialiștilor⁷, diminuarea rolului societății civile și supradimensionarea comunicării politice. Totodată, comunicarea politică include diverse forme, care implică diferiți subiecți.

Efectuând o analiză în această ordine de idei, Camelia Beciu⁸ evidențiază următoarele forme ale comunicării politice: comunicarea prezidențială, comunicarea guvernamentală, comunicarea locală, comunicarea de partid și comunicarea electorală. Comunicarea prezidențială prezintă un ansamblu de practici și tehnici de comunicare prin intermediul cărora instituția prezidențială și (sau) președintele diseminează informații de interes public sau național. Comunicarea prezidențială este ritualizată, înglobată în diverse cerințe de protocol, ceremonii, modele de comportament (spre exemplu: situații de criză, acțiuni guvernamentale majore etc.). Conform contractului de comunicare, președintele țării își asumă rolul de reprezentant al națiunii, tocmai asta face discursul său ritualizat. Deoarece președintele orientează mesajele sale unor grupuri mari de cetățeni sau ontregului popor, un loc aparte în această comunicare revine mijloacelor mass-media, prin intermediul cărora în majoritatea cazurilor este efectuată comunicarea cu publicul.

Practica mondială a specificat pentru comunicarea președinte – mass media – public trei modele, viabile și eficiente și pentru Republica Moldova. Modelul autoritar sau diadic prezintă o convor-

bire a președintelui pe o temă impusă de interesul națiunii cu un jurnalist – vedetă. Jurnalistul formulează acele întrebări care interesează publicul larg, iar cetățenii au posibilitatea să asculte sau/și privească emisiunea. Practic, toate posturile de televiziune din Republica Moldova practică frecvent acest model de comunicare politică. Modelul agora constituie discuția președintelui țării cu un jurnalist în fața unui public selecționat din persoane reprezentative pentru anumite medii sociale. Participarea publicului la convorbire este strict reglementată ca durată și ca modalitate de intervenție: am putea chiar afirma, că întrebările formulate de public sunt rigurose selectate. Necontând la acest aspect, acest model este puțin practicat de mass-media din țară. Modelul interactiv este cel mai puțin regizat, deoarece la discuție participă nereglementat reprezentanți ai publicului selecționat, intervențiile celor prezenți sunt pe probleme punctuale, uneori neașteptate și pot diminua calitatea dialogului. Contactul președinte-public se realizează prin duplex televizat, convorbiri telefonice. Acest model este practicat extrem de rar în Republica Moldova.

Comunicarea guvernamentală constituie un ansamblu de practici și tehnici de comunicare prin care guvernul și structurile guvernamentale pun în circulație informații de ordin public, informații privind diferite activități ale departamentelor guvernamentale. Organele administrației publice centrale trebuie să asigure transparența politicilor guvernamentale și să consulte periodic opinia electoratului cu privire la măsurile guvernamentale. O particularitate specifică constă în faptul

că această comunicare este informativă și persuasivă, am putea chiar afirma că comunicarea guvernamentală efectuează propaganda activităților întreprinse de guvern. Informația guvernamentală, deși cade sub incidența legii accesului la informație, este subiectul unei discrepanțe dintre așa-numita informație publică și informația secretă, astfel guvernul este on drept să facă cenzură, să aplice autorizații speciale pentru ca informația despre acțiunile întreprinse să fie transparentă. Anume acest fapt permite să conchidem, că comunicarea guvernamentală cu publicul include anume acea informație pe care „dorește” guvernul s-o furnizeze. De altfel, această situație este caracteristică pentru majoritatea țărilor, chiar și unor asemenea țări civilizate cum ar fi Marea Britanie.

Comunicarea locală reprezintă comunicarea instanțelor reprezentative ale unui spațiu pentru interesele unor grupe sociale. Anume această formă de comunicare politică este caracteristică autorităților publice locale. Organele administrației publice locale, spre deosebire de cele centrale, dispun de mijloace mass-media mult mai modeste ca public și nu atât de performante ca dotatie umană și tehnică. On schimb, administrația publică locală poate practica plener comunicarea directă cu cetățenii, alegătorii săi. Particularitatea esențială constă on faptul că proximitatea geografică și spațială reprezintă un teritoriu simbolic on care se articulează interese și identități sociale. Conținutul comunicării politice locale diferă de cel al comunicării prezidențiale și guvernamentale, deoarece agenda comunității este alternativă și complementară agen-

dei naționale. Derivând din principiile democrației reprezentative, comunicarea politică locală reprezintă centrul de putere la nivel teritorial, astfel adaptând ideologia forțelor politice de guvernământ la condițiile locale. Alte funcții pe care urmează să le realizeze comunicarea politică locală sunt: sublimarea identității locale; consolidarea sentimentului de apartenență la teritoriu; politizarea administrațiilor locale. Ținând seama de acest fapt trebuie să menționăm că funcționarii publici interacționează on cadrul comunicării politice locale până la diluare on aceeași categorie pe care o numim funcționarii publici locali. Diferența esențială între comunicarea politică națională și cea locală rezidă on resursele specifice prin care se realizează schimbul de informații: proximitate, familiaritate, cunoaștere reciprocă, presa cu funcție de liant⁹.

Comunicarea de partid reprezintă ansamblul resurselor și practicilor de comunicare prin care o organizație (partid) interacționează cu membrii săi, cu structurile locale, cu electoratul partizan, cu opinia publică, cu organizațiile internaționale. Comunicarea de partid reflectă ideologia, simbolurile și interesele de partid existente într-un anumit moment.

Faptul că aceste formațiuni politice beneficiază de diverse surse de finanțare (de la cotizații ale membrilor la sponsorizări din partea membrilor pasivi sau simbolici) le permite să antreneze on această activitate specialiști on marketing politic. Partidele angajează echipe de experți și consultanți on relațiile publice și publicitatea politică, care elaborează strategii de imagine,

pregătesc campaniile electorale.

Partidele politice sunt avantajate prin faptul că au posibilități mai largi să-și formuleze mesajele prin optica intereselor pentru un termen scurt din cauza lipsei de stabilitate a atașamentului politic al membrilor și simpatizanților. Ele pot actualiza conținutul comunicării politice în funcție de problemele curente ale societății și ale anumitor grupe de alegători. Partidele profesionalizate apelează la mass-media pentru a furniza informații în flux, organizarea conferințelor de presă în mod periodic și, cel mai important, pentru crearea de pseudoevenimente, menite să suscite atenția publicului. Partidele politice se preocupă de managementul de imagine prin investiții serioase în imaginea liderilor, a asocierii imaginii cu cauze nobile sau imagini ale unor vedete populare.

Comunicarea de partid este organizată conform regulilor stabilite de marketingul politic. Andrei Stoicu¹⁰ consideră că „marketingul politic este marketingul produselor pe o piață simbolică, în care oferta și cererea nu se echilibrează de la sine și nu sunt elastice”. În calitate de produs sunt oferite ideile și liderii formațiunii politice, iar „cumpărătorul”, adică alegătorul, le alege pe cele mai atrăgătoare pentru sine. Marketingul politic își propune să vândă omul politic așa cum se vinde

orice marfă.

Totodată, trebuie să menționez, că marketingul politic este practicat nu numai de partidele politice, ci și în cadrul comunicării prezidențiale, guvernamentale și locale, tocmai de asta merită să fie examinat mai în detaliu.

Bogdan Teodorescu¹¹ propune câteva precizări pentru a particulariza acest tip de marketing:

- produsul ce trebuie promovat în marketingul politic are o triplă conotație – ideile candidatului, candidatul în sine și apartenența sa politică;
- piața de desfacere se referă, în primul rând, la cetățenii cu drept de vot;
- consumatorul este cetățeanul cu drept de vot căruia i se furnizează informații despre lucruri care îl interesează și ating viața personală sau comunitară;
- în marketingul politic există un dublu fenomen al concurenței: între oameni și idei. În ceea ce privește ideile, este dificil de demonstrat superioritatea unora în defavoarea celorlalte, de aceea profesioniștii fac diferența la nivelul stilului de comunicare a candidaților, la modul de organizare a activităților electorale, la seriozitatea campaniei electorale;
- „vonzarea” este sinonimă cu declanșarea și accelerarea procesului

	Caracteristici
personalizarea	Campanie de marketing adaptată la persoana aflată în competiție, în care se creează o anumită imaginea unui candidat, sigur pe sine, competent, convingător.
teatralizarea	Lasă impresia politicului beneficiar de un candidat teatral după toate căminările gândurilor ample ale candidatului de bună vază a lumii, fondul de ambianță, urtimitatea - toate sunt studiate în amănunt, spectacolul este precedat de un „media-training”, a doua de antrenament al membrilor politici fictivi de un specialist în comunicare.
retorica politică	Lăcșunurile sunt făcute de către consilieri după anumite modele: fraze scurte, simple, clare, simțite, metafora, butada, comparații și analogii oculte, publicul trebuie să reacționeze afectiv, emoțional.
sondaje	Sunt sondaje instantanee și sondaje efectuate pe o perioadă largă, repetitivă, bazându-se pe evoluția atitudinilor unui grup constant de indivizi, condus la ajutări rapide ale strategiilor de comunicare și la răspunsuri în cazul atitudinilor adverse ale politicilor, sub forma publicității negative sau pentru a întâmpina unele momente neprevăzute.

de adeziune sau favoarea unui candidat.

Pentru Republica Moldova marketingul politic este un fenomen nou, dar aflat

într-o etapă de dezvoltare, fapt ce ne obligă să-l examinăm mai minuțios și, în primul rând, să identificăm care sunt instrumentele cu care operează. Este clar din start că marketingul politic utilizează tehnici și instrumente diferite de cele ale domeniilor marketingului tradițional (serviciilor, industrial etc). Deoarece orice marketing are menirea să vândă un produs și noi am convenit că marketingul politic „vinde” oameni politici și idei, pentru aceasta sunt utilizate instrumente specifice. Aura Matei-Săvulescu¹² menționează că marketingul politic utilizează tehnici și instrumente specifice precum sunt teatralizarea, retorica politică și sondajele de opinie, oombinate cu tehnica personalizării. Aceste instrumente s-au stabilit treptat, fiind testate în diverse campanii electorale și confirmându-și viabilitatea și eficiența prin rezultatele înregistrate.

Autorii lucrării „Fundamente ale comunicării” propun un tabel pe care

reproducem în continuare, din care putem urmări caracteristica succintă a fiecăruia din aceste instrumente.

Sursa: Rusu-Păsărin G., Minteanu C., Barbone D., Munteanu C. Fundamente ale comunicării. Pitești: Editura Independența Economică, 2007, p.148.

Oricare campanie de marketing politic se desfășoară în etape succesive: definirea unei strategii, analiza și identificarea publicului – țintă, construirea și gestionarea imaginii construite, pregătirea temelor de campanie. Conținutul acestor campanii este definit de scopul lor, care poate fi cucerirea unor posturi politice sau poziții într-o campanie electorală sau crearea atitudinii favorabile față de un om politic în cadrul unei campanii de imagine.

Comunicarea electorală, conform opiniei specialiștilor, reprezintă vofrul de lance al marketingului politic. Este o competiție politică, pe termen scurt, condensată, fiind principala metodă de

selecție a liderilor politici care acced la putere.

Campania electorală este perioada stabilită oficial onaintea unui scrutin, perioadă on care actorii politici oși desfășoară strategia de marketing electoral. Durata campaniei este stabilită anterior derulării ei și se oncheie cu o zi onaintea alegerilor. Reglementările constituționale, legislative și juridice legitimează campania electorală drept:

- metodă de selecție a liderilor politici, impune norma participării la selecție și norma majorității drept criteriu de validare a selecției;

- procedură de desfășurare a selecției, presupune un cadru legal, tehnic de selecție, toți participanții on

cursele electorale au drepturi și obligații

o importanță deosebită conferim dimensiunii ritual-simbolice ale comunicării politice. Sunt utilizate miturile ca procedee de simbolizare: mituri ale originii identității. Exemplu: on campaniile electorale Partidul Popular Creștin Democrat „a folosit” imaginea domnitorului-erou național Ștefan cel Mare și Șfont și lozinca „Noi somtem rombni”.

Toate formațiunile politice din țară utilizează valorile general umane ca procedee mobilizatoare: libertate, egalitate, dreptate.

Un rol aparte on comunicarea politică (grație candescenței emoționale care le particularizează) atribuim liturghiilor ca procedee practice de socializare, precum sont ceremoniile și ritualurile. E greu de supraestimat rolul Marii Adunări Naționale on procesul de consolidare a electoratului. Un component intrinsec al acestora sont imnurile, sloganurile, marșurile, care pot fi practicate și on contextul altor activități și manifestații.

Pentru comunicarea politică on Republica Moldova sont aplicate eficient obiectele materiale onvestite cu valoare simbolică: embleme, monumente, statui, memorialul militar, statuia lui Badea Mior etc.

Dacă ar fi să analizăm comunicarea politică prin dimensiunea structurală, vom distinge patru tipuri de canale prin care se efectuează fluxul de comunicare: canale instituționale (guvern, parlament, administrație locală), canale organizaționale (partide politice), canale mediatice și canale interumane. Fiecare dintre aceste

specifice;

- ritual, se desfășoară uzitond coduri sociopolitice, de reglementare a interacțiunii participanților;

- practică națională, expresie a unui climat național.

Fiecare țară, inclusiv Republica Moldova, oși cristalizează treptat tradițiile de desfășurare a campaniilor electorale. On pofida faptului că sontem o țară postsovietică, trebuie să recunoaștem că campaniile electorale sont organizate tot mai frecvent conform modelului american. Americanizarea vizează o serie de practici de comunicare: spectacularizarea, profesionalizarea comunicării, precum și scăderea loialităților politice, autonomia mediilor de informare care construiesc agenda publică.

On cadrul campaniilor electorale, o importanță deosebită conferim dimensiunii ritual-simbolice ale comunicării

politică. Sunt utilizate miturile ca procedee de simbolizare: mituri ale originii identității. Exemplu: on campaniile electorale Partidul Popular Creștin Democrat „a folosit” imaginea domnitorului-erou național Ștefan cel Mare și Șfont și lozinca „Noi somtem rombni”.

Toate formațiunile politice din țară utilizează valorile general umane ca procedee mobilizatoare: libertate, egalitate, dreptate.

Un rol aparte on comunicarea politică (grație candescenței emoționale care le particularizează) atribuim liturghiilor ca procedee practice de socializare, precum sont ceremoniile și ritualurile. E greu de supraestimat rolul Marii Adunări Naționale on procesul de consolidare a electoratului. Un component intrinsec al acestora sont imnurile, sloganurile, marșurile, care pot fi practicate și on contextul altor activități și manifestații.

Pentru comunicarea politică on Republica Moldova sont aplicate eficient obiectele materiale onvestite cu valoare simbolică: embleme, monumente, statui, memorialul militar, statuia lui Badea Mior etc.

Dacă ar fi să analizăm comunicarea politică prin dimensiunea structurală, vom distinge patru tipuri de canale prin care se efectuează fluxul de comunicare: canale instituționale (guvern, parlament, administrație locală), canale organizaționale (partide politice), canale mediatice și canale interumane. Fiecare dintre aceste

Prezentat: 7 februarie 2008.

Recenzent: Orest TĂROȚĂ, doctor on științe politice, conferențiar universitar.

Administrarea publică: teorie și practică



EVOLUȚIA TEORIEI ADMINISTRAȚIEI PUBLICHE ÎN ȚĂRILE EUROPENE

Tatiana ȘAPTEFRĂȚI,
șef Direcție monitorizare, evaluare și control,
Academia de Administrare Publică
pe lângă Președintele Republicii Moldova,
doctor on științe biologice, conferențiar universitar

SUMMARY

The permanent tendency of public administration reform and development is characteristic of the modern society. In these circumstances, deep knowledge of the administrative phenomenon for ensuring a balanced organization and a perfect running of the public administration is required. The task is accomplished by the science of administration, which aims at a complete study of the theory and the practice of the public administration, trying to emphasize on the regularities that represent the basis of its organization and running.

The knowledge of the theory and practice of other countries' administration is particularly important for the process of the creation of a modern administration in the Republic of Moldova. From this point of view, European community countries present special interest for us. Therefore, we make an analysis of the evolution of the public administration theory in Great Britain, France, and Germany.

Teoria administrației publice în Marea Britanie

Studierea teoriei administrației publice în sistemul academic englez a început la sfârșitul sec. XIX, când pe lângă Universitatea din Londra a fost fondată școala științelor economice și politice. În această școală, iar mai târziu la Oxford, Cambridge, Manchester, Liverpool și alte universități, până la cel de-al doilea război mondial, a fost concentrată predarea și studierea administrației publice, științelor politice, serviciului public, dreptului constituțional și administrativ englez.

Cercetările științifice în acest domeniu se reduceau, până la începutul

anilor '30 ai secolului trecut, de regulă, la descrierea juridică formală a instituțiilor de stat, dat fiind faptul că în acea perioadă predomina interpretarea instituțională în studierea administrației publice. Cei mai renumiți savanți în această perioadă au fost E.Bacher, D.Koul, U.Robson ș.a.

Începând cu anii 30 ai sec. XX, în școala engleză de administrare publică încep să domine metodele bihevistice în studierea administrației publice. În metodologia bihevistă s-au constituit două tendințe principale – sociologică și economică, izvoarele cărora au fost două

concepții diferite cu privire la natura comportamentului uman. Economiiștii examinau politica și administrația publică ca sferă rațională de activitate a oamenilor cu scopuri stabile ce tindea spre obținerea profitului maximal. Adepții tendinței sociologice vedeau un comportament politic și activitatea de stat rezultatul influenței tradițiilor culturale, cărora omul se supune un majoritatea cazurilor inconștient.

Psihologul englez G. Wallas a atras atenția un anul 1908 asupra crizei din științele politice și administrația publică, care era condiționată de faptul că raționalismul a renunțat la studierea corelației dintre comportamentul politic al indivizilor și „natura umană”, determinată de factorii culturali, sociali și de rasă.

Reprezentanți ai curentului sociologic au fost J. Berlin, W. Rees, R. Rose, E. Birch. Un viziunea lui J. Berlin, ideea de bază un filozofia administrării publice este „subordonarea” și „conștrângerea”.

R. Rose considera principala problemă a oricărui sistem politic existența sau lipsa consensului referitor la autoritatea statului un societate. Autoritatea puterii statului poate fi măsurată, pe de o parte, de gradul de susținere a cetățenilor, iar pe de altă parte, cum cetățenii se subordonează legilor emise de această putere.

Un lucrările lui E. Birch sunt examinate trei aspecte cu privire la responsabilitatea un administrația publică: responsabilitatea față de opinia publică; responsabilitatea pentru realizarea politicii de stat și responsabilitatea față de parlament. Un opinia lui E. Birch, cultura politică engleză pune accentul

pe al doilea tip de responsabilitate.

Responsabilitatea membrilor guvernului un fața parlamentului se exprimă prin responsabilitatea fiecărui ministru pentru activitatea guvernului un ansamblu și responsabilitatea ministrului pentru conducerea de către el a serviciului public.

Un ultimele decenii, un lucrările savanților de orientare sociologică, este examinată problema stabilității instituțiilor de stat. Majoritatea politologilor englezi caută motivul stabilității lor un cultura politică a țării. Un calitate de bază a analizei servește noțiunea consensului ca procedură democratică.

Un opinia reprezentanților de orientare sociologică, gradul consensului depinde de nivelul culturii și activității politice. Oficialii aleși și funcționarii publici susțin unanim ideea, că instituțiile de stat sunt receptive la solicitările cetățenilor. Aceste instituții se bucură de susținerea cetățenilor și menținerea lor este mai importantă decot orice neînțelegere dintre puterile politice.

Cercetătorii englezi subliniază, că persoanele pasive, din punct de vedere politic, dimpotrivă, nu văd democratizarea instituțiilor de stat și nu consideră, că aceste instituții sunt susținute de societate.

Prezintă interes rezultatele cercetărilor cu privire la influența factorilor culturali asupra formelor de liderism un structurile de stat ale Marii Britanii. Astfel, D. Kavanagh¹ susține că formele de liderism care au apărut un Marea Britanie nu sunt compatibile cu noțiunea de liderism carismatic unaintată de M. Weber. Realizarea capacităților personale de

lider în Marea Britanie depinde întru totul de instituțiile tradiționale, în afara cărora nu există promovare în sistemul politic britanic. Astfel, primul-ministru beneficiază de autoritate în rândurile alegătorilor nu atât pentru funcția sau calitățile sale umane deosebite, cât datorită apartenenței sale la unul dintre partidele politice tradiționale. Conducător al unei țări poate deveni numai acel, care a parcurs calea deplină a sociologizării politicii: de la simplu membru al parlamentului până la lider de fracțiune. Aceasta presupune subordonarea regulilor tradiționale în dezvoltarea carierei.²

În școala engleză de administrație publică orientarea economică s-a dezvoltat vertiginos după cel de-al doilea război mondial. Spre deosebire de sociologi, care puneau accentul pe studierea influenței tradițiilor culturale și sistemului de valori în procesul de administrație, economiștii examinau administrația publică ca sferă rațională de activitate a oamenilor. Politologul englez B. Barry a elaborat concepția „modelului economic” al puterii de stat ce se realizează prin intermediul motivărilor și constrângerilor. Barry examinează relațiile de putere în societate prin prisma noțiunilor de venituri și cheltuieli. El susține, că relațiile de putere au loc numai atunci, când una dintre părți costă mai mult pe parcursul menținerii acestor relații, obținând subordonarea celei din urmă cu pierderi minimale. B. Barry propune următorul criteriu pentru măsurarea gradului de supunere: supunerea lui A puterii B este cu atât mai mare, cu cât este mai mare dezacordul lor în problema respectivă. Pe lângă aceasta, A se

supune lui B în cazul în care prețul concilierii este mai mic decât costul pierderilor posibile în cazul sancționării lui de către B. Probabilitatea aplicării sancțiunii depinde în ce măsură cheltuielile pentru aplicarea ei asupra lui B sunt acoperite de mărimea costului în cazul supunerii lui A.³

Filozoful englez M. Oakshott⁴ a elaborat două concepții cu privire la procesul de administrație publică: administrație publică cu un anumit scop și civilă. Aceste modele nu se întolnesc în practică în formă originală, deoarece prezintă o construcție teoretică ideală.

M. Oakshott susține că o administrație publică bazată pe atingerea anumitelor scopuri examinează cetățenii ca lucrători ai unei întreprinderi, care există pentru realizarea anumitelor scopuri (bunăstare, nivel înalt de producție ș.a.). Valoarea omului este determinată în conformitate cu aportul său la realizarea „interesului general”, ceea ce presupune subordonarea corporatismului individual. Legislația are un caracter administrativ, regulatoriu și aplicativ.

Asocierea civilă, dimpotrivă, unește membrii săi, fără a-i obliga să adere la scopurile comune. Aceasta nu înseamnă că ei activează fără nici un sens: în acest caz, administrația publică nu stabilește ca obiectiv stimularea unui anumit tip de activitate. Totalitatea normelor de comportament respectate de cetățeni garantează integritatea drepturilor și libertăților lor. Astfel, „administrația devine o sferă specifică limitată de activitate pentru asigurarea și menținerea normelor generale de comportament, care se examinează nu ca indicații și care impun anumite activități, dar ca

mijloc ce acordă posibilitate oamenilor să se ocupe, la discreția lor, cu orice tip de activitate”⁵. Cercetătorii în domeniu susțin însă că această formă „ideală” de administrare nu este realizată încă nici într-o țară. Țările europene doar tind spre acest lucru.

În ultimii ani, în școala engleză de administrare publică au apărut noi tendințe și direcții în dezvoltarea teoriei administrației publice. Una din cele mai influente direcții este sistemul „de conducere blândă, tolerantă”. Re prezentant al acestei direcții este Peter Checkland. Sistemul respectiv pune accentul pe procesul de cunoaștere a domeniului de conducere. Această interpretare permite structurarea proceselor de conducere în baza cercetării diferitelor opinii, poziții și discutarea lor legală în circumstanțe concrete. P. Checkland examinează soluționarea problemelor în activitatea de administrare ca un proces de cunoaștere ce nu se termină niciodată. În fiecare caz concret, pentru elaborarea activităților de conducere este necesară studiul multilateral al situației și implicarea tuturor „actorilor” în soluționarea problemei.

La etapa contemporană, școala engleză de administrare publică este supusă unei influențe substanțiale a politologilor americani. Această influență se observă, deosebit, în cercetările cu caracter aplicativ cărora li se acordă o atenție mai mare decât în perioadele anterioare.

Școala franceză de administrare publică

În Franța, teoria administrației publice s-a format în rezultatul dezvoltării științei dreptului constituțional. La

sforșitul sec. XIX, în lucrările de drept constituțional se observa clar tendința politizării acestei științe. În această perioadă a fost formulată concret noțiunea de instituție publică și s-a pus baza interpretării concepției instituționale a procesului de administrare publică.⁶

Clasic al teoriei administrației publice este considerat, pe bună dreptate, Henry Fayol. H. Fayol este cea mai importantă personalitate, pe care Europa a dat-o științei administrației la începutul sec. XX. „Teoria administrației” lui Henry Fayol este expusă în lucrarea „Administrarea generală și industrială”, publicată în anul 1916. El a demonstrat, că principiile formulate de el sunt universale și pot fi aplicate, practic, în diverse domenii: în economie, în administrația publică, în armată.

Ca urmare a investigațiilor științifice și a experienței sale bogate, Henry Fayol a elaborat o definiție clasică a procesului de administrare:

„Conducerea înseamnă a prevedea, a organiza, a da dispoziții, a coordona și a controla”.

- a prevedea înseamnă a ține cont de viitor și a elabora programul de activitate;

- a organiza înseamnă a construi dublul organism al organizației (material și social);

- a da dispoziții înseamnă a impune personalul respectiv să lucreze;

- a coordona înseamnă a stabili legături, a uni, a armoniza toate activitățile și eforturile;

- a controla înseamnă a avea grijă ca totul să se îndeplinească conform normelor stabilite și dispozițiilor date.⁷

On conformitate cu concepția lui Fayol, conducerea oricărui tip de organizație (de stat sau privată) include șase grupe de funcții: administrative, tehnice, comerciale, financiare, de asigurare și de control. Funcțiile administrative sunt principale și determinante, deoarece nici una din celelalte cinci nu are drept obiective elaborarea planului de activitate a organizației, selectarea personalului, coordonarea eforturilor, armonizarea activităților. Toate aceste sarcini constituie obiectivul principal al funcțiilor administrative.

H.Fayol a elaborat și 14 principii generale de administrare:

- diviziunea muncii sau specializarea care permite fiecărui individ să lucreze într-un domeniu limitat, ceea ce determină posibilitatea sporirii competenței și, prin aceasta, a creșterii eficienței;

- autoritate și responsabilitate care prevăd că puterea de a da ordine este contrabalansată de responsabilitatea pentru modul de exercitare;

- disciplina este onțteasă ca „supunere, sorguință, energie și respect”, trebuie asociată cu conducerea competentă și corectă;

- unitate de comandă prin care Fayol considera că un subordonat trebuie să primească ordine de la un singur superior. Dacă acest principiu este violat, „autoritatea este subminată, disciplina este primejduită, ordinea deranjată și stabilitatea amenințată”;

- unitatea de direcție, principiu care stipulează că oamenii angajați on același tip de activități trebuie să aibă aceleași obiective cuprinse într-un singur plan;

- subordonarea interesului individual

celui general presupune că interesele organizației ar trebui să se afle onaintea interesului indivizilor; interesul suprem este cel al organizației;

- remunerarea personalului este considerată de Fayol un motivator important și de aceea trebuie făcută corect;

- centralizarea sau descentralizarea on diferite grade depind de diferite tipuri de organizații, ca și de calitatea personalului angajat. On organizațiile mari, de exemplu, este necesar un anumit grad de descentralizare, adică de delegare a autorității luării deciziilor către nivelurile inferioare;

- lanțul scalar descrie fluxul comunicațional, care se realizează atot pe verticală, cot și pe orizontală. Există un lanț neonterrupt care descrie fluxul autorității dinspre nivelurile superioare spre cele inferioare. Cu toate acestea, Fayol demonstrează că există cazuri on care o acțiune poate fi realizată mai rapid prin comunicarea directă dintre persoanele de același nivel, fără ca deciziile respective să mai meargă on sus și on jos pe lanțul de comandă;

- ordine: organizația trebuie să se bazeze pe un plan rațional care să includă atot ordinea materială, cot și cea socială. Ordinea materială asigură folosirea eficientă a timpului și materialelor. Ordinea socială este asigurată prin organizare și selecție. On conformitate cu acest principiu, Fayol susține ideea: „Un loc pentru fiecare și fiecare la locul său” ;

- echitate, principiu care accentuează, că pentru constituirea unui spirit de echitate, on colectiv conducătorul trebuie să-și trateze subordonații cu amabilitate și imparțialitate. Astfel, va

obține de la ei supunere și loialitate;

- stabilitatea personalului: Fayol consideră că eficiența poate fi obținută numai prin existența unei forțe de muncă stabile, iar organizațiile prospere tind să aibă un personal de conducere mai stabil;

- inițiativă: o sursă a succesului și puterii unei organizații o reprezintă stimularea membrilor săi prin prezentarea propriilor inițiative;

- spirit de echipă: Fayol afirmă că puterea se află în unitate. Pentru a fi puternică, organizația trebuie să funcționeze ca o echipă în care fiecare membru să acționeze astfel, încât să realizeze obiectivele organizaționale în cele mai bune condiții. Aceasta presupune un efort susținut pe care conducătorii trebuie să-l facă pentru creșterea moralului angajaților.⁸

Principiile formulate de Fayol au o aplicație universală și sunt considerate un instrument de lucru foarte prețios pentru conducători. Ele constituie „fondul de aur” al școlii „managementului științific”.

Școala franceză de administrație publică posedă caracteristici specifice, care o deosebesc de alte școli naționale – americană, engleză, germană. În primele etape ale evoluției teoriei administrării cea mai dezvoltată era teoria instituțiilor. M. Prelot sublinia că instituțiile de stat, opinia publică, grupurile de presiune mass-media constituie cea mai sigură parte a științelor politice.⁹

Metoda instituțională în studierea administrației publice a dat posibilitate politologilor francezi să depășească formalismul științei tradiționale de drept constituțional. Autorii francezi nu s-au

limitat la studierea normelor juridice, chemate să reglementeze funcționarea instituțiilor politice, ei au studiat, de asemenea, cum se realizează aceste norme. Concomitent, în acest proces de cercetare a fost examinat aspectul social în funcționarea instituțiilor sociale.

În general, teoria administrației în Franța a evoluat de la studierea teoretică abstractă la elaborarea recomandărilor concrete în procesul de administrare. Cercetătorii francezi subliniază, că concepțiile teoretice ale politologilor trebuie să fie utile pentru președinte, prim-ministru, politicieni și demnitarii de stat. Aproximativ științele sociale de științele politice și interesele statului sunt specifice pentru Franța. Odată pe timpurile lui Voltaire și Montesquieu știința avea o influență substanțială asupra dezvoltării statului francez. Totodată, elaborarea concepțiilor teoretice nu a fost și nu este monopolul savanților politologi, sociologi, juriști sau istorici. Un aport substanțial în dezvoltarea teoriei administrației publice l-au avut și au activiștii sociali și politici, publiciștii și literații.

Una din problemele principale ale teoriei administrării în Franța este problema constituirii sistemului optimal de relații între aparatul de stat și cetățeni. Cunoscutul politolog și publicist francez P. Avril scria în lucrarea „Guvernul Franței” (1969): „Este necesar ca o instituție de stat să asigure la nivel național legătura între putere și cetățeni”.¹⁰

O altă teorie cu privire la administrația de tip nou a fost elaborată de M. Poniatowsky. El scria în lucrarea sa „Alegerea speranței” (1974), că revoluția tehnico-științifică influențează

considerabil politica și administrația publică. Din aceste considerente aparatul politic, instituțiile administrative trebuie să elaboreze metode și să creeze instituții, capabile să soluționeze problemele societății. M. Poniatsky subliniază că puterea, care se baza tradițional pe dreptul moștenirii sau alegerii, în societatea modernă este direct legată de cunoștințe și este a tuturor membrilor societății. De aici rezultă și disputa permanentă a ierarhiei. Autorul nu pune la îndoială însă necesitatea organizării conducerii în stat după principiul ierarhiei. În acest context M. Poniatsky menționează că ierarhia este necesară pentru asigurarea libertății indivizilor și dezvoltarea lor. Participarea cetățenilor la procesul de conducere de toate nivelurile ierarhiei asigură acestei societăți stabilitate și bunăstare. M. Poniatsky subliniază că statul trebuie să cedeze o parte din prerogative autorităților sau organizațiilor competente.¹¹

O concepție ce oglindește situația reală în evoluția administrației publice din Franța a fost elaborată de filozoful Alen. El subliniază în lucrarea „Elementele doctrinei radicalilor” că în statul francez contemporan puterea o dețin nu politicienii, dar onalții funcționari din aparatul de conducere. În același timp, filozoful apreciază onalt competența funcționarilor francezi, menționând că concursul pentru ocuparea unei funcții publice cere o pregătire temeinică. Comisiile de concurs oi selectează pe cei mai buni.

Aceeași sursă critică aparatul de conducere pentru ineficiență și irosirea mijloacelor financiare, precum și pentru depășirea de către aparatul birocratic a

omputernicirilor în scopul soluționării intereselor personale. Alen propune în scopul soluționării problemelor crearea unui sistem de control eficient din partea alegătorilor și a parlamentului.

Printre concepțiile biheavioriste cu privire la administrația publică se numără și lucrarea lui M. Crozier „Fenomenul birocrăției: studierea tendințelor birocratice în organizațiile contemporane și legătura lor cu sistemul sociocultural în Franța”. M. Crozier examinează legitatea funcționării organizației ca reflectare a legităților psihologice. El interpretează structura organizației ca o rețea de relații interpersonale, iar dependența funcțională între membrii organizației - ca ceva derivat din sistemul lor comportamental.

Tendința funcționarilor pentru asigurarea necesităților de securitate sunt foarte importante, în viziunea lui Crozier, și sunt considerate ca unul din elementele de bază ale sistemului birocratic. Crozier consideră că oamenii preferă organizațiile birocratice, deoarece anume aici ei găsesc independență și securitate. Normele și regulile asigură oamenilor protecție, iar sistemul birocratic poate fi examinat ca o structură de apărare, care este necesară individului în rezultatul vulnerabilității lui în fața problemelor sociale.

Analiza școlii franceze de administrare ar fi incompletă dacă nu am menționa lucrarea ex-președintelui Franței Valery Jiscard d'Estaing „Democrația franceză”. Jiscard d'Estaing propune în această lucrare concepția “statului social”, subliniind că societatea contemporană trebuie să asigure tuturor membrilor săi condiții

egale de a atinge bunăstarea minimă. Punând accentul pe individualism, inițiativa particulară, inviolabilitatea proprietății private și pluralismul în viața politică, Jiscard d'Estaing le consideră cheazăia succesului în dezvoltarea statului și a societății franceze.

Progresul tehnico-științific, evenimentele politice din ultimii ani din Franța impun savanților și liderilor politici să elaboreze noi concepții teoretice.

Teoria administrației publice în Germania

Una din cele mai influente școli europene de administrare este școala germană. Specificul teoriei administrării în Germania se exprimă prin cercetările teoretice fundamentale cu caracter filozofic. Idealismul clasic german a dat o interpretare specifică administrării publice.

De la apariția sa, în școala germană de administrare a fost marcat dualismul filozofic de interpretare a problemelor administrației publice. Astfel, aspectul filozofic și cel sociologic era examinat ca modalitate de organizare a statului. Majoritatea politologilor germani percep administrația publică ca otruhipare a rațiunii transcendente, valorilor veșnice și domeniului de realizare a libertății. În această ordine de idei, H.Kun susține că elementul de bază pe care trebuie să

Analizând realitatea socială în țările Europei de Est, politologul german R.Darendorf confirmă, că repartizarea puterii în societatea contemporană este destul de amorfă. Astăzi echilibrul grupurilor de interese ce concurează pe arena politică este înlocuit de violența politică. Birocrația, în viziunea lui Darendorf, este unul din cele mai influente grupuri de interese. În societatea contemporană nimeni nu este în stare să guverneze evitând birocrația și, cu atât mai mult, pronunțându-se împotriva ei.

În teoriile administrației este folosită pe larg teoria conflictelor sociale, elaborată de R. Darendorf. El a propus metode de reglementare a conflictelor sociale la diferite niveluri de administrare.

se fundamenteze teoria administrației este natura umană, în virtutea căruia examinarea administrației publice trebuie să aibă un caracter filozofic: „Statul trăiește prin intermediul omului: omul îl înființează, formează, îl conduce și în același timp trăiește în el, percepeându-l ca propria soartă”. O interpretare filozofico-antropologică a administrației publice este dată și de alți reprezentanți ai școlii germane.¹²

O abordare sociologică tipică a administrației publice o constituie concepția lui V.Weber. V.Weber este de părerea că sistemului de administrare trebuie să i se asigure autoritate, dar în același timp nu se recomandă lărgirea funcțiilor aparatului birocratic. V.Weber vede caracterul elitar al administrației publice în țările Europei de Est în exprimarea esenței democrației contemporane. În viziunea lui, cei ce administrează au responsabilitatea de a crea elita administrativă, care trebuie să fie legitimată de popor, de opinia publică.

Savantul și politicianul german Ludovig Arhard a înaintat o abordare nouă, social-instituțională a administrării. Această concepție pune accentul pe sporirea rolului social al administrației publice. Statul și instituțiile sale au fost proclamate ocrotitoare ale binelui obștesc.

Analizând realitatea socială în țările Europei de Est, politologul german

* * *

Dezvoltarea teoriei administrației în cele trei țări analizate demonstrează că scopul final al administrației publice este satisfacerea nevoilor materiale și spirituale ale cetățenilor. Pentru satisfacerea acestor nevoi sunt create instituții și întreprinderi care se integrează în structura administrației publice și prin care se realizează cele mai variate prestații în favoarea persoanelor fizice și juridice.

Pentru Republica Moldova, conturarea unei teorii științifice cu caracter autonom care să-și propună cercetarea multilaterală a administrației publice este relativ recentă. O contribuție esențială o are în acest sens Academia de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova. În acest context, vom menționa lucrările profesorului Mihail Platon, care optează pentru edificarea unei discipline științifice a administrației publice și cercetează bazele raționale ale organizării și funcționării administrației publice.

BIBLIOGRAFIE

¹ Kavanagh D. Crisis. Charisma and British Political Leadership: Winston Churchill as the outside. London, 1974, p.26-29.

² Ibid., p.10.

CONSIDERAȚII METODICE PRIVIND ELABORAREA FIȘELOR DE POST PENTRU FUNCȚIONARII DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ LOCALĂ

Sergiu CORNEA,
doctor on politologie, prorector pentru
activitate științifică și relații internaționale,
Universitatea de Stat „B.P.Hașdeu” din Cahul

SUMMARY

This study is addressed first of all to experts of local public administration. There are elucidated the advantages of the elaboration and application of job descriptions from the employees' perspective and from the employers' perspective. It is analyzed the legal support and there are determined the responsibilities of local factors of decision concerning the elaboration of job descriptions. There are presented and described the constitutive leading elements of a job description. In the completion of theoretical reflections it is presented a model structure of a job description, in the author's view, for the elaboration of job descriptions for

Noțiune de fișa postului. Punctul de pornire al performanței unui grup, chemat să atingă un anumit obiectiv, este reprezentat de definirea modului de structurare a activității și alocării responsabilităților între membrii grupului. Dezvoltarea capacității de a genera un sistem în care fiecare participant să-și asume rolul și să-și asume responsabilitățile determină succesul oricărui conducător, indiferent de nivelul său de operare. Pentru realizarea acestui deziderat este foarte important de a folosi un instrument foarte eficient – fișa postului

Fișa postului este un document foarte important atât pentru activitățile din domeniul resurselor umane, cât și

pentru derularea în bune condiții a activității din instituție. Fișa postului este unul dintre documentele de formalizare a structurii organizatorice, care definește locul și contribuția postului în atingerea obiectivelor individuale și organizaționale și care este caracteristic individului și organizației, deoarece constituie baza contractului de angajare. Fișa postului este un instrument de informare, pe de o parte, a persoanei care ocupă postul respectiv, iar pe de altă parte, un instrument de control al activității angajatului.

Există mai multe definiții ale fișei postului, cele mai reprezentative fiind următoarele:

- fișa postului este un document care

precizează sarcinile și responsabilitățile ce-i revin titularului postului, condițiile de lucru, standardele de performanță, modalitatea de recompensare, precum și caracteristicile personale necesare angajatului pentru îndeplinirea cerințelor postului;

- fișa postului este un document operațional important, care prezintă în detaliu cerințele pe care trebuie să le îndeplinească un angajat, precum și condițiile de muncă necesare pentru ca acesta să-și desfășoare activitatea în mod normal;

- fișa postului este documentul în care se descrie un post din cadrul unei instituții, precizându-se rolul acestuia, precum și relațiile profesionale pe care trebuie să le aibă ocupantul postului cu ceilalți angajați în vederea realizării obiectivelor specifice postului respectiv;

- fișa postului este unul dintre documentele pe baza cărora se oficializează angajarea și salarizarea personalului unei instituții.

- fișa postului este un document asumat și semnat de funcționarul public la angajare.

Factorii responsabili de realizarea fișei postului. Factorii implicați în realizarea fișei postului sunt:

- specialiștii din serviciul resurse umane sunt implicați întotdeauna în elaborarea unei fișe de post, sesizează ori de câte ori este nevoie să se reprojecțeze fișa postului sau să se elaboreze una nouă; răspund de păstrarea acestui document;

- șeful ierarhic este implicat în elaborarea fișei postului mai ales dacă este vorba despre un post nou sau despre reprojecțarea unui post;

- reprezentantul conducerii primăriei/instituției, de obicei, primarul/conducătorul, care aprobă fișa postului și ia decizia finală;

- cei angajați pe postul respectiv atunci când este cazul revizuirii fișei postului, dar și atunci când se redactează pentru prima dată fișa unui post (ocupanții postului sunt primii care pot furniza date reale, concrete despre sarcinile și activitățile pe care le îndeplinesc pe postul respectiv).

Obligativitatea fișei postului. Fișa postului, la fel ca și regulamentul intern, sunt purtătoarele autorității angajatorului - ca organizator al activității salariaților - și pot fi instrumente extrem de eficiente care conduc la atingerea obiectivelor instituției.

Prezentăm, în continuare, câteva argumente legislative care susțin obligativitatea fișei postului.

Obligativitatea fișei postului este prevăzută de mai multe acte normative. Cu toate că Codul muncii nu prevede în mod expres obligativitatea fișei postului, necesitatea elaborării unui astfel de document poate fi dedusă din prevederile art. 48 și 49, alin 1, lit.(e).

Regulamentul cu privire la ocuparea prin concurs a funcțiilor publice vacante aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.192 din 1 martie 2004 (Monitorul Oficial 42-44/326, 12.03.2004), stabilește că Serviciul resurse umane din cadrul autorității publice întocmește conținutul anunțului de angajare în baza fișei postului.

Regulamentul cu privire la atestarea funcționarilor publici aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.522 din 20 mai 2004 (Monitorul Oficial 83-87/663, 28.05.2004) prevede că Serviciul resurse

umane din cadrul autorității publice pregătește și prezintă secretarului Comisiei de atestare, alături de alte documente, și fișele de post ale fiecărui funcționar public cărui i se aplică procedura de atestare, cu cel puțin o săptămână înainte la data desfășurării atestării (a se vedea : art.10, lit. (e), art.16, lit. (d), art.23).

Utilitatea fișelor de post. Constatăm faptul că fișele de post nu sunt ușor de conceput, dar dacă sunt bine alcătuite, aceste documente sunt de un real folos în activitatea de resurse umane și a instituției în ansamblu.

Oricare ar fi dimensiunile instituției, este necesar de a redacta fișe de post cât mai pline de conținut. În felul acesta, conducerea instituției va avea o imagine clară și concretă a responsabilităților și calităților colaboratorilor, fiind mult mai ușor de estimat prestația fiecărui funcționar.

Rolul fișei postului din perspectiva angajatorului. Din perspectiva instituției, postul este componenta principală care permite organizarea activității și stabilirea sarcinilor și responsabilităților angajaților. Avantajele pe care le oferă elaborarea și utilizarea unor fișe de post adecvate sunt:

- fișa postului reprezintă suport pentru conceperea anunțului de angajare. Indiferent de forma în care este făcut anunțul de angajare (afișaj, ziar, on-line, agenții de recrutare, recrutare internă), conținutul acestuia trebuie să cuprindă aspecte legate de sarcinile, responsabilitățile și cerințele pentru ocupantul postului respectiv;

- fișa postului este un element de bază în selecția candidaților la angajare. În selecția CV-urilor și a candidaților

trebuie de ținut cont de descrierea și specificația postului, precizate în fișa acestuia;

- fișa postului este esențială în organizarea structurii instituției. Pe baza ei se poate structura fiecare subdiviziune și, mai departe, se poate realiza organigrama organizației. În acest fel, fiecare post are o poziție clar delimitată în cadrul structurii organizatorice a instituției;

- pornind de la cunoașterea și descrierea fiecărui post în parte, va fi foarte ușor de stabilit nivelurile de ierarhizare din instituție;

- pe baza unei fișe de post cât mai complexe este foarte ușor de operat modificarea și dezvoltarea unui post;

- fișa postului este unul dintre principalele instrumente de informare pentru noii angajați;

- fișa postului este unul dintre principalele suporturi pentru organizarea și gestionarea întregului personal. Pentru operativitate, este bine ca fiecare fișă de post să aibă un cod sau un număr matricol, în care fiecare cifră sau număr să aibă o anumită semnificație, astfel încât un anumit post să poată fi ușor și rapid identificat în raport cu celelalte;

- prin conținutul său, fișa postului este foarte utilă în evaluarea personalului;

- pe baza descrierii și a specificației postului se pot stabili testele profesionale în vederea angajării sau promovării.

Rolul fișei postului din perspectiva angajatului. Eficiența activității primăriei/instituției depinde în foarte mare măsură de angajați, de gradul lor de pregătire și de capacitatea lor de adaptabilitate la specificul instituției. În acest sens, o fișă de post adecvată

este cât se poate de utilă pentru că oferă candidaților la un anumit post o imagine clară asupra cerințelor și așteptărilor postului respectiv. Pentru angajat, postul reprezintă o sumă de activități pe care trebuie să le îndeplinească, în condiții determinate, în cadrul instituției în care activează. Avantajele fișei postului, din perspectiva angajaților, sunt:

- fișa postului facilitează procesul de autoclarificare referitoare la post: candidatul află, înainte de angajare, sarcinile pe care le-ar avea de îndeplinit, precum și responsabilitățile personale. Dacă descrierea postului nu corespunde cu așteptările pe care le are, o anumită persoană poate renunța la candidatura sa, iar alta poate stabili de comun acord cu angajatorul modificarea sau introducerea unor noi sarcini și responsabilități pentru postul respectiv;

- fișa postului clarifică, orientează și facilitează raportarea corectă a angajatului față de alți angajați. Prin intermediul fișei postului, angajatul află care sunt celelalte posturi din instituție, care sunt relațiile sale de colaborare, de subordonare și/sau de supraordonare, care sunt responsabilitățile sale și află cui și în ce mod trebuie să i se adreseze;

- fișa postului reprezintă baza de plecare în evaluarea performanțelor. Cunoștând care îi sunt sarcinile și responsabilitățile, angajatul este avizat asupra aspectelor în funcție de care se va realiza evaluarea activității sale;

- fișa postului este un instrument de responsabilizare a angajatului. Prin fișa postului, angajatul este foarte clar informat cu privire la sarcinile, obiectivele și responsabilitățile care îi revin și, astfel, se simte mult mai responsabil

în activitatea sa;

- fișa postului informează clar angajatul cu privire la mediul și condițiile în care trebuie să-și desfășoare activitatea. În acest fel, el poate revendica nerespectarea acelor condiții de lucru;

- prin intermediul fișei postului, angajatul află, încă de la începutul angajării, care sunt condițiile de promovare și de formare profesională, astfel încât planificarea carierei este mult ușurată.

Analiza postului. Pentru identificarea principalelor caracteristici ale postului, a obligațiilor pe care le conține și a activităților majore pe care trebuie să le execute deținătorul postului este necesar să se facă analiza postului. Analiza posturilor este una dintre cele mai importante activități ale managementului resurselor umane și se referă la conținutul și cerințele posturilor și nu la analiza persoanelor care le ocupă. Analiza postului servește drept fundament pentru:

- evaluarea schimbărilor de mediu și a modului în care acestea se repercutează asupra postului;

- eliminarea informațiilor specifice postului care duc la discriminări în managementul resurselor umane;

- identificarea unor elemente care ombogățesc sau favorizează calitatea activității;

- planificarea resurselor umane proactiv, astfel încât să nu apară goluri în resursele umane existente;

- compararea candidaților cu specificațiile de personal în cadrul procesului de recrutare;

- dezvoltarea resurselor umane ajutând la identificarea nevoilor de instruire și la planificarea carierei;

- stabilirea clară a standardelor de performanță asociate postului, aceasta conducând la o eficiență sporită a angajaților;

- politică de compensare corectă a angajatului în funcție de performanță acestuia și un raport cu ceilalți angajați;

- evaluarea performanțelor angajaților, informațiile cuprinse în analiza postului jucând rolul de punct de reper în acest proces;

- argumentarea deciziilor de personal: concediere, promovare, delegare etc.;

- sporirea protecției și siguranței angajaților identificând factorii de risc asociați unui post.

Principalele obiective ale analizei posturilor sunt:

- simplificarea muncii (studiul metodelor de muncă și re-proiectarea posturilor);

- stabilirea standardelor de muncă (normarea muncii);

- susținerea altor activități de personal (elaborarea fișelor de post etc.).

Pentru analiza postului pot fi avute în vedere următoarele acțiuni:

- evaluarea postului, planificarea organizatorică;

- onaintarea către conducere a unui plan de ansamblu și obținerea sprijinului conducerii;

- discutarea acestui plan cu șefii subdiviziunilor și cu specialiștii, operându-se modificările necesare;

- solicitarea cooperării reprezentanților angajaților;

- ontocmirea graficului de activități;

- pregătirea și selectarea unui analist de posturi;

- anunțarea tuturor angajaților implicați;

- realizarea etapei pilot;

- analiza rezultatelor etapei pilot și dezbaterea eventualelor probleme;

- realizarea planului final;

- analiza rezultatelor obținute.

Programul de analiză a posturilor presupune un efort considerabil de pregătire. Un specialist în analiza posturilor trebuie să corespundă următoarelor cerințe:

A. Cunoștințe:

- nivel acceptabil de cunoaștere a organizației;

- cunoștințe generale privind tipurile de posturi susceptibile de a face obiectul analizei;

- stăpânește cadrul definitoriu al analizei ce urmează a fi întreprinsă.

B. Aptitudini :

- capacitatea de a stabili un raport cu subiecții intervievați;

- tehnici corespunzătoare de chestionare;

- capacități analitice;

- capacități de formulare în scris și de redactare a materialelor.

C. Atitudini:

- adoptă o atitudine prevenitoare, specifică rolului de “facilitator”;

- trebuie să aibă o abordare diplomatică și plină de tact;

- trebuie să poată descrie adevărul așa cum îl vede (integritate);

- trebuie să aibă capacitatea de a acorda atenție chestiunilor de detaliu.

Descrierea postului. Descrierea postului constă în prezentarea tuturor aspectelor importante ale postului sau în prezentarea funcțiilor postului. De aceea, descrierea postului depinde de natura activităților desfășurate și de scopul pentru care aceasta se întocmește.

Descrierile de post nu au caracter

permanent, ci trebuie să fie reexaminată și actualizată ori de câte ori se constată că au intervenit schimbări importante on conținutul muncii, la nivelul postului sau on cadrul organizației.

On descrierea unui post este esențial să fie avute on vedere următoarele caracteristici:

- a) denumirea postului;
- b) superiorul imediat;
- c) relația cu alte posturi;
- d) scopul general al postului;
- e) principalele obligații / responsabilități (sarcini);
- f) autoritatea conferită;
- g) resurse la dispoziția deținătorului postului;
- h) principalele condiții de studii și calificare necesare pentru ocuparea postului;
- i) localizarea;
- j) data analizei.

Specificația postului derivă din analiza postului, este un rezultat de bază al acesteia și se determină din descrierea postului. Specificația postului conturează ondemnările specifice, cunoștințele, abilitățile și alte caracteristici fizice și personale care sunt necesare pentru ondeplinirea unei lucrări. Specificația postului pune accentul și conține o descriere sumară a cerințelor umane ale postului.

Prin urmare, dacă descrierea postului este un rezultat al analizei postului orientate spre descrierea sarcinilor sau a funcțiilor postului, specificația postului derivă din analiza postului orientată spre persoane.

Este foarte important ca specificațiile de post să fie clare, să conțină obiective realizabile și să reflecte nevoile reale ale organizației.

On elaborarea specificației postului

există unele riscuri:

- ne bazăm pe descrierea calităților ocupantului anterior;
- specificarea excesivă și exagerarea nivelului cerințelor;
- folosirea unor fraze vagi, fără sens;
- introducerea unor criterii nejustificate de restrictive.

Redactarea fișei postului. Fișa postului ar trebui să conțină date minime despre: denumirea postului de muncă, integrarea on structura organizatorică, responsabilități, sarcini, activități și acțiuni specifice postului de muncă, competențele postului de muncă, contextul muncii, pregătirea necesară postului de muncă, salariul și condițiile de promovare.

Fișa postului trebuie să cuprindă:

Denumirea postului de muncă care trebuie luată din Clasificatorul unic al funcțiilor publice aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.151 din 23.02.2001 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.25-26/186 din 01.03.2001).

Obiectivul principal al locului de muncă - o informație succintă (fără prea multe detalieri) menită să clarifice obiectivul postului de muncă on cauză.

Integrarea postului de muncă on structura organizațională - poziția postului on structura ierarhică a organizației (sunt definite pozițiile de subordonare, relațiile cu posturile onvecinate, distanța față de posturile superioare etc.).

Cerințele postului, fiind și precondiție pentru angajare, se referă la studii, experiență, abilități (unii angajatori menționează și trăsăturile de personalitate necesare celui care ocupă postul respectiv).

Corespondența cu cerințele postului - studiile, experiența, abilitățile și alte informații relevante on omplinirea cerințelor postului. Pregătirea necesară postului de muncă este o condiție a angajării. On să aici ar trebui să existe sugestii despre cursurile pe care angajatul ar trebui să le urmeze pentru perfecționare. Este de reținut că fișa postului nu este adresată exclusiv unui angajat ce ocupă un anumit post de muncă, ea este on fapt o descriere a sarcinilor care revin oricărei persoane care va ocupa un anumit post de muncă.

Atribuțiile locului de muncă sunt specificate obligațiile, îndatoririle ce revin angajatului față de oameni, materiale, bani, echipamente etc. Responsabilitățile trebuie să fie redactate clar, pe puncte, pentru ca angajatul să le onțeleagă cât mai bine.

Competențele locului de muncă - reprezintă libertatea decizională de care beneficiază titularul pentru ondeplinirea atribuțiilor care oi revin.

Condițiile de muncă – se vor indica: durata programului de muncă, durata și perioada concediului de odihnă, durata contractului de muncă, remunerarea pentru munca prestată, locul desfășurării activității, echipamentele birotice disponibile, resurse puse la dispoziție, eventualitatea deplasărilor curente, condițiile deosebite de muncă.

Norme etice obligatorii corespunzătoare ocupantului postului – se vor enumera normele etice și deontologice de care trebuie să se conducă ocupantul postului on activitatea sa.

Actele normative ce vor fi respectate on activitatea ocupantului postului. Se prezintă o listă a actelor normative de care angajatul trebuie să se conducă on

activitatea sa.

Exigențe față de fișa postului. Pentru ca fișa postului să fie un instrument eficient, trebuie să corespundă următoarelor rigori:

- stabilirea îndatoririlor și responsabilităților postului, on așa fel oncbt oricui să-i fie clar care sunt așteptările pentru postul respectiv;
- precizarea cunoștințelor, aptitudinilor, abilităților și a altor calificări necesare ocupării postului respectiv;
- existența unei baze concrete și clare pentru compararea posturilor și determinarea nivelului de salarizare;
- susținerea deciziilor de angajare, evaluare și promovare a angajaților;
- asigurarea conformității cu legislația on vigoare.

Anexă

Structura fișei postului

Denumirea instituției / organului autorității publice locale

Denumirea subdiviziunii

Fișa postului

1. Identificarea postului

1.1. Codul și denumirea postului.

Codul și denumirea postului se indică potrivit cu Clasificatorul unic al funcțiilor publice aprobat prin Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr.151 din 23.02.2001 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.25-26/186 din 01.03.2001).

1.2. Gradul profesional al ocupantului postului.

Se va indica rangul și gradul de calificare al ocupantului postului on corespundere cu Legea serviciului public nr.443-XIII din 04.05.1995 (Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.61/681 din 02.11.1995).

1.3. Scopul principal al postului.

Se va indica necesitatea existenței

postului și contribuția pe care acesta o are în cadrul autorității sau instituției publice.

1.4. Cerințe privind ocuparea postului.

Fiind și precondiție pentru angajare, se referă la studii, experiență, abilități, trăsăturile de personalitate necesare celui care ocupă postul respectiv.

1.4.1 Pregătirea de specialitate

Se va indica nivelul și profilul studiilor profesionale. Cunoștințele profesionale ale titularului postului, stabilite în fișa postului, trebuie să acopere întreg spectrul de activități ce-i revin postului respectiv. Volumul cunoștințelor și deprinderilor profesionale necesare pentru ocuparea postului pot fi divizate în trei compartimente:

- cunoștințe profesionale generale;
- cunoștințe profesionale speciale, perfecționări;
- aptitudini profesionale.

Cunoștințele și deprinderile profesionale incluse în fișa postului trebuie să asigure exercitarea eficientă de către funcționarul public a atribuțiilor ce-i revin.

Cunoștințele profesionale generale se referă la cunoștințe din domeniile: sistemul constituțional și politic al Republicii Moldova, sistemul autorităților publice centrale și locale, serviciul public în Republica Moldova, cadrul juridic al administrației publice locale ș.a.

Cunoștințele profesionale speciale trebuie să cuprindă un anumit volum de cunoștințe necesare pentru îndeplinirea cu succes a atribuțiilor de serviciu. Se vor indica domeniile de perfecționare ale titularului postului. Aici ar trebui incluse sugestii despre cursurile pe care angajatul ar trebui să le urmeze

pentru perfecționare. (De exemplu: Pentru ocuparea postului sunt necesare perfecționări (specializări) în următoarele domenii: managementul resurselor umane, managementul strategic, afacerile europene, managementul financiar, politici publice, dreptul internațional, relații internaționale ș.a.).

Este de reținut că fișa postului nu este adresată exclusiv unui angajat ce ocupă un anumit post de muncă, ea este în fapt o descriere a sarcinilor care revin oricărei persoane care va ocupa un anumit post de muncă.

Aptitudinile profesionale necesare se referă la capacitățile și aptitudinile pe care trebuie să le posede titularul postului pentru a-și îndeplini eficient obligațiile. În fișa postului, de exemplu, ar putea fi indicate următoarele aptitudini profesionale:

Capacitatea de:

- îndeplinire a rolului de agent al schimbării;
- rezolvare eficientă a obiectivelor și a problemelor;
- autoperfecționare și de valorificare a experienței dobândite;
- analiză și sinteză;
- planificare și acționare strategică;
- a lucra eficient în echipă;
- a lucra eficient independent;
- consiliere și îndrumare;
- organizare și coordonare;
- control și depistare a deficiențelor;
- delegare a atribuțiilor;
- gestionare a resurselor alocate;
- adaptabilitate;
- asumare a responsabilității;
- creativitate și spirit de inițiativă;
- abilități de comunicare;

- abilități în gestionarea resurselor umane;

- abilități de mediere și negociere;
- cerințe specifice (călătorii frecvente, delegări, detașări).

Competența managerială (cunoștințe de management, calități și aptitudini manageriale):

- conducerea de activități, proiecte, programe, departamente sau instituții publice;

- ontărirea capacității instituționale, prin ombunătățirea sectorului de resurse umane, precum și a metodelor existente;

- evaluarea, revizuirea și propunerea de recomandări pentru ombunătățirea practicilor curente;

- identificarea de lacune, supra-puneri sau duplicări în relațiile organizaționale existente;

- formulări de politici, strategii și proceduri noi, actualizate sau ombunătățite;

- elaborarea de planuri de acțiune pentru implementarea politicilor și strategiilor;

- estimarea, asigurarea și gestiunea resurselor umane, financiare, tehnice, materiale;

- managementul sistematic al informației;

- monitorizarea și evaluarea implementării, după caz, de politici, strategii, programe;

- implementarea de planuri și strategii de comunicare internă și externă;

- orice alte domenii specifice instituției și postului.

1.4.2. Vechimea în funcții publice.

Se indică vechimea, experiența de

muncă necesară pentru ocuparea postului respectiv.

1.4.3. Cunoștințe de operare/programare pe calculator (necesitate și nivel).

1.4.4 Aptitudini de lucru cu tehnica de birou (copiator, fax, scanner ș.a.).

1.4.5 Posedarea limbilor străine (necesitate și grad de cunoaștere).

2. Atribuții

Atribuțiile ce-i revin postului respectiv se stabilesc pe baza prevederilor cadrului legislativ.

3. Limite de competență

Reprezintă libertatea decizională de care beneficiază titularul pentru ondeplinirea atribuțiilor care oi revin.

4. Delegarea de atribuții

Modalitatea onlocuirii în cazul absenței. Perioada, limitele de competență.

5. Sfera relațională

Intern:

a) Relații ierarhice:

subordonat față de (se indică postul superiorului/superiorilor);

superior pentru (se indică posturile subordonate);

b) relații funcționale (se indică cu care structuri din cadrul instituției colaborează și în ce limite);

c) relații de control (de către cine poate fi controlat și pe cine poate controla);

d) relații de reprezentare (se indică dacă titularul respectivului post poate reprezenta subdiviziunea sa în relațiile cu alte subdiviziuni și limitele acțiunii respective).

Extern:

a) cu autorități și instituții publice;

b) cu organizații internaționale;

c) cu persoane juridice private.

6. Condiții de muncă

Se vor include informații referitor la:

- programul de muncă;
- concediul de odihnă;
- durata contractului de muncă;
- remunerație;
- locul desfășurării muncii;
- echipamentele birotice;
- resursele puse la dispoziție
- deplasările curente;
- condițiile deosebite de muncă.

7. Norme etice obligatorii corespunzătoare ocupantului postului

Se vor enumera normele etice și deontologice de care trebuie să se conducă ocupantul postului în activitatea sa.

8. Actele normative ce vor fi respectate în activitatea ocupantului postului

Se prezintă o listă a actelor normative de care angajatul trebuie să se conducă în activitatea sa.

Ontocmit de (se ontocmește de conducătorul compartimentului în care oși desfășoară activitatea titularul postului în colaborare cu Serviciul resurse umane):

Nume și prenume

Funcția

Semnătura.....

Data ontocmirii.....

Luat cunoștință de către ocupantul postului

Nume și prenume.....

Semnătura.....

Data.....

Avizat de (se avizează de conducătorul subdiviziunii):

Nume și prenume.....

Semnătura.....

Data.....

Modificările făcute fișei postului

Tipul modificării.....

Data modificării

Semnătura responsabilului

BIBLIOGRAFIE

1. Legea serviciului public, nr. 443-XIII din 04 mai 1995.

Societatea civilă și statul de drept



MECANISMELE DE PROTECȚIE A DREPTURILOR OMULUI ON REPUBLICA MOLDOVA

Dumitru PULBERE,
președintele Curții Constituționale a Republicii Moldova

SUMMARY

The study of human rights came into an authentic international phenomenon of political and legal nature during last decade, implying almost all nations due to its intensity and spreading. Thus, human rights became a much-discussed subject, which allowed, by means of the Universal Declaration of Human Rights, to adopt numerous international regulations, provided with many mechanisms for their application into practice.

The adhesion of the Republic of Moldova to the Council of Europe and the ratification of the European Convention for the Protection of Human Rights and of its additional protocols imposed a very detailed analysis of the legislation into force, according to actual social necessities and to criteria of a rule of law, as well as the study of all provisions that are contrary to the Universal Declaration of Human Rights.

Cercetarea drepturilor omului a căpătat on ultimul deceniu proporțiile unui autentic fenomen politic și juridic internațional, implicand prin intensitatea și extinderea sa aproape toate popoarele globului. Drepturile omului au devenit, astfel, un subiect extrem de discutat care, avond la bază Declarația Universală a Drepturilor Omului, a contribuit la adaptarea unui număr impresionant de reglementări internaționale, cu numeroase mecanisme de aplicare on practică.

On ultimii ani abordarea problemelor fundamentale ale protecției juridice a drepturilor omului a cunoscut o schimbare optică și on Republica Moldova, cele trei puteri ale statului - legislativă, executivă și judecătorească

- angajandu-se plenar on soluționarea lor. Mass-media a acordat, la rondul lor, un spațiu larg problemelor teoretice, dar mai ales celor practice din domeniu.

Odată cu aderarea Republicii Moldova la Consiliul Europei și ratificarea Convenției Europene a Drepturilor Omului, a protocoalelor adiționale, on țară se impune o judicioasă reexaminare a legislației on vigoare corespunzător necesităților sociale actuale și criteriilor unui stat de drept, accentul fiind pus pe abordarea tuturor prevederilor ce vin on contradicție cu Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Orice aport on domeniul legislativ, ce ține de componenta drepturilor omului, din partea specialiștilor și oamenilor politici, permite realizarea

și perfecționarea cadrului juridic on care se desfășoară activitatea societății noastre. On acest caz, statului oi revine obligația de a crea mecanismele necesare garantării respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, la nivelul standardelor și prevederilor actelor normative și experienței țărilor cu ondelungate tradiții democratice.

Dacă e să ne referim la Republica Moldova, ar fi de notat că printre instituțiile de stat preocupate de apărarea drepturilor omului este și Curtea Constituțională. On această ordine de idei unul dintre mijloacele cele mai importante de asigurare a respectării drepturilor omului ol constituie controlul constituționalității. Dat fiind faptul că drepturile omului sont consacrate și garantate prin Constituție, dezvoltate prin legi, concordanța acestora cu Constituția reprezintă o acțiune firească ontr-un stat de drept, de natură a ontări respectul pentru valorile umane.

Din punctul de vedere al dreptului constituțional, primatul normelor și prevederilor constituționale față de orice alte reglementări legislative existente on stat, ca și ascendența morală, politică și juridică a principiilor constituționale, implică asigurarea controlului constituționalității legilor și organizarea acestuia pe o bază eficientă.¹

On ceea ce privește sancțiunea supremației Constituției on literatura de specialitate se expun mai multe ipoteze: absența unui control (din considerentele că legea este expresia voinței suverane, iar puterea suverană este incontrollabilă); onfăptuirea controlului prin opinia publică; controlul prin

referendum; asigurarea controlului printr-un organ politic; efectuarea controlului printr-un organ jurisdicțional; recurgerea la un organ unic special și specializat.

On Republica Moldova, on cadrul discutării problemelor instituirii controlului constituționalității on Parlament, a prevalat ideea constituirii unei Curți Constituționale, ca organ jurisdicțional special și specializat. Un asemenea sistem nu aduce atingere principiului suveranității Parlamentului și nici principiului separării puterilor on stat. Astfel, inclusiv on domeniul legislativ, activitatea desfășurată de Parlament se subordonează și ea Constituției.

Nefiind un organ esențialmente și exclusiv jurisdicțional, fiind situat ontre puteri, el poate exercita și alte prerogative: veghează respectarea procedurii pentru alegerea Președintelui Republicii Moldova, confirmă definitiv rezultatele sufragiului, hotărăște asupra chestiunilor avond ca obiect constituționalitatea unui partid politic etc.; trebuie menționat că hotărorile Curții Constituționale sont definitive și nu pot fi atacate de nimeni.

Fiind una din cele mai tinere instituții de jurisdicție constituțională din Europa, Curtea Constituțională a Republicii Moldova și-a onceput activitatea la 23 februarie 1995. Potrivit art. 123 alin.(2) din Constituția Republicii Moldova² și art. 1 alin.(2) din Legea cu privire la Curtea Constituțională³, acest organism este independent față de orice altă autoritate publică și se supune numai Constituției. Curtea Constituțională oși stabilește ea onsăși limitele de competență. Ea are dreptul de a solicita orice fel de informații, documente și acte

de la autoritățile publice, alte persoane juridice, indiferent de tipul de proprietate și forma de organizare juridică.

Judecătorii Curții Constituționale sunt independenți în exercitarea atribuțiilor lor și inamovibili pe toată durata mandatului. Faptul că au fost desemnați de cele trei autorități (Parlament, Președintele Republicii Moldova și Consiliul Superior al Magistraturii) nu se reflectă asupra activității pe care o desfășoară. Judecătorii nu mai păstrează nici un fel de raporturi de dependență cu forumurile care i-au desemnat, lucru adevărat și prin faptul că judecătorilor le este interzis să facă parte din partide politice (art. 11 din Legea cu privire la Curtea Constituțională).⁴ Problema actelor Curții Constituționale este reglementată prin Capitolul 9 (art. 61-73) din Codul jurisdicției constituționale.

În decursul activității sale, prin deciziile și hotărârile pronunțate, Curtea Constituțională a adus importante contribuții legate de compatibilitatea sau incompatibilitatea unor legi cu respectul drepturilor fundamentale, prevăzute de Constituție.

Numărul hotărârilor Curții Constituționale, prin care au fost declarate neconstituționale prevederile unui șir de acte normative, este mare, de aceea este imposibilă enumerarea multora dintre ele. Țin doar să menționez că acestea contribuie la implicarea activă a Curții Constituționale în asigurarea concordanței legislației țării noastre cu principiile statului de drept.

E de notat în același timp că printre instituțiile de stat ce asigură garantarea și respectarea drepturilor și libertăților fundamentale se numără și instanțele

judecătorești.

Justiția, prin definiție, trebuie să garanteze drepturile cetățenilor împotriva oricăror abuzuri, sancționând pe cei vinovați de încălcarea legii și restabilind drepturile ce au fost încălcate. Cu toate că aceste lucruri par astăzi firești, nu întotdeauna justiția a avut atât de clar stabilite sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească. Ideea implicării justiției în apărarea drepturilor omului este o creație modernă, legată de însuși conceptul existenței acestor drepturi.

În antichitate a avut o largă circulație principiul „fiat justiția perat mundus” (să se facă dreptate chiar dacă ar fi să piară lumea).⁵

Este cert, că o asemenea concepție absurdă despre justiție nu are nimic în comun cu apărarea drepturilor omului. Astfel, cunoscutul diplomat și jurist Nicolae Titulescu susținea că „sub abstracțiunea legilor se mișcă oamenii și a-i sacrifica unui exces de logică, înseamnă a zice: „Omul este făcut pentru lege, iar nu legea pentru om”, ceea ce este o absurditate”⁶. Pentru a reflecta mai bine rolul justiției în apărarea drepturilor omului urmează a fi analizate: garanțiile constituționale; mecanismul actual de organizare judecătorească; rolul apărării în procesul penal; valoarea căilor de atac ca mijloace de asigurare a respectării drepturilor omului.

Într-un stat de drept, unde funcționează principiul separării puterilor, pentru a-și putea îndeplini sarcinile de mare răspundere, ce le revin, judecătorii trebuie să fie independenți și să se supună numai legii.

Constituția Republicii Moldova

precizează statutul judecătorului, stipulând on art. 116 că judecătorii sunt numiți on funcție de către Președintele Republicii Moldova, la propunerea Consiliului Superior al Magistraturii. Ei sunt inamovibili potrivit legii.

Cu privire la statutul judecătorului trebuie de precizat că funcția de judecător este incompatibilă cu orice altă funcție publică sau privată, cu excepția activității didactice sau științifice. Rațiunea acestei prevederi constă on dorința de a asigura condițiile necesare pentru păstrarea independenței persoanelor care funcționează on magistratură. Dacă s-ar fi acceptat ondeplinirea și altor funcții, ar fi existat dubii asupra obiectivității sale depline on judecarea cauzelor, ontrucot asupra lui puteau fi exercitate presiuni sau influențe.

On conformitate cu art. 115 din Constituția Republicii Moldova, justiția se onfăptuiește prin Curtea Supremă de Justiție, prin Curtea de Apel și prin judecătorii. Este interzisă onființarea de instanțe extraordinare. On același timp, pentru anumite categorii de cauze pot funcționa, potrivit legii, judecătorii specializate.

Ședințele de judecată on toate instanțele judecătorești sunt publice. Judecarea proceselor on ședința onchisă se admite numai on cazurile stabilite prin lege, cu respectarea tuturor regulilor de procedură. Onșă ompotriva hotărârilor judecătorești, părțile interesate și organele de stat competente pot exercita căile de atac, on condițiile legii.

Legea cu privire la statutul judecătorului reglementează pe larg condițiile pentru admiterea, numirea și avansarea on corpul magistraților,

precizond on ce constau drepturile și obligațiile acestora⁷. Astfel, se prevede că magistrații nu pot fi reținuți, supuși aducerii silite, arestați sau trași la răspundere penală fără acordul Consiliului Superior al Magistraturii și al Președintelui Republicii Moldova sau, după caz, al Parlamentului. Judecătorul, membrii familiei sale și averea lor se află sub protecția statului. La cererea judecătorului sau a președintelui Curții Supreme de Justiție ori, după caz, a ministrului justiției, organele afacerilor interne sunt obligate să ia măsurile de rigoare pentru asigurarea securității judecătorului și a membrilor familiei lui, integrității bunurilor acestora. Judecătorul are dreptul să fie asigurat de către organele afacerilor interne cu mijloace de apărare.

Magistrații nu pot fi eliberați din funcție decot on caz de demisie, pensionare, lichidarea sau reorganizarea instanței judecătorești; dacă judecătorul refuză să fie transferat ontr-o altă instanță de judecată; on caz de comitere sistematică de abateri disciplinare; de pronunțare a sentinței definitive de onvinuire; de pierdere a cetățeniei Republicii Moldova; refuzul de a depune jurământul sau oncălcarea lui; imposibilitatea de ondeplinire a funcției de judecător pe motiv de sănătate, neputond fi eliberat on cazul reontoarcerii lui la serviciu după boală; expirarea omputernicirilor; constatarea calificării insuficiente; constatarea capacității de exercițiu restronse sau a incapacității de exercițiu prin hotărârea judecătorească definitivă; decesul judecătorului sau recunoașterea decesului prin hotărâre judecătorească definitivă.

O importantă prevedere a legii este aceea care dispune că dacă ompotriva unui magistrat se pune on mișcare o acțiune penală, el va fi suspendat din funcție până la rămonerea definitivă a hotărării; on caz dacă i se constată nevinovăția, el va fi repus on drepturile avute anterior, fiindu-i restituite drepturile bănești de care a fost lipsit. Altă idee demnă de reținut este cea menționată on art. 20 din Legea cu privire la statutul judecătorului, potrivit căreia promovarea sau transferarea magistraților se poate face numai cu consimțământul acestora, la propunerea Consiliului Superior al Magistraturii, de către Președintele Republicii Moldova sau, după caz, de Parlament. On lege sunt prevăzute dispozițiile generale on legătură cu răspunderea disciplinară a magistraților. Abaterile disciplinare ale acestora se iau on dezbateri on cadrul colegiului disciplinar, organ constituit pe longă Consiliul Superior al Magistraturii, on conformitate cu Legea cu privire la colegiul disciplinar și la răspunderea disciplinară a judecătorilor⁸.

Un mijloc important de protejare și restabilire a drepturilor omului, oncălcate on cadrul realizării justiției sunt căile de atac, atot ordinare, cot și cele extraordinare.

Până-n 1996 sistemul căilor de atac păstra, de fapt, o singură cale ordinară de atac – recursul, ontemeiată pe necesitatea păstrării numai a două grade de jurisdicție.

Modificările operate on anul 1996 vizează, pe de o parte, sporirea numărului căilor de atac ordinare la două - apelul și recursul, pe de altă parte, sporirea și reprofilarea căilor

extraordinare de atac – contestația on anulare, revizuirea procesului, recursul on anulare și demersul on interesul legii.

Introducerea acestor importante modificări privind exercitarea căilor de atac, reprezintă un pas onainte on dezvoltarea legislației noastre, on conformarea ei standardelor internaționale.

Actualmente, conform Codului de procedură penală al Republicii Moldova nr. 1282-III din 02.06.2003, căile ordinare de atac cunoscute sunt apelul, recursul ordinar, iar căile extraordinare de atac sunt recursul on anulare și revizuirea procesului penal. Codul de procedură civilă al Republicii Moldova nr. 1294-III din 09.06.2003 prevede drept căi de atac a hotărârilor judecătorești apelul, recursul și revizuirea.

Procuratura, fiind una din instituțiile de stat ce asigură garantarea și respectarea drepturilor și libertăților fundamentale, ea oși exercită atribuțiile ca organ autonom on sistemul organelor judecătorești. Principiile de organizare și activitate a Procuraturii on Republica Moldova sunt descrise pe larg on Constituția Republicii Moldova (art. 124-125) și, on special, on Legea cu privire la Procuratură⁹.

Procuratura supraveghează executarea exactă și uniformă a legilor de către organele administrației publice, persoanele juridice și fizice, asociațiile lor. Procuratura apără legalitatea, drepturile și libertățile cetățenilor, contribuie la onfăptuirea justiției on condițiile legii.

Organele Procuraturii acționează public, conlucrează cu organele autorităților publice, comunică Parlamentului, Președintelui Republicii

Moldova, Guvernului și organelor administrației publice centrale de specialitate și locale starea legalității, iar on cazurile necesare, on limita competenței lor, fac propuneri și iau măsuri pentru restabilirea legalității.

Funcțiile Procuraturii se referă atot la activitatea judiciară propriu-zisă, cot și la activitatea preventivă și de control al executării legislației.

Obiecțiile forte aduse on legătură cu subordonarea Procuraturii unei autorități administrative (Guvernului Republicii Moldova sau Ministerului Justiției) pornesc de la faptul că on felul acesta magistrații ar putea fi împărțiți on două categorii: judecători și procurori, unii fiind complet independenți, on timp ce alții ar depinde de executiv, ceea ce ar avea un efect nedorit asupra onfăptuirii actului de justiție.

Spre deosebire de judecător, procurorul, nu emite o hotărre judecătorească, lui revenindu-i atribuții exterioare deliberării judecătorești privitoare la promovarea justiției, apărarea legalității, a drepturilor cetățenilor și a interesului public, ocrotit de lege și chiar prin garantarea independenței instanțelor judecătorești.

On plus, on fața instanțelor judecătorești procurorii sunt independenți, ei subordonandu-se numai legii. Dacă procurorul va fi subordonat executivului, va executa sarcinile primite de la acest organ – poate să primească o dispoziție să nu declare recurs onpotriva unei hotărri ilegale și neontemeiate, astfel, nu se va exercita controlul asupra hotărrii respective.

Considerăm că pentru procuror

trebuie asigurat același statut ca pentru judecător (prevăzut actualmente de art. 2 din Legea cu privire la Procuratură): independență, subordonare doar legii; o activitate on care să nu aibă imixtiuni executivul. De aceea nu trebuie acceptată nici ideea ca Procuratura să fie subordonată direct Guvernului, și nici ideea de a fi subordonată Ministerului Justiției.

Astăzi, avem o Procuratură care nu face parte din nici un sistem al organelor statului, nesubordonată nimănu și necontrolată de nimeni. Avem o Procuratură care constituie a patra putere on stat, o soluție perfect originală.

Omputernicirile respective sunt realizate de ontregul sistem unic și centralizat al organelor procuraturii, care include: Procuratura Generală; Procuratura Găgăuziei; procuraturile raionale, municipale și de sector; procuraturile specializate (militară, de transport, anticorupție etc.).

Executarea ordinelor și indicațiilor Procurorului General privind executarea urmăririi penale este obligatorie pentru toate organele de urmărire prealabilă și cercetare penală; on cazul on care ordinele și indicațiile date de el nu corespund legii, le anulează personal.

Procurorii ierarhic inferiori sunt numiți de Procurorul General și oi sunt subordonați. Procurorul este independent, imparțial și inamovibil, potrivit legii. Imunitatea procurorului se extinde asupra locuinței sale, oncăperii de serviciu, mijlocului de transport, mijloacelor de telecomunicații, corespondenței, bunurilor personale și documentelor.

Procesul penal onpotriva procu-

rorului poate fi intentat în condițiile prevăzute de Codul de procedură penală.

Pentru a reflecta mecanismul apărării drepturilor omului în cadrul activității organelor procuraturii, este bine venită analiza detaliată a direcțiilor de activitate ale acestora.

Supravegherea generală este supravegherea exercitată de procuror asupra executării legilor de către organele administrației publice centrale și locale, agenții economici, alte persoane juridice și fizice, precum și asociațiile lor. Controlul respectării legilor se exercită numai în urma comunicărilor despre încălcarea legislației, care necesită luarea de atitudine din partea procurorului.

La exercitarea supravegherii, în limitele competenței sale, procurorul este în drept să ceară conducătorilor și altor factori de decizie prezentarea documentelor, materialelor, datelor statistice, organizarea controlului și reviziei activității agenților economici aflați în subordonarea și sub controlul lor, precum și factorilor de decizie, specialitate, apărute pe parcursul exercitării supravegherii, efectuarea unor expertize, controale ale materialelor, informațiilor, comunicărilor sosite la Procuratură și să-i oblige a prezenta procurorului rezultatele controalelor.

Procurorul poate, de asemenea, să citeze factori de decizie și cetățeni, să le dea explicații orale sau scrise privitor la încălcările legii, să audieze comunicările și explicațiile conducătorilor organelor administrației publice, agenților economici și ale altor persoane juridice privind starea legalității din organizațiile care se află în subordinea

și sub controlul lor. Cetățenilor care sunt citați în Procuratură li se oferă anumite garanții și compensații.

Organele administrației publice, organizațiile obștești sunt sesizate de procuror pentru lichidarea încălcărilor de lege, cauzelor și condițiilor ce favorizează aceste încălcări.

În cadrul exercitării atribuțiilor sale, procurorul emite trei categorii de acte: recursuri, sesizări și ordonanțe.

Prin Legea cu privire la Procuratură cetățenilor le este asigurat dreptul la reabilitare. În caz de reabilitare ulterioară a persoanei de către instanța judecătorească sau de către organele Procuraturii, informațiile despre încălcarea legalității, care compromit cetățeanul și care sunt date publicității nemijlocit de către organele Procuraturii, trebuie să fie dezmințite de procuror în același mod în care au fost date publicității, nu mai târziu de o lună după intrarea în vigoare a deciziei de reabilitare, pronunțate în instanța judecătorească sau de Procuratură.

Mecanismul protejării drepturilor omului este asigurat și de contribuția procurorului la onfăptuirea justiției în instanțele judecătorești.

În conformitate cu legea, procurorul participă la dezbaterile tuturor cauzelor penale, cauzelor civile, cauzelor privind litigiile economice și contravențiile administrative intenționate de ei în cazurile în care se impune apărarea intereselor minorilor, bătrunilor, handicapaților, persoanelor aflate în dependență materială sau de serviciu, precum și a intereselor statului și a societății în ansamblu (legitimarea efectuării alegerilor, referendumurilor ș.a.), precum și în alte cazuri prevăzute

de lege.

De competența procurorului ține supravegherea respectării legilor în locurile de recluziune, de executare a pedepsei și a altor măsuri de constrângere, stabilite de instanța judecătorească, precum și în instituțiile psihiatrice judiciare.

Procurorul este obligat să elibereze imediat fiecare persoană ținută ilegal în locurile de recluziune sau reținută, prin încălcarea legii, în detențiune preventivă, supusă altor măsuri de constrângere.

Hotărârile și dispozițiile emise de procuror privind respectarea modului și condițiilor, stabilite de lege, de detenție a persoanelor reținute, a arestaților, a condamnaților la privațiune de libertate și la alte pedepse, precum și a persoanelor cărora le sunt aplicate alte măsuri de constrângere, sunt obligatorii spre executare administrației, precum și organelor care execută sentința instanței judecătorești, pronunțate persoanelor condamnate la pedepse neprivative de libertate.

Realizând sarcinile impuse prin lege în competența sa, Procuratura protejează drepturile omului în mod direct și real, dispunând în acest sens de porghii concrete.

Instituția avocatului parlamentar (ombudsmanul) constituie un mijloc național de protecție a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

Ombudsmanul (din suedeză - cel ce pledează pentru altul), adoptat de limbajul universal, este o instituție recunoscută de constituție sau de o lege a organului legislativ competent acesteia, condusă de o persoană independentă, care răspunde de actele sale în fața

Parlamentului, primește plingerile cetățenilor și acționează din proprie inițiativă pentru a apăra legalitatea actelor juridice sau administrative, face recomandări sau sugestii, face publice informările anuale¹⁰.

În sistemul nostru constituțional a fost aleasă denumirea de avocat parlamentar, considerându-se că în conștiința și în limbajul nostru avocatul este cel care îi apără pe cei neadrecțiți.

Instituția ombudsmanului are funcția de supraveghere a respectării drepturilor fundamentale și a legalității; de cercetare și de control al administrației publice; de mediere sau sugerare a unor măsuri legale; de sancționare sau penalizare a autorităților care îngreuiază activitatea.

Toate aceste prerogative dau imaginea unei instituții care se constituie într-o garanție proprie statului de drept, având scopul de a asigura cetățeanul împotriva abuzurilor statului.

Ombudsmanul este un omputernicit al Parlamentului, cu autonomie deplină, însărcinat de legislativ cu controlul executivului privind problemele referitoare exclusiv la administrația publică, fără a le putea îndeplini imediat sau a le modifica direct acțiunile. El nu este legiuitor, deoarece nu poate aproba măsuri cu forță de lege; nu este mecanism de guvernare, nefiind capabil să ia decizii în politica țării; nu este avocat, cu competență de a apăra cetățenii în tribunale sau probleme personale. Prevederile care reglementează instituția ombudsmanului în Republica Moldova sunt cuprinse în Legea cu privire la avocații parlamentari¹¹.

Instituția avocaților parlamentari a fost introdusă în Republica Moldova

după modelul țărilor scandinave și ale altor state, on care există un organ independent, avond prerogativa să exercite un control asupra actelor de guvernământ.

Așadar, activitatea avocatului parlamentar este menită să asigure garantarea respectării drepturilor și libertăților constituționale ale omului de către autoritățile publice centrale și locale, instituții, organizații și ontreprinderi, indiferent de tipul de proprietate, asociațiile obștești și persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile.

Avocații parlamentari contribuie la repunerea on drepturi a cetățenilor, la perfecționarea legislației ce ține de domeniul apărării drepturilor omului, la instruirea juridică a populației prin aplicarea procedeeleor menționate on lege.

Parlamentul numește trei avocați parlamentari, care sont egali on drepturi și au atribuții egale. Numirea lor on funcție se efectuează cu votul majorității deputaților aleși, pentru un mandat de 5 ani.

Avocat parlamentar poate fi orice cetățean al Republicii Moldova care a atins vârsta de 35 ani, are studii juridice superioare, posedă cunoștințe on domeniul apărării drepturilor omului și se bucură de autoritate on societate.

Avocatul parlamentar nu poate deține nici o funcție electivă sau publică, nu poate practica alte activități retribuite, cu excepția activității didactice și științifice. El nu are dreptul să desfășoare nici activitate politică, nici să fie membru al unui partid sau organizații social-politice.

Prevederea respectivă este de natură

a onlătura orice dubii sau suspiciuni cu privire la obiectivitatea acestui onalt demnitar și a moralității sale. Pe de altă parte, prevederea menționată oi conferă o independență, on special față de organele executive și ale administrației de stat, ale căror acte este chemat să le controleze.

Capitolul II (art. 13-34) din Legea cu privire la avocații parlamentari declară că avocații parlamentari examinează sesizările cetățenilor Republicii Moldova, cetățenilor străini și apatrizilor care locuiesc permanent sau se află temporar pe teritoriul ei, ale căror drepturi și interese legitime au fost oncălcate on Republica Moldova.

Formularea de drepturi și interese legitime o consider discutabilă, deoarece nu este atot de simplu să se determine, on toate cazurile, ce se onțelege printr-un interes legitim. Posibil că mai reușită ar fi formula: „lezarea cetățenilor trebuie să privească drepturile sau libertățile lor, on limitele stabilite de lege”.

Nu fac obiectul activității avocatului parlamentar cererile privind legile și hotărorile Parlamentului, decretele Președintelui Republicii Moldova, hotărorile și dispozițiile Guvernului, precum și plongerile cetățenilor al căror mod de examinare este prevăzut de legislația de procedură penală, civilă, legislația cu privire la contravențiile administrative și de legislația muncii.

Poate adresa cereri avocaților parlamentari orice persoană fizică, fără deosebire de cetățenie, naționalitate, origine etnică, vârstă, sex, apartenență politică sau convingeri religioase. Cererile sont adresate on scris on limba de stat sau ontr-o altă limbă, on conformitate cu Legea cu privire la funcționarea

limbilor vorbite pe teritoriul Republicii Moldova¹².

Avocatul parlamentar este un drept să deschidă din propria inițiativă un proces on legătură cu faptele depistate de oncălcare a drepturilor și libertăților omului.

Pentru a-și putea ondeplini on condiții corespunzătoare atribuțiile ce-i revin, on exercitarea lor avocatul parlamentar are dreptul la audiență peste rond la conducători și alte persoane cu funcții de răspundere ale autorităților publice centrale și locale, ale organelor de drept, instituțiilor, organizațiilor și ontreprinderilor, indiferent de tipul de proprietate, asociațiilor obștești, unităților militare și penitenciare.

Persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile sunt obligate să prezinte avocatului parlamentar toate materialele și documentele solicitate, oricare altă informație, necesare pentru exercitarea atribuțiilor acestuia, on cel mult 10 zile de la data solicitării, dacă on solicitare nu se prevede alt termen.

On situațiile on care se constată unele oncălcări ale dreptului petiționarului, avocatul parlamentar prezintă organului sau persoanei cu funcție de răspundere ale cărei decizii sau acțiuni (inacțiuni), după părerea sa, oncălcă drepturile și libertățile fundamentale ale omului un aviz care va conține recomandări privind măsurile ce urmează a fi luate pentru repunerea imediată on drepturile oncălcate a petiționarului și oncunoștiințează despre aceasta petiționarul.

Organul sau persoana cu funcție de răspundere care a primit avizul este obligată să-1 examineze on termen de o lună și să comunice avocatului parla-

mentar on scris despre măsurile luate.

On cazul on care cererile sunt ontemeiate, avocatul parlamentar este on drept:

a) să adreseze on instanța de judecată o cerere on apărarea intereselor petiționarului ale cărui drepturi și libertăți constituționale au fost oncălcate;

b) să intervină pe lingă organele corespunzătoare cu un demers pentru intentarea unui proces disciplinar, administrativ sau penal on privința persoanei cu funcții de răspundere care a comis oncălcări ce au generat lezarea considerabilă a drepturilor și libertăților omului;

c) să sesizeze persoanele cu funcții de răspundere de toate nivelurile asupra cazurilor de neglijență on lucru, de oncălcare a eticii de serviciu, de tărăgănare și birocratism.

Avocatul parlamentar este on drept:

- să prezinte Parlamentului propuneri on vederea perfecționării legislației on vigoare on domeniul asigurării drepturilor și libertăților omului;

- să sesizeze Curtea Constituțională on vederea controlului constituționalității legilor și hotărurilor Parlamentului, decretelor Președintelui Republicii Moldova, hotărurilor și dispozițiilor Guvernului asupra corespunderii lor principiilor universal acceptate și actelor juridice internaționale cu privire la drepturile omului;

- să remită autorităților publice și locale obiecțiile și propunerile sale de ordin general referitoare la asigurarea drepturilor și libertăților constituționale ale cetățenilor, la ombunățățirea activității aparatului administrativ.

La începutul fiecărui an, până la data de 20 ianuarie, Centrul pentru Drepturile Omului prezintă Parlamentului un raport despre respectarea drepturilor omului în Republica Moldova în decursul anului precedent, care se publică în Monitorul Oficial.

În scopul acordării asistenței consultative avocaților parlamentari, pe lângă Centrul pentru Drepturile Omului poate fi creat un consiliu de experți din specialiști în domeniul drepturilor și libertăților constituționale ale omului.

Ombudsmanul nu este un organ care să se substituie altora, ci alături de alte autorități publice, și în special cele cu caracter executiv, sprijină respectarea drepturilor și libertăților cetățenilor, fiind, astfel, un protector al tuturor. În toate sistemele de drept, instituția Ombudsmanului există în paralel cu alte mijloace de control la nivelul statului.

Experiența pozitivă a bunei funcționări a ombudsmanilor din diferite țări europene a determinat Consiliul European să analizeze cu seriozitate

viabilitatea a unui sistem eficient de colaborare între toate aceste organisme, pentru o mai bună protecție a drepturilor și libertăților omului în Europa.

Comitetul de Miniștri al Consiliului European, după cea de-a 388-a reuniune a Delegațiilor Miniștrilor, care a avut loc la 23 septembrie 1985, a adoptat Recomandarea nr. (85)13 și Rezoluția 85(8), hotărând ca ombudsmanii din diferite țări să-și instituționalizeze activitățile cu scopul de a face schimb de opinii privind diversitatea punctelor de vedere asupra apărării drepturilor omului în fața autorităților administrative. Acest spirit de sprijinire a ombudsmanilor naționali se poate traduce în orice moment prin crearea unui Ombudsman supranațional.

Parlamentul European a ales primul Ombudsman al Uniunii Europene la 12 iulie 1971. Rolul său constă în a pune la dispoziția cetățenilor, ale căror drepturi au fost refuzate sau încălcate de către instituțiile europene, mijloace concrete de apărare.

În planul relațiilor dintre instituțiile comunitare și cetățenii Europei, Ombudsmanul european își revine misiunea de a reprezenta demersurile firești prin recomandările sale, pentru a asigura libertatea de informare a cetățenilor și transparența din cadrul Uniunii Europene.

Orice persoană a unui stat din cadrul Uniunii Europene se poate plinge Om-

idea constituirii unui Ombudsman supranațional cu scopul de a apăra drepturile fundamentale ale omului.

Încă din 1972 Conferința Parlamentară convocată de Adunarea Consultativă a Consiliului European propunea analiza atentă a creării unui organ inspirat de Ombudsmanul scandinav, care să primească și să studieze plingerile și să aibă acces la documentele interne ale administrației publice. Chiar de la început a apărut o controversă referitoare la competențe. În 1974 Comisia Juridică a Adunării Parlamentare a considerat ca nefiind necesară desemnarea unui Ombudsman, deoarece nu există o administrație publică comunitară.

La 24 ianuarie 1985, la Bruxelles, s-au desfășurat lucrările sesiunii de lucru, convocate de Parlamentul European, la care au participat principalii membri ai Comisiei de Petiții a organului comunitar și ombudsmanii din țările CEE (Uniunea Europeană).

Scopul principal al reuniunii a fost cel de analiză a posibilităților de dez-

budșmanului european asupra instituțiilor comunitare, exceptând doar activitatea puterii judecătorești.

Drept urmare, Ombudsmanul, fiind sesizat cu o plângere, informează instituția sau organizația în cauză, adresându-le, totodată, și recomandări. Dacă instituția respectivă nu a luat măsurile adecvate pentru rezolvarea problemei, Ombudsmanul european trimite un raport, care poate include și recomandări, către Parlamentul European și instituția comunitară vizată.

În același timp, Ombudsmanul european, deși desfășoară investigații din proprie inițiativă, nu poate deschide nici o anchetă asupra acțiunilor derulate de autoritățile statelor-membre și nici să examineze acțiunile organizațiilor internaționale.

În ceea ce privește organizațiile neguvernamentale, care activează în țara noastră, merită să li se acorde atenția cuvenită într-un capitol aparte. Aceste instituții desfășoară o amplă activitate, utilizând porghii eficiente pentru apărarea drepturilor omului. Drepturi care, spre sfârșitul secolului XX și începutul secolului XXI, au devenit inseparabile de activitatea umană, o adevărată religie a începutului de mileniu.

BIBLIOGRAFIE

¹ V. Duculescu, Protecția juridică a drepturilor omului, Ed. „Lumina Lex”, București 1994. - P. 153.

² Constituția Republicii Moldova, adoptată la 29.07.1994, în vigoare de la 27.08.1994 /Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr.1 1994.

³ Legea Republicii Moldova „Cu privire la Curtea Constituțională” nr. 317-XIII, din 13.12.1994, în vigoare de la 07.02.1995 /Monitorul Oficial al Republicii Moldova, nr. 8, 1995, art. 86.

⁴ În esență, activitatea Curții Constituționale cuprinde trei categorii de acte: Decizii în cazul nesoluționării în fond a sesizării, care se întocmește ca act aparte sau se consemnează în procesul-verbal; hotărârile în ceea ce privește problemele de constituționalitate, confirmarea rezultatelor referendumurilor republicane și ale rezultatelor alegerii Parlamentului și a Președintelui Republicii Moldova, interpretarea Constituției și rezolvarea excepțiilor de neconstituționalitate

CONSIDERENTE ASUPRA SISTEMULUI CONSTITUȚIONAL ON STATELE EUROPEI CENTRALE ȘI DE EST: INTERPRETĂRI TEORETICE

Marcel CUȘMIR,
doctor on drept, conferențiar universitar
Carolina CUȘMIR,
doctor on drept, conferențiar universitar interimar

SUMMARY

This paper presents a preliminary attempt to account for variation in changes in presidential power across post-communist presidential governments. It argues that economic reforms that produce concentrated economic benefits lead the winners from reform to seek institutional change in the powers of the presidency. Where the party system is too weak to protect their gains (and too weak defend the parliament as an organization), the winners from economic reform have strong incentives ally with the president to push for greater power for the executive. In the post-communist world countries with a rapid redistribution of wealth and fragmented party systems have experienced the greatest expansions of presidential power.

Odată cu căderea sistemului politic comunist și cu apariția la începutul anilor '90 ai sec. XX a unor noi state independente, a devenit extrem de actuală tema realităților politice ce au urmat căderii comunismului on Europa, undeosebi problematica alegerii formelor și căilor transformărilor politice și juridice și, ontot de toate, alegerea unui astfel de tip de model constituțional, care ar putea determina clar locul și rolul fiecărui organ public, cu precădere ale parlamentului, șefului statului și guvernului on opera de guvernare, și care s-ar dovedi eficient on procesul mult dorit de democratizare. On funcție de realitățile socioculturale,

fiecare din statele ex-comuniste s-a pronunțat pentru opțiunea sa pentru prezidențialism, parlamentarism sau semiprezidențialism. Dar, după cum se menționează on literatura de specialitate, atot sistemele prezidențiale, cot și cele parlamentare și semiprezidențiale au avantajele și dezavantajele lor. Ca rezultat, opțiunea unui sau altui stat pentru un anumit tip de sistem constituțional necesită o cercetare detaliată și o explicație comprehensivă.

Cea mai răspândită explicație a opțiunii instituționale o datorăm concepției cu privire la cultura politică, dezvoltarea căreia a atins apogeul on anii 50-60 ai sec. XX. Primele studii

empirice și sociologice au fost dedicate culturii politice a democrației, proceselor sociale care o susțin. Gabriel A. Almond și Bingham G. Powell scriau în lucrarea *Comparative Politics. A Developmental Approach* editată în 1966: „Cultura politică este un model de atitudine intelectuală și de orientări față de politică, manifestate în rândul membrilor unui sistem politic. Ea este un domeniu subiectiv care se află la baza acțiunilor politice și care le conferă importanță. Astfel de orientări individuale cuprind câteva elemente: orientări cognitive, exacte sau mai puțin exacte, la tema subiectelor și convingerilor politice; orientări emoționale, sentimentul atașării, angajării, respingerii în raport cu subiectele politice și orientări estimative, aprecieri și opinii la tema unor subiecte politice, ceea ce, de obicei, presupune aplicarea unor standarde apreciative privind subiectele și evenimentele politice”. [1] Concepția culturii politice a fost dezvoltată cel mai din plin în opera renumiților savanți G. Almond și S. Verba *Cultura civică: obiective politice și democrația în cinci state*, devenită o lucrare clasică a literaturii politico-sociale. [2]

Adepții teoriei culturii politice insistă că formarea instituțiilor este influențată de cultura și istoria țării, de experiența dezvoltării anterioare. Se argumentează că în monarhiile constituționale a avut loc o trecere treptată a puterii de la coroană (monarh) la parlament, astăzi aceste țări fiind sisteme parlamentare; în țările în care monarhia a fost desființată (Franța în 1848 și în 1875, Germania - în 1919) și în coloniile care s-au răsculat împotriva metropolelor-monarhii (SUA și statele Americii

Latine la sfârșitul sec. XVIII - începutul sec. XIX), puterea monarhului a fost înlocuită cu puterea președintelui; în țările care și-au obținut independența după cel de-al doilea război mondial au fost acceptate sistemele parlamentare ale fostelor lor metropole. [3, p. 39-55] În aria teoriei culturologice se descrie explicația alegerii instituționale pentru statele ex-comuniste, care are ca punct de plecare astfel de factori cum sunt: existența și puterea opoziției în perioada de până la căderea regimului comunist, ca factor intern, și probabilitatea intervenției militare sovietice, ca factor extern. Se opinează că în statele cu o opoziție puternică în perioada de până la căderea regimului comunist și cu o probabilitate mare a intervenției militare sovietice, puterea președintelui va fi neînsemnată. În statele ex-comuniste, în care acești factori lipsesc, autoritatea președintelui va fi cea mai mare. [4]

Cultura și tradițiile politice formează acel miez care determină, în mare măsură, alegerea sistemului constituțional. [5] Totuși factorul istorico-cultural, cu toată ponderea sa, nu poate oferi o explicație universală. Doar în baza acestei teorii nu putem explica de ce țările postsovietice au ales un sistem sau altul, de ce în aceste state, având condiții istorice și culturale asemănătoare, sistemele constituționale sunt diferite. De exemplu, Lituania este un sistem semiprezidențial, iar Letonia este un sistem parlamentar, Slovacia este un sistem semiprezidențial, iar Cehia - unul parlamentar. Or, trebuie de luat în considerare că atitudinea față de „moștenirea” istorică poate fi diferită, unele state negând în parte sau în întregime vechile instituții, al-

tele acceptând elementele experienței precedente.

Adepții abordării economice on explicarea alegerii instituționale, inclusiv a tipului sistemului constituțional, pornesc de la importanța primordială a factorilor economici, argumentând că țările economic subdezvoltate optează, mai curând, pentru prezidențialism. [6] Ontr-adevăr, explicația pare a fi destul de atrăgătoare, deoarece pentru soluționarea problemelor economice este nevoie de o putere centrală dură, operativă și eficientă, și nu de o guvernare parlamentară care oricând riscă să se ompotmolească on dispute și intrigi. Totuși o astfel de opțiune, de cele mai dese ori, nu are efectul scontat, căci după cum demonstrează destul de convingător T. Frye, bazându-se pe experiența țărilor ex-comuniste, există o legătură inversă ontre volumul puterii prezidențiale și succesul reformelor economice: cu cot este mai eficientă, mai rapidă și mai radicală liberalizarea economiei, cu atot președintele este mai puțin puternic și invers, cu cot autoritatea președintelui este mai mare, cu atot politica sa economică este mai puțin eficientă. [7] Nu putem nega că „terapia de șoc” on economie provoacă o reacție politică sub formă de aspirație la un guvern autoritar sau la un președinte puternic a celor care au pierdut de pe urma reformelor. Dar experiența statelor excomuniste, on care a avut loc o redistribuire fără menajamente a proprietății, ne demonstrează și un alt aspect: influența decisivă asupra opțiunii instituționale este exercitată de elita, care on urma redistribuirii proprietății a reușit să ocupe vorful piramidei economice și

care, pentru a-și proteja interesele, susține, prin toate mijloacele posibile, ideea unei puteri centralizate, care să se sprijine pe o instituție prezidențială puternică. Totuși printre țările slab dezvoltate din punct de vedere economic, există și unele cu sistem parlamentar sau semiprezidențial, iar printre cele economic dezvoltate există și unele cu sistem prezidențial (SUA, Argentina, Chile).

Am opina, că factorii economici, și anume subdezvoltarea economică, explică opțiunea pentru un regim politic autoritar, care formal s-ar putea baza pe oricare tip de sistem constituțional. Ar putea fi și un sistem constituțional prezidențial, cu un președinte autoritar, și un sistem constituțional semiprezidențial cu aceeași tendință spre personalizarea puterii președintelui, dar și un sistem constituțional parlamentar cu un prim-ministru autoritar sau cu o partocrație dură. Astfel, teoria economică explică, mai curând, opțiunea pentru un regim politic autoritar, și nu alegerea unui sau altui sistem constituțional. On acest sens, sontem de acord cu S. Horowitz că statele ex-comuniste cu o economie slab dezvoltată, ca regulă, dau preferință unor alternative autoritare [8, p.119-137]. Teza este susținută, de altfel, și de Przeworski A., Alvarez M., Cheibub J., Limongi F., care argumentează că on statele cu un venit anual pe cap de locuitor mai mare de 6 055\$ democrația nu poate fi distrusă [3], precum și de M. Lipset on Political Man, care insistă că există un raport direct ontre democrația durabilă și nivelul dezvoltării economice [9].

Savantul S. Horowitz presupune că

on alegerea instituțională anume factorul etnic este cel determinant. On opinia sa, un grup etnic dominant, pentru a-și asigura supremația, poate determina opțiunea pentru un sistem prezidențial puternic[8]. Urmond această logică, un astfel de sistem ar fi trebuit să apară on Israel, Cehia, Țările Baltice, precum și on statele ex-sovietice asiatice (Kazahstan, Uzbekistan, Turkmenistan, Korgozstan). Onsă acest lucru s-a ontomplat doar on cele din urmă. Este clar deci că teza lui S. Horowitz nu poate pretinde la un caracter universal.

Autorii M.S. Shugart și J.M. Carey, analizond experiența statelor latino-americe, afirmă că opțiunea pentru sistemul prezidențial a fost legată de tendința de a evita instabilitatea cabinetelor și impasul legislativ on condițiile parlamentelor fracționate[10]. Dar și această teză nu rezistă criticii vis-avis de statele Europei Centrale și de Est, căci acestea, chiar și on condițiile unor partide slab dezvoltate, nu au efectuat alegerea on folosul sistemului prezidențial.

Am afirma mai curond, că puterea partidelor este on corelație cu puterea președintelui on sistemele prezidențiale și semiprezidențiale: cu cot sistemul de partid este mai puțin dezvoltat, cu cot partidele sont mai slabe, cu atot președinții sont mai puternici. Dar și susținerea partidelor majoritare potențiază puterea președinților on aceste sisteme constituționale.

Potrivit opiniei Barbarei Geddes, actorii politici - autorii constituțiilor, oși urmăresc propriile interese, care și determină alegerea unor construcții instituționale și negarea altora. B. Geddes pune accentul pe interesul de grup

sau instituțional ca factor al opțiunii instituționale [11, p. 18.]. Onsă, după cum insistă, pe bună dreptate, Ia Elster, discuția despre interesul instituțional poate constitui doar un vâl care ascunde motivațiile individuale. Autorul, din punctul nostru de vedere, face concluzii demne de atenție. On primul rond, el menționează că adunările constituante care funcționează și on calitate de organe legislative, au tendința de a acorda o importanță deosebită ramurii legislative a puterii, on detrimentul ramurilor executive și judecătorești, fapt confirmat de majoritatea noilor constituții ale statelor Europei Centrale și de Est. On al doilea rond, on măsura on care președintele este antrenat on procesul de elaborare sau de revizuire a constituției, el va contribui la formarea unei instituții prezidențiale puternice. On acest caz, președinții se pot conduce fie de interesul instituțional, fie de interesul personal, fie că de ambele concomitent [12, p. 33-34.]. Drept exemple on acest sens pot servi tentativele de fortificare a instituției prezidențiale, ontreprinse de ex-Președintele Rusiei Boris Elton (1993) după dizolvarea parlamentului și ratificarea noii constituții, de ex-Președintele Republicii Moldova Petru Lucinschi on 1999-2000, de Președintele Ucrainei Viktor Iușenko on 2006, precum și de Președintele Republicii Belarusi – Aleksandr Lukașenko, care și-a fortificat autoritatea on 1995, obținond prerogative mult mai importante decot predecesorul său.

Considerăm că explicația opțiunii pentru un sistem constituțional sau altul bazată pe interesul instituțional și personal ar fi cea mai convingătoare. Teza este susținută și de H. Kitschelt

și E. Malesky, care stăruie că alegerea instituțională este ontotdeauna o tranzacție, on urma căreia se oncearcă concilierea ambițiilor personale ale principalilor actori politici [13]. V. Ghelman explică alegerea sistemului constituțional prin obținerea unui compromis instituțional ontre actorii politici[14]. Opinii cu privire la opțiunile și modificările instituționale on Republica Moldova găsim la Ion Duminica: „Dezbaterile, atotea cote au fost, au deraiat ireversibil spre o confruntare de interese politice de grup sau personale, iar opinia academică și cea publică nu a reușit să formuleze teze și poziții de principiu on disputa constituțională, lăsondu-le pe seama politicianilor și guvernanților care au căutat, on mare parte, să-și maximalizeze puterea și influența politico – financiară” [9].

On cazul on care se oncearcă concilierea intereselor parlamentului și ale șefului statului are loc opțiunea pentru un sistem semiprezidențial, deoarece sistemul semiprezidențial presupune existența unui președinte puternic (alegerea acestui sistem este influențată direct de interesul instituțional și personal al președintelui aflat on funcție sau al persoanei care are intenția de a ocupa postul de președinte), iar guvernul, on acest sistem, poartă răspundere politică on fața parlamentului. Atunci cond nu se reușește neutralizarea influenței interesului instituțional al parlamentului sau al constituantei, căci „nu se cunoaște nici un caz, cond organul legislativ ar ceda benevol, fără presiune politică externă, o parte din prerogativele sale” [13], opțiunea se efectuează on folosul unui sistem parlamentar.

On perioada opționării instituționale

are o mare valoare raportul dintre forțele actorilor. Dacă raportul de forțe este cunoscut și nu este egal, on asemenea situații instituțiile se ajustează la o persoană concretă, la un partid concret sau la o alianță concretă, adică noile instituții sont gondite pentru a consolida un nou raport de forțe [3, p. 39-55]. De exemplu, on statele postsovietice, caracterul și dinamica transformărilor instituționale și constituțional-juridice, fiind determinate de gradul de influență și de ambițiile politice personale ale liderilor politici, noul model constituțional reflectă concepția unei instituții prezidențiale autoritare. On astfel de state ex-socialiste ale Europei Centrale și de Est precum Cehia, Ungaria, Slovenia, Statele Baltice, procesul transformărilor politice și al reformelor constituționale a fost determinat inițial de organele reprezentative colegiale – de parlamente, ce a constituit un factor determinant pentru disperarea puterii pe orizontală și pentru fixarea constituțională a rolului dominant al parlamentului on sistemul politic.

A. Przeworski insistă că „constituțiile care consfințesc raporturile de forțe existente sont durabile atot timp cot durează aceste raporturi”. Dacă raportul de forțe este cunoscut și echilibrat, atunci, conform autorului, sau apare o confruntare de forțe, sau de teama declanșării unui război civil sau a dezordinii, se ia o decizie de compromis. On cazul on care raportul de forțe nu este cunoscut, atunci vor fi create instituții care să controleze balanțele și influențele politice cresconde ale minorităților. Dacă adversarii noii constituții constată, după adoptarea acesteia, că, on limitele normelor noi, ei pot lupta pentru putere

și că existența lor nu este amenințată de nimic, on acest caz instituțiile care au apărut on urma alegerii conjuncturale se pot menține mult timp, mai ales on cazul unei interpretări flexibile a normelor constituționale [3, p. 39-55]. Spre exemplu, on Franța, Constituția celei de a V-a Republici a fost „croită” după măsura lui Charles de Gaulle, dar a rezistat la testul de existență.

Afară de interesele personale și instituționale, care considerăm că sunt determinante on alegerea tipului sistemului constituțional, asupra acesteia influențează indirect o totalitate de factori, precum cultura și tradițiile politice, istoria țării, influența externă, importul de instituții, situația economică, conflictele sociale și etnice, sistemul de partide. Astfel, autorul rus

A. Medușevski explică opțiunea pentru structura instituțiilor politice on țările Europei Centrale și de Est prin următorii factori: tradiția istorică; influența experienței statelor din Europa de Sud (on special, a Spaniei); tendința de a opune centralizării comuniste a puterii descentralizarea acesteia; pluripartidismul; „speranțele nomenclaturii comuniste on reintoarcerea pozițiilor și privilegiilor pierdute pe calea obținerii majorității parlamentare” [15]. On fiecare caz concret importanța factorilor economici, politici, sociali și culturali va fi diferită.

S-ar putea presupune ca autorii constituțiilor să se conducă și de motive logice, on acest context fiind posibilă examinarea și pronosticarea avantajelor și deficiențelor sistemelor constituționale proiectate. Cu regret, asemenea dispute se desfășoară, de regulă, on spațiile academice, neavond influență asupra sferei politicii. Mai mult ca atot, considerăm că on noile democrații dezbaterile privind calitățile sistemelor prezidențiale, parlamentare și mixte devin puțin rezultative, on cazul on care pe parcurs se scapă din vedere posibilele modificări instituționale on limitele unui sau altui tip de sistem constituțional.

BIBLIOGRAFIE

1. Almond G. A., Powell B.G., Comparative Politics. A Developmental Approach, http://ro.wikipedia.org/wiki/Cultura_politic%C4%83
2. Иванов В.Н., Семьяин А.Т., Политическая социология., <http://lib.socio.msu.ru/l/library?>
3. Przeworski A., Alvarez M., Cheibub J., Limongi F., What Makes Democracies Endure? // Journal of Democracy - Volume 7, Number 1, January 1996. <http://psweb.sbs.ohio-state.edu/faculty/mcooper/ps744readings/przeworski.pdf>
4. Young Hun K., Institutional Choices in Post-Communist Countries, Paper presented at the annual meeting of the The Midwest Political Science Association, Palmer House Hilton, Chicago, Illinois, Apr 15, 2004. http://www.allacademic.com/meta/p84196_index.html
5. Presidentialism of Parliamentarism in Central and Eastern Europe in the Age of Globalization?, Presentation submitted for the XV Economic Forum. European Challenges: The Model and Bounders of Europe. September 7-10, 2005, Krynica, Poland, in the panel discussion: «Presidential or Parliamentary: What System

for Central and Eastern Europe? Organiser: Foundation Institute for Eastern Studies in Warsaw.), <http://209.85.135.104/search?q=cache:407rFaWZsXkJ:www.cpi.hr/download/links/hr/6638.pdf+parlamentarism&hl=ru&ct=clnk&cd=18&gl=md>

6. Kitschelt H., Malesky E., Constitutional Design and postcommunist economic reform, Prepared for Presentation at the Midwest Political Science, Conference in Chicago, Illinois. April 28, 2000. <http://www.yale.edu/leitner/pdf/kitschelt.pdf>

7. Frye T., Changes in Post-communist Presidential Power: A Political Economy Explanation, <http://www.nd.edu/~kellogg/events/pdfs/Frye.pdf>

8. Horowitz S., Sources of Post-comunist Democratization: Economic Structure, Political Culture, War, and Political Institutions // Nationalities Papers. Vol. 31. Number 2. June 2003.

9. Duminica In., Instaurarea regimului politic democratic on Republica Moldova:realizări, probleme, perspective, Chişinău, 2006.

10. Shugart M.S., Carey J.M., Presidents and assemblies: Constitutional design electoral dynamics.

http://books.google.md/books?id=ZMuFhQ75b64C&dq=presidents+and+assemblies+constitutional+design+electoral+dynamics&pg=PP1&ots=nmuEV-6XDi&sig=Da_f5WXc32J-qKyE8POiYsFNScY&hl=ru&prev=http://www.google.md/search?hl=ru&q=Presidents+and+assemblies:+Constitutional+design+electoral+dynamics.+&btnG=%D0%9F%D0%BE%D0%B8%D1%81%D0%BA&lr=&sa=X&oi=print&ct=title&cad=one-book-with-thumbnail#PPP1,M1

11. Geddes B., Initiations of New Democratic Institutions in Eastern Europe and Latin America on Lijphart A. and Waisman C.H. (eds), Institutional Design in New Democracies: Eastern Europe and Latin America, Colorado and Oxford: West view Press, 1996.

12. Элстер Я., Роль институциональной интереса в разработке

DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII ȘI ORGANIZAȚIA INTERNAȚIONALĂ A MUNCII

Eufemia VIERIU,
doctor on drept, lector,
Universitatea Petrol-Gaze Ploiești (România)

SUMMARY

In essence, the international labour right, created on the basis of states' will, is characterised through which that it is international, through its sources, and intern, through its object. The International Labour Right has an intern character, through its object, as it is designated to a certain field of the intern activity of states and that is the regulation of the social labour relationships.

o fizionomie aparte. Dreptul internațional al muncii constituie o ramură distinctă a dreptului ca

On sens larg, dreptul internațional al muncii se fundamentează pe convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii (OTM), precum și pe normele sociale europene ce se regăsesc on instrumentele juridice elaborate de Consiliul Europei și Uniunea Europeană.

On sens restrâns, dreptul internațional al muncii este rezultatul activității Organizației Internaționale a Muncii, concretizat on convențiile și recomandările elaborate de această organizație.

Dreptul internațional al muncii a evoluat, on paralel, cu dreptul muncii.

Se consideră că ideea unei legislații internaționale a muncii aparține filozofului Robert Owen care, nu numai că a oncerat on propria ontreprindere să-și materializeze ideile novatoare on materie de muncă, dar on 1818 s-a adresat, prin două memorii, suveranilor Sfintei Alianțe, solicitându-le măsuri pentru a ameliora statutul muncitorilor.

Cauzele care au condus la adoptarea unor legislații naționale de muncă au impus, on egală măsură, ideea unei legislații internaționale a muncii. Proletariatul intrat de curând pe scena istoriei, on plin proces de organizare, căpătând conștiința solidarității sale de clasă, oncepuse să utilizeze, cu toate stângăciile inerente, armele politice și sociale pe care abia le dobândise: buletinul de vot, asociația profesională, sindicatul¹.

Dreptul internațional al muncii se deosebește atbt de dreptul internațional public, cbt și de dreptul internațional privat. Dreptul internațional public reglementează raporturile dintre state și alte subiecte cu caracter internațional, iar dreptul internațional privat reprezintă totalitatea normelor care soluționează conflictul de legi ori conflictul de jurisdicții, precum și cele privind condiția juridică a străinului.

Dreptul internațional al muncii este alcătuit din totalitatea normelor elaborate de organisme internaționale cu

atribuții în acest domeniu, referindu-se, în primul rând, la Organizația Internațională a Muncii, precum și la Consiliul European, Uniunea Europeană și privește îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață ale salariaților, raporturile dintre angajați și patroni.

Dreptul internațional al muncii se deosebește de dreptul internațional public și prin aceea că, deși este creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă în realitate numai ca urmare a aplicării sale în legislația internă. Dreptul internațional al muncii este legat indisolubil de dreptul intern; el implică în toate cazurile referințe la acesta, capătă o anumită individualitate și personalitate care îl distinge de toate celelalte ramuri ale dreptului internațional.

Dreptul internațional al muncii nu este un „drept mondial” constituit din norme universale valabile în orice stat și orice zonă geografică. În esență sa, dreptul internațional al muncii, creat pe baza voinței statelor, se caracterizează prin aceea că este internațional prin izvoarele sale și intern prin obiectul său.

Izvoarele au caracter internațional deoarece provin de la organisme internaționale cum sunt: Organizația Internațională a Muncii, instituție specializată a Organizației Națiunilor Unite în problemele muncii și securității sociale; Consiliul European, Uniunea Europeană, organisme regionale cu largi atribuții.

Dreptul internațional al muncii are caracter intern prin obiectul său pentru că el este destinat unui anumit domeniu al activității interne a statelor și anume - reglementarea relațiilor sociale de muncă.²

Fundamentul constituirii dreptului

internațional al muncii îl reprezintă acordul de voință al statelor. Dreptul internațional al muncii a apărut ca o condiție a existenței, a menținerii și dezvoltării legislațiilor naționale.

Dreptul internațional al muncii este o ramură interdisciplinară, aflată la confluența sistemelor naționale de drept cu dreptul internațional public. Dreptul internațional al muncii este o parte a dreptului internațional contemporan.

Dreptul internațional al muncii nu este un drept internațional public „pur”, întrucât, deși creat și aplicat prin voința statelor, se manifestă în realitate numai în dreptul intern.

Dreptul internațional al muncii este rezultatul activității unei organizații internaționale, cu caracter interstatal. Așadar, dreptul internațional al muncii nu are o existență ca atare, eficiența sa măsurându-se numai prin aplicarea în legislația internă a statelor.

Dreptul internațional al muncii proclamă și garantează aplicarea unor principii specifice dreptului muncii și securității sociale cum ar fi libertatea muncii, libertatea sindicală, dreptul la concediu de odihnă, dreptul la protecția muncii, dreptul la securitatea socială.

Dreptul internațional al muncii reglementează conduita statelor în domeniul care ține de ordinea juridică internă a lor - dreptul muncii și, respectiv, dreptul securității sociale.

În concluzie, dreptul internațional al muncii, ca parte a dreptului internațional contemporan, are ca obiect relațiile dintre state privitoare la armonizarea legislațiilor muncii și securității sociale și aplicarea uniformă a unui ansamblu de norme cuprinse în convențiile și recomandările OIM a căror aplicare este condiționată obligatoriu de voința

suverană a statelor.³

Dreptul internațional al muncii, creat prin voința statelor membre ale OIM, are ca principal subiect statul, ca titular universal al drepturilor și obligațiilor ce-și găsesc izvorul în raporturile juridice internaționale, indiferent de întinderea lor teritorială, de numărul populației, de stadiul dezvoltării economice, politice și sociale. Statele sunt subiecte directe și nemijlocite ale dreptului internațional.

Literatura și practica internațională apreciază că dețin calitatea de subiect de drept internațional și popoarele care luptă pentru independență, chiar dacă se găsesc în faza de organizare a noului stat.

Organizațiile internaționale au calitatea de subiect de drept internațional, dar cu caracter derivat secundar și limitat în condițiile actelor lor fundamentale.⁴

Nu sunt subiecte ale dreptului internațional al muncii organizațiile salariaților (sindicatele), ale patronilor, chiar dacă reprezentanții unora dintre ele participă la lucrările OIM și contribuie la elaborarea instrumentelor internaționale, și nici persoanele fizice din oricare țară membru al oricăreia dintre aceste organisme.

Dreptul Internațional al muncii nu poate crea drepturi sau obligații în mod direct în formarea persoanelor fizice, deoarece acestea nu sunt subiecte de drept internațional, ci subiecte exclusive ale dreptului intern.

Dreptul internațional al muncii se constituie, ca și dreptul internațional public, într-un instrument însemnat în activitatea complexă pentru o dezvoltare durabilă, pentru pace și progres

social.

Dreptul internațional al muncii este chemat să asigure uniformizarea și dezvoltarea progresivă a dreptului.

Dreptul internațional al muncii nu presupune o unificare a normelor juridice existente în statele membre, lăsând posibilitatea aplicării, prin intermediul legislațiilor naționale, a principiilor sale fundamentale.

Dreptul internațional al muncii exercită funcția clasică a reglementării unor relații interstatale, pe baza voinței statelor, prescriind o poziție comună minimală în problemele muncii și securității sociale.

Funcția specifică dreptului internațional al muncii este aceea a promovării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Realizarea acestei funcții specifice dreptului internațional al muncii trebuie să se bazeze, în principal, pe principiile fundamentale ale dreptului internațional și, în special, pe realitatea că aceste drepturi se cer a fi realizate nemijlocit prin intermediul statului membru al OIM.

Principiile fundamentale ale dreptului internațional contemporan sunt expresia acordului de voință al statelor care și-au găsit consacrară în Carta O.N.U., cel mai important tratat internațional, precum și în alte documente internaționale.

Dreptul internațional al muncii este expresia internațională a unei ramuri de drept intern. Dreptul internațional al muncii, constituit în principal din ansamblul convențiilor și recomandărilor OIM, are ca fundament teoretic și practic principiul suveranității. În acest sens pledează o

multitudine de considerente.

Primul argument se bazează pe faptul că Organizația Internațională a Muncii „nu a fost și nu este o organizație suprastatală”⁵. Ceea ce conferă caracterul supranațional al unei organizații este constituirea sa ca instituție independentă de statele membre, având dreptul de a exercita unele prerogative statale și competența de a lua decizii obligatorii pentru statele membre și resortisanții lor.

Dreptul internațional al muncii a fost conceput „ca un drept a cărui limită este suveranitatea”. Juristul român Marco Barasch, arată că OIM nu este un suprastat, subliniind că obligațiile statelor membre se opresc în fața principiului conform căruia Parlamentul decide dacă se ratifică sau nu convenția. În general, organele competente ale statului sunt suverane în adoptarea hotărârilor referitoare la urmările pe care le vor da fiecărui instrument internațional elaborat în cadrul Organizației Internaționale a Muncii.

Datorită situației sale cu totul speciale, dreptul internațional al muncii este caracterizat și prin principiile sale specifice care, în formularea Constituției Internaționale a Muncii, sunt următoarele:

- munca nu este o marfă;
- limitarea libertății de asociere și de exprimare este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- toți oamenii, fără nici o discriminare, au un drept egal de a urmări progresul lor material și spiritual;
- mizeria unora este un pericol pentru prosperitatea tuturor;
- lupta împotriva lipsurilor trebuie

dusă în fiecare stat, precum și prin eforturi internaționale permanente și concertate.

Din cele cinci principii formulate expres în actul fundamental al OIM, ultimele două reprezintă principii ale strategiei dezvoltării sociale.

Pornind de la axioma că principiile de drept reflectă fondul comun al mai multor norme juridice, analizând cele 185 convenții și cele 192 recomandări, se apreciază că, la principiile fundamentale specifice dreptului internațional trebuie adăugate și principiul libertății muncii; neongrădirea dreptului la muncă; principiul negocierii colective; principiul libertății de asociere; principiul retribuției echitabile; principiul perfecționării profesionale; principiul dreptului la odihnă; principiul protecției muncii; caracterul general obligatoriu al disciplinei muncii; garantarea dreptului la grevă a salariaților pentru apărarea intereselor profesionale, economice și sociale; principiul securității sociale.

Prin izvoarele dreptului internațional se înțeleg „acele mijloace juridice cu ajutorul cărora statele, pe baza acordului de voință, creează norme noi ale dreptului internațional, dezvoltă, precizează sau confirmă normele existente pentru a reglementa raporturile de cooperare între ele”⁶.

Cele mai importante izvoare ale dreptului internațional al muncii sunt actele Organizației Internaționale a Muncii: convențiile și recomandările. Incontestabil, convențiile ca tratate internaționale reprezintă izvorul principal esențial al dreptului internațional al muncii. Convențiile și recomandările nu au aceeași forță juridică. Un alt izvor de drept este considerat Constituția.

Nu sunt considerate izvoare ale dreptului internațional al muncii următoarele: rezoluțiile conferințelor, regulamentele, culegerile de directive practice, manualele acestei organizații și nici concluziile și rezoluțiile diferitelor comisii sau conferințe.

Dintre izvoarele existente ale dreptului muncii enumerăm: Convenția pentru drepturile omului și libertăților fundamentale (1950); Carta Socială Europeană (1961); Codul European de Securitate Socială (1969); Convenția Europeană de Securitate Socială (1973); Convenția Europeană privind statutul juridic al muncitorului emigrant (1977).

Calitatea de izvor de drept al muncii o mai au și unele recomandări și rezoluții ale aceluiași organism, și anume:

Rezoluția OIM 76/32 privind măsurile de securitate socială în favoarea pensionarilor sau a persoanelor care rămân active după vârsta de pensionare;

Recomandarea OIM 89/3 privind flexibilitatea vârstei de pensionare;

Recomandarea OIM 91/3 privind protecția muncitorilor detașați.

Izvoare de drept internațional al muncii sunt și normele adoptate în cadrul Organizației Națiunilor Unite – Declarația Universală a Drepturilor Omului.

Crearea și evoluția Organizației Internaționale a Muncii (OIM). Prima conflagrație mondială a avut printre consecințele sale și o recrudescență a problemelor sociale, însoțită de o amplificare a preocupărilor soluționării lor, atât pe plan național, cât și internațional. Acest lucru explică și preocuparea unor guverne (Franța, Anglia, Germania) de

a avansa proiecte privind clauzele de muncă care ar putea fi luate în discuție de către Conferința de pace.

Conferința de pace încredințează, în prima sa ședință, unei comisii speciale care includea, pentru prima dată în istoria conferințelor diplomatice, și reprezentanți ai lucrătorilor, sarcina de a analiza și de a propune măsuri în legătură cu reglementarea internațională a muncii.

Sub presiunea organizațiilor muncitorești care avansaseră ideea adoptării unor reforme sociale, a fost convocată de urgență Conferința Organizației Internaționale a Muncii. La data de 11 aprilie 1919, apărea, astfel, Organizația Internațională a Muncii, considerată astăzi drept o veritabilă „conștiință socială a umanității”⁷, prezență marcantă în viața lumii, consacrată promovării normelor internaționale de muncă și securitate socială.

Activitatea desfășurată de OIM, în cele aproape opt decenii de existență, nu a fost lineară, în timp organizația traversând perioade de intensă activitate, dar și de crize zguduitoare cum a fost cea privind competența sau cea relativă la principiul tripartismului sau cea din 1974 generată de retragerea SUA din OIM.

Otre cele două războaie mondiale, activitatea OIM a fost consacrată, în principal, procesului de elaborare a unor convenții sau recomandări. În acest interval au fost adoptate 67 de convenții și 66 de recomandări. Activitatea desfășurată în acest interval se poate caracteriza prin aceea că a condus la așezarea și asigurarea funcționalității structurilor OIM.

On timpul celui de-al Doilea Război Mondial, activitatea OIM s-a redus considerabil, on condițiile diminuării personalului și a mutării sediului, on 1940, de la Geneva la Montreal; practic, activitatea de elaborare a normelor internaționale a fost ontreruptă, iar cea de strângere a informațiilor redusă la minim.

Perioada de după Declarația de la Philadelphia și pbnă on anii 1958-1960 se caracterizează prin elemente contradictorii, prin intense căutări și incertitudini, Organizația Internațională a Muncii fiind chemată să răspundă unor obiective care erau diferite și ontr-o dinamică și complexitate fără precedent cum ar fi, spre exemplu, explozia demografică cu urmările sale; foametea; șomajul masiv; revoluția tehnico-științifică și impactul său asupra producției; schimbările profunde din structura forței de muncă.

Sintetic, activitatea OIM de după război s-ar putea defini prin sintagma „deceniile confruntării urmate de cele ale colaborării”.

Oncepnd cu anii 1959-1960, urmare a admiterii și a creșterii ponderii statelor on curs de dezvoltare, se constată o adevărată deschidere a OIM spre marile probleme ale contemporaneității. Printre factorii extrem de activi care au contribuit la adoptarea unor soluții realiste, a unor convenții și recomandări care, on ansamblul lor, servesc progresului social, se situează, ontre altele, și presiunile celor aproape 90 de state care, on ultimele trei decenii, oși cvștigaseră independența.

On privința componenței OIM, s-a produs o adevărată deschidere spre universalitate. Astfel, numărul statelor

membre a crescut de la 61 on 1960 la 117 on 1970, la 140 on 1979 și la 175 on 2000.

După căderea zidului Berlinului și marile transformări din Europa Centrală și de Est se remarcă un nou avbnt on procesul complex de elaborare a noii norme internaționale a muncii, on orientarea de ansamblu a OIM, on abordarea unor teme majore pe agenda conferințelor OIM, cum ar fi punerea on valoare a resurselor umane (1991); aplicarea tehnologiilor agricole moderne (1991); salariile minime (1991); asigurările sociale și protecția socială (1992); prevenirea accidentelor industriale majore (1993); libertatea sindicală și negocierea colectivă (1994); protecția contra licențierii nejustificate (1995); creativitatea și modernizarea – o nouă strategie (1999); reducerea deficitului muncii decente – o provocare mondială (2001); reducerea sărăciei prin muncă (2003).

Pentru prima dată, după mulți ani, OIM nu mai este cvmpul unor confruntări ideologice, confruntări generate de sisteme politice diferite, ci trebuie să promoveze o cooperare strvbnsă a tuturor statelor membre, a partenerilor sociali. On acest sens, OIM și-a propus să acționeze pentru a schimba „situația peisajului național on plină transformare ontr-un tărvm al stabilității”⁸ prin trei mari acțiuni:

- respectarea drepturilor fundamentale ale omului, on special cele ce privesc munca și protecția socială, prin ontărirea activității privind promovarea ratificării și aplicării normelor internaționale ale muncii astfel oncbt acestea, prin autoritatea lor juridică și morală, să corespundă unor acțiuni practice;

- oncurajarea economiei de piață sub condiția esențială a constituirii unei dimensiuni sociale a acesteia;

- ontărirea tripartismului și reafirmarea negocierilor colective.

Problemele principale care au făcut obiectul documentelor adoptate de OIM au fost următoarele: limitarea la 8 ore a zilei de muncă pentru statele care aderă la OIM; lupta contra șomajului; protecția femeilor onsărcinate și asigurarea concediului de maternitate; reglementarea muncii femeilor on condiții optime de muncă și a tinerilor.

Organizația Internațională a Muncii este „acea unică organizație internațională la activitatea căreia participă nu numai reprezentanții guvernelor, dar și reprezentanții lucrătorilor și ai angajatorilor”. OIM se caracterizează deci prin structura sa tripartită, practic, a tuturor organelor deliberative ce o compun.

Organizația Internațională a Muncii cuprinde Adunarea Generală; Conferința Internațională a Muncii; Consiliul Executiv; Consiliul de Administrație; Secretariatul permanent; Biroul Internațional al Muncii; Conferințele regionale; Comisiile și reuniunile de experți.

Conferința Internațională a Muncii este organul suprem al OIM care trasează linia politicii sociale a organizației. Are ca principală atribuție elaborarea normelor de drept internațional al muncii, sub forma convențiilor și recomandărilor internaționale de muncă și urmărirea aplicării lor.

Conferința Internațională a Muncii este, ontr-o expresie clasică, un „Parlament internațional al muncii”¹⁰. On afara de principala atribuție de a dezbate și

adapta convențiile și recomandările on materie ce constituie substanța normelor internaționale ale muncii și de a controla aplicarea lor, Conferința dezbate Raportul directorului general al Biroului Internațional al Muncii care prezintă anual activitatea OIM și evoluția situației economice și sociale on lume.

Conferința OIM elaborează normele internaționale de muncă și controlează aplicarea acestora. On esență, Conferința OIM este o adevărată „tribună mondială de la care sunt abordate problematicile sociale”.

Conferința OIM este ondrituită să aprobe sau nu admiterea unor state care nu sunt membre ale ONU ca membre ale OIM. Tot Conferința OIM este singura on măsură să adopte amendamente la Constituția OIM cu o majoritate de două treimi. Conferința OIM adoptă bugetul organizației și alege membrii Consiliului de Administrație.

Cu oncepere din 1949, Conferința OIM se reunește ontotdeauna la Geneva, o dată pe an, on cursul lunii iunie, pentru o sesiune de trei săptămni.

Consiliul de Administrație este organul executiv, „pivotul”, „placa turnată” a ontregii activității a OIM.

Dintre atribuțiile Consiliului de Administrație enunțăm:

- ontocmește ordinea de zi a Conferinței și celelalte reuniuni ale OIM;

- ține evidența actelor adoptate și ia măsuri pentru aplicarea lor;

- numește directorul general al Biroului Internațional al Muncii;

- examinează propunerile și definitivează proiectul de buget al organizației ce este adoptat de către

Conferința OIM.

Consiliul de Administrație este compus din 56 de membri, respectiv 28 de reprezentanți guvernamentali, 14 reprezentanți ai celor ce organizează și 14 ai lucrătorilor.

Consiliul de Administrație se alege din trei on trei ani. Imediat după alegeri, el oși desemnează Biroul compus dintr-un președinte care este – obligatoriu – un reprezentant guvernamental și doi vicepreședinți, reprezentând ceilalți doi parteneri sociali. Consiliul de Administrație se ontrunește ontr-o sesiune de primăvară (martie-aprilie) și una de toamnă (noiembrie).

Un organism particular al Consiliului de Administrație este Comitetul libertății sindicale. Acest comitet este format din 9 membri titulari și 9 membri supleanți, ontr-o poziție tripartită, și este prezidat de o personalitate de un mare prestigiu internațional.

Biroul Internațional al Muncii este secretariatul permanent al organizației,

fiind, on egală măsură, organul de aplicare a deciziilor Consiliului de Administrație și ale Conferinței OIM, dar și un veritabil centru de documentare on materie socială și un „laborator de idei”. El elaborează documentele și rapoartele pentru diferite reuniuni, inclusiv proiectele de convenții și recomandări.

La cerere, acordă informații și consultanță partenerilor sociali din statele membre. Dezvoltă o importantă activitate de cercetare, de publicare de studii și difuzare de informații. Sediul său este la Geneva, iar acțiunea sa se adaptează specificului fiecărei zone geografice prin intermediul birourilor regionale. Este condus de un director general, desemnat de Consiliul de Administrație.

Conferințele regionale reunesc delegații guvernamentali, ai patronilor și ai lucrătorilor din țările membre care aparțin aceluiași continent sau aceleiași regiuni a lumii.

Conferințele regionale nu adoptă convenții sau recomandări, ci rezoluții pe diverse subiecte legate de muncă și securitate socială ce interesează regiunea sau continentul respectiv.

On structura sa, OIM beneficiază de un sistem complex de comisii pentru industrie ce se compun din câte doi reprezentanți ai celor trei parteneri sociali din unele state membre.

Comisiile pentru industrie sunt chemate să examineze problematica socială on sectoare de activitate determinante cum ar fi industria petrolieră, industria textilă, industria chimică.

Comisiile pentru industrie adoptă concluzii și rezoluții ce sunt comunicate statelor membre, partenerilor sociali și pot influența politica socială on domeniu, fie direct prin aplicarea acestora pe calea reglementărilor legale, fie indirect, pe calea convențiilor colective.

Ontr-o lume tiranizată din ce on ce mai mult de imperativele economice ale unei concurențe internaționale exacerbate, această OIM are mai mult ca niciodată vocația de a fi “conștiința socială a umanității”.¹¹

On literatura de specialitate s-a ontemeiat teza potrivit căreia dreptul internațional al muncii „nu este o operă de codificare, ci de uniformizare”¹². Instrumentele internaționale elaborate on cadrul OIM, având ca finalitate progresul armonios al dreptului național al dreptului muncii, respectiv al dreptului securității sociale, reprezintă „o operă de armonizare a legislațiilor”.

On concluzie, putem spune că Organizația Internațională a Muncii este o realitate a relațiilor internaționale și că mecanismul său funcționează uneori mai greoi decât al altor organizații de talia sa.

BIBLIOGRAFIE

¹ A se vedea Andrei Popescu, „Dreptul internațional al muncii”, Editura Holding Reporter. - București, 1998. - P. 28.

² A se vedea Bratu Constantin, “Dreptul muncii – partea generală”, Editura Artprint, Ploiești, 2004. - P.14 – 15.

CADRUL LEGAL PRIVIND PROMOVAREA ȘI ASIGURAREA PRINCIPIULUI TRANSPARENȚEI

Galina POGONEȚ,
doctor on drept, lector superior,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

Transparența este direct legată de accesul liber la informație, drepturile și

The international experience demonstrates that citizens' participation is an efficient instrument in influencing local development. Its advantages are manifested in the increase of the quality of the decision process, the consolidation of partnerships, the attraction of new funds and rational use of existent resources, the creation of a benefic image, and the increase of public administration authority. It is well-known that the transparency of public authorities and especially the continuous flux of information addressed to people is a precondition of efficient community participation.

The lack of transparency in the administrative process and, implicitly, in the decision making one, represents one of the most serious obstacles in the creation of a democratic society. Citizens' unlimited access to information of public interest and their participation in decision making are considered to be the most

libertățile de participare a populației la luarea deciziilor. Este evident că pentru realizarea principiului respectiv este necesar să cunoaștem cadrul legal național și internațional care reglementează acest domeniu.

On primul rond, vom menționa astfel de acte internaționale, cum ar fi Declarația Universală a Drepturilor Omului, proclamată de Adunarea Generală a ONU la 10 ianuarie 1948; Carta europeană: exercițiul autonom al puterii locale, adoptată de Consiliul

Europei la 15 octombrie 1985 la Strasbourg; Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale (protocolul 11) din 1 noiembrie 1998 etc.

On conformitate cu Declarația Universală a Drepturilor Omului¹ (art. 19–21), orice persoană are dreptul la libera exprimare, ontrunire, asociere pașnică și participare la conducerea treburilor publice ale țării sale, fie direct, fie prin reprezentanții liber aleși. Totodată, voința poporului trebuie să

constituie baza puterii de stat, să fie exprimată prin alegeri nefalsificate, care urmează să fie organizate prin sufragiu universal, egal și secret sau potrivit unei proceduri echivalente, care ar asigura libertatea votului.

Prevederile referitoare la dreptul de participare a cetățenilor la gestionarea treburilor obștești sunt incluse și în Carta europeană: exercițiul autonom al puterii locale², partea introductivă a acestui document specificând că dreptul în cauză „face parte din principiile democratice comune tuturor statelor membre ale Consiliului Europei”³.

Convenția pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale⁴ (art. 10-11) include prevederi privind dreptul de exprimare, libertate de întruniri și de asociere, similare celor cuprinse în Declarația Universală și Carta europeană.

Principiile fundamentale ale participării publice din Republica Moldova sunt prevăzute de Constituția Republicii Moldova⁵ din 29.04.1994, precum și de alte legi și acte normative, care pot fi clasificate sub următoarele aspecte:

- accesul la informație;
- dreptul și cadrul de participare la administrarea afacerilor publice;
- dreptul de petiție și apel în justiție.

Astfel, conform art. 34 din Constituție, „dreptul persoanei de a avea acces la orice informație de interes public nu poate fi ongrădit”, iar „autoritățile publice, potrivit competențelor ce le revin, sunt obligate să asigure informarea corectă a cetățenilor asupra treburilor publice și problemelor de interes personal”. De asemenea,

Constituția prevede expres prin art. 109, alin. (1), că „administrația publică în unitățile administrativ-teritoriale se organizează pe principiile autonomiei locale, ale descentralizării serviciilor publice, ale eligibilității autorităților administrației publice locale și ale consultării cetățenilor în problemele locale de interes deosebit”.

Dreptul de acces la informația cu caracter public este reglementat și de Legea privind accesul la informație⁶ nr. 982-XIV din 11.05.2000, care creează cadrul legal al asigurării transparenței în administrația publică. Potrivit art. 11 din legea specificată, atot autoritățile administrației publice, tot și funcționarii publici sunt furnizori de informație. Obligațiile lor principale sunt: să asigure informarea activă, corectă și la timp a cetățenilor; să garanteze liberul acces la informație; să respecte termenele de furnizare a informației, prevăzute de lege; să dea publicității propriile acte adoptate în conformitate cu legea etc.

Potrivit articolului 5 al Legii privind accesul la informație, subiecții ai prezentei legi sunt furnizorul de informație și solicitantul informației. Pot solicita informații oficiale, în condițiile prezentei legi:

- a) orice cetățean al Republicii Moldova;
- b) cetățenii altor state, care au domiciliul sau reședința pe teritoriul Republicii Moldova;
- c) apatrizii stabiliți cu domiciliul sau cu reședința pe teritoriul Republicii Moldova.

Aici se impune o precizare. În cadrul unor dezbateri asupra Legii privind accesul la informație a fost exprimată opinia că persoanele juridice

nu pot fi solicitanți ai informațiilor oficiale, dreptul on cauză fiind recunoscut doar cetățenilor Republicii Moldova și, on anumite condiții, cetățenilor străini și apatrizilor. Apreciem ca fiind greșit acest punct de vedere și iată care sunt argumentele. Mai onto, este eronată contrapunerea a doua noțiuni care nu au același gen proxim, mai mult – care aparțin unor ramuri de drept diferite.

Conceptul „cetățean” este al dreptului constituțional, corelativele lui fiind, cum rezultă, de altfel, și din textul de lege citat, „cetățean străin” și „apatrid”. Conceptul „persoană juridică” aparține dreptului civil, corelativul lui fiind „persoana fizică”, ambele avond genul proxim „subiectele de drept civil” sau „persoanele” – ca să folosim termenul din Codul civil. Atunci cond legiuitorul folosește termenul „persoane” (art. 10, 22, 23 din Legea privind accesul la informație), nu face deosebirea dintre persoane fizice și persoane juridice, iar ubi lex non distinguit, necnos distinguere debemus. Pe urmă, on art. 4 alin. (1) același legiuitor afirmă că „oricine, on condițiile prezentei legi, are dreptul de a caută, de a primi și de a face cunoscute informațiile oficiale”. Mai mult, potrivit art. 12 alin. (3) din aceeași lege, ”cu excepția cazurilor solicitării informațiilor cu caracter personal, solicitantul poate să nu indice on cerere datele sale de identificare”; prin urmare, concluzia nu poate fi decot una – pentru legiuitor nu a fost o chestiune de principiu, cine depune cererea on cauză: o persoană fizică sau o persoană juridică. De altfel, calitatea de fondator (membru) sau reprezentant al unei persoane juridice nu o exclude pe cea de cetățean; un ziarist, de exemplu, fie

că depune cererea de acces la informație din nume propriu, fie că o face on numele ziarului ce l-a omputernicit, este și ontr-un caz, și on altul cetățean al Republicii Moldova. Mai adăugăm aici că dreptul la informație este unul din drepturile fundamentale prevăzute de Constituție, iar, on scopul unei mai eficiente exercitări a acestora, cetățenii au dreptul de asociere.

On consecință, dacă orice cetățean al Republicii Moldova on parte este on drept să solicite informații oficiale, a fortiore, este on drept sa facă acest lucru organizația – persoana juridică constituită de mai mulți cetățeni.

Ar fi existat o problemă reală de interpretare dacă Legea privind accesul la informație nu ar fi numit ca solicitanți de informații oficiale cetățenii, ci persoanele fizice. On acest caz, ontr-adevăr, potrivit argumentului logic per a contrario, urma să deducem că persoanele juridice nu au acest drept. Onsă, deoarece legiuitorul de la 2000 a numit titular al dreptului de acces la informație cetățeanul, distincția dintre persoanele fizice și persoanele juridice, așa cum am arătat, nu mai prezintă interes.

Misiunea unui parlament nu sforșește on momentul adoptării legii, ci continuă și după aceasta prin supravegherea executării acesteia. Ontr-adevar, eficiența unei legi depinde de concretețea regimului sancționator. Și chiar dacă, on ce privește acest aspect, cauza dificultăților nu este atot redactarea legii, cot felul on care aceasta este interpretată și aplicată de către instanțele de judecată, chestiunea modificării sau completării Legii privind accesul la informație ramone

deschisă.

Informația este „materia primă” a ziaristului. Accesul la această „materie primă” este garantat de art. 34 din Constituția Republicii Moldova și dezvoltat de Legea privind accesul la informație. Prin urmare, este explicabil faptul că organizațiile mass-media își ontocmesc calendarele editoriale contond pe soluționarea on termenul legal a cererii de acces la informație, fiindcă este firesc de a construi un calendar de lucru on baza unui drept garantat. Nesoluționarea on termen a cererii de acces la informație, pe longă faptul că sparge cadența calendarului editorial, mai are un efect negativ – determină zăriștii să publice informații dobondite din alte surse, coteodată, incomplet verificate, ce pot determina litigii. On mod cert, nesoluționarea on termen a cererilor de acces la informație provoacă prejudicii morale și materiale.

On articolul 17 – „Readresarea cererilor” – din Legea privind accesul la informație este inserată o normă fără de care instituția de drept on cauză ar fi ineficientă. On conformitate cu acest articol, „cererea de furnizare a informației poate fi readresată altui furnizor, cu informarea obligatorie a solicitantului on decurs de 3 zile lucrătoare de la momentul primirii cererii și cu acordul solicitantului, on următoarele cazuri:

a) informația solicitată nu se află on posesia furnizorului sesizat;

b) informația solicitată deținută de alt furnizor ar satisface mai deplin interesul față de informație al solicitantului”. Așadar, cererea de acces la informație poate fi readresată doar on termen de 3 zile lucrătoare de la momentul primirii cererii și cu acordul

solicitantului.

Ontr-un stat de drept nimeni nu este mai presus de lege. Prin urmare, nu sont mai presus de lege nici cei ce dețin secretul de stat dar, mai ales, cei ce pretind ca ol dețin.

Instituția secretului de stat (a cărei necesitate nu o punem la ondoială) este și ea reglementată prin lege. Se impune o delimitare clară ontre informația ce constituie secret de stat și atribuirea unei informații la secretul de stat. Doar legea statuează ce informație constituie secret și nu funcționarul, chiar dacă e de rang onalt. Funcționarii, și nu oricare, ci doar cei numiți on Nomenclatorul persoanelor cu funcții de răspundere onvestite cu oputerniciri de a atribui informațiile la secret de stat, după ce constată că o informație concretă ontrunește condițiile legii cu privire la secretul de stat și ale Nomenclatorului informațiilor atribuite la secret de stat, au obligatia să-i confere acesteia caracter secret. Așadar, secretul de stat nu este un tarom al liberului arbitru, ci se supune unor reguli și, on primul rond, principiilor și modului de secretizare a informațiilor. Totodată, este important de precizat că potrivit art. 10 alin. (4) al Legii nr. 106/1994 cu privire la secretul de stat, persoanele cu funcții de răspundere onvestite cu oputerniciri de a atribui informația la secret de stat poartă răspundere pentru atribuirea neontemeiată a informației la secret de stat.

Conform art. 14 alin. (1) din Legea nr. 106/1994 cu privire la secretul de stat,⁷ „cetățenii, ontreprinderile, instituțiile, organizațiile și organele administrației de stat au dreptul să se adreseze comisiei interdepartamen-

tale pentru apărarea secretului de stat, ontreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, inclusiv arhivelor de stat, cu cererea de a scoate de la secret informațiile ce constituie secret de stat sau secretizate neontemeiat”. Desigur, această normă oferă o șansă pentru cunoașterea mai bună a prezentului, dar, mai ales, a trecutului unei societăți. Conform Legii cu privire la secretul de stat, secretul de stat îl constituie informațiile protejate de stat în domeniul activității lui militare, economice, tehnico-stiințifice, de politică externă, de recunoaștere, de contrainformații și operative de investigații, a căror răspundere, divulgare, pierdere, sustragere sau distrugere (răspundere) poate periclita securitatea Republicii Moldova. Gradul de secretizare a informațiilor ce constituie secret de stat trebuie să corespundă gravității pericolului ce poate fi adus securității Republicii Moldova în caz de răspundere a acestor informații. Sunt stabilite trei grade de secretizare a informațiilor ce constituie secret de stat și mențiunile respective privind secretizarea pentru purtătorii informațiilor în cauza: “de importanță deosebită”, “strict secret”, “secret”. Aplicarea acestor mențiuni pentru secretizarea informațiilor ce nu constituie secret de stat nu se admite. Persoanele cu funcții de răspundere învestite cu oputerniciri de a atribui informația la secret de stat poartă răspundere pentru atribuirea neontemeiată a informației accesibile la secret de stat. Organele administrației, ai căror conducători sunt învestiți cu oputerniciri de a atribui informațiile la secret de stat, sunt obligate să revizuiască periodic, însă nu mai rar decot peste fiecare

5 ani, conținutul nomenclatoarelor departamentale ale informațiilor care urmează a fi secretizate.

Este interzisă secretizarea informațiilor privind:

a) faptele de oncălcare a drepturilor și libertăților omului și ale cetățeanului;

b) evenimentele extraordinare și catastrofele ce periclitează securitatea și sănătatea cetățenilor și urmările lor, precum și calamitățile, prognozele și urmările lor;

c) starea reală de lucruri în domeniul onvățământului, ocrotirii sănătății, ecologiei, agriculturii, comerțului, precum și a ordinii de drept;

d) faptele de oncalcare a legalității, inactivitatea și acțiunile ilicite ale organelor puterii de stat și ale persoanelor cu funcții de răspundere, dacă divulgarea acestor fapte nu va periclita securitatea Republicii Moldova.

Secretizarea nu se admite în cazul în care ea se răsfrunge negativ asupra realizării programelor de stat și de ramură ale dezvoltării social-economice și culturale sau reține concurența agenților economici. Cetățenii, ontreprinderile, instituțiile, organizațiile și organele administrației de stat au dreptul să se adreseze comisiei interdepartamentale pentru apărarea secretului de stat, ontreprinderilor, instituțiilor, organizațiilor, inclusiv arhivelor de stat, cu cererea de a scoate de la secret informațiile ce constituie secret de stat sau secretizate neontemeiat. Organele administrației de stat, ontreprinderile, instituțiile și organizațiile, inclusiv arhivele de stat care au primit astfel de cereri sunt obligate, în termen de până la 3 luni, să le examineze și să dea

răspuns argumentat. Dacă ele nu sunt omputernicite să rezolve chestiunea scoaterii de la secret a informațiilor, cererea se trimite, on decurs de o lună de la primirea ei, organului puterii de stat și administrației de stat onvestite cu astfel de omputerniciri sau comisiei interdepartamentale pentru apărarea secretului de stat, ceea ce i se comunică solicitantului.

Motivarea atribuirii informațiilor la secret de stat poate fi atacată on justiție.

On corespundere cu Legea cu privire la secretul comercial⁸, prin secret comercial se onțeleg informațiile ce nu constituie secret de stat, care țin de producție, tehnologie, administrare, de activitatea financiară și de altă activitate a agentului economic, a căror divulgare (transmitere, scurgere) poate să aducă atingere intereselor sale. Conținutul și volumul de informații ce constituie secret comercial sunt stabilite de agentul antreprenoriatului. Prin divulgare a secretului comercial se onțeleg acțiunile premeditate sau nepremeditate ale lucrătorilor agentului economic care dispun de informații ce constituie secret comercial, ce au condus la dezvoltarea prematură, la folosirea și răspunderea necontrolată a acestora.

Obiecte ale secretului comercial nu pot fi:

a) documentele de constituire, precum și documentele ce dau dreptul de a practica activitatea de antreprenoriat și anumite tipuri de activitate economică ce urmează a fi licențiate;

b) informațiile on forma stabilită a dărilor de seamă statistice, precum și a dărilor de seamă privind exercițiul economico-financiar și alte date nec-

esare pentru verificarea corectitudinii calculării și achitării impozitelor și a altor plăți obligatorii;

c) documentele de achitare a impozitelor, a altor plăți la bugetul public național;

d) documentele care atestă solvabilitatea;

e) informațiile privind componența numerică și structura personalului, salariul lucrătorilor, condițiile de muncă, precum și cele privind disponibilitatea locurilor de muncă;

f) informațiile cu privire la poluarea mediului onconjurător, oncălcarea legislației antimonopol, nerespectarea regulilor de protecție a muncii, comercializarea producției care dăunează sănătății consumatorilor, precum și cu privire la alte oncălcări ale legislației și mărimea prejudiciului cauzat.

Legea securității statului⁹ stipulează că activitatea de asigurare a securității statului nu poate leza drepturile și libertățile legitime ale omului. Nu se admite amestecul on viața familială și particulară, lezarea dreptului de proprietate privată. Statul asigură secretul scrisorilor, telegramelor, al altor trimiteri poștale, al convorbirilor telefonice și al celorlalte mijloace legale de comunicare. Nu se admite nici o acțiune ce atentează la onoarea și demnitatea omului, dacă acesta nu a săvârșit vreo faptă ce prezintă, conform legii, o amenințare la adresa securității statului. Cetățenii sunt informați asupra activității organelor securității statului prin mijloacele de informare on masă și prin alte forme on modul stabilit de legislație. Organele securității statului, potrivit competențelor lor, sunt obligate să asigure informarea cetățenilor la

cererea acestora asupra problemelor ce țin de interesele lor personale. Totodată, nu se admite divulgarea informațiilor ce constituie secret de stat, militar, de serviciu ori comercial, precum și a informațiilor cu caracter confidențial a căror divulgare ar putea prejudicia securitatea statului, onoarea și demnitatea persoanei sau ar putea leza drepturile și libertățile ei.

Potrivit Legii privind organele securității statului¹⁰, cetățenii sunt informați asupra activității organelor securității statului prin mijloacele de informare on masă și prin alte forme, on modul stabilit de legislație. Informația privitoare la drepturile și obligațiile, la direcțiile principale de activitate a organelor securității statului este prezentată integral. Se interzice a face publice informații ce constituie secret de stat, militar, de serviciu ori comercial, precum și informații cu caracter confidențial, a căror divulgare ar putea prejudicia securitatea statului, onoarea și demnitatea persoanei sau ar putea leza drepturile și libertățile acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de legislație on interesul justiției.

Totodată, potrivit prevederilor Legii presei¹¹ nr. 243-XIII din 26.10.1994, „persoanele oficiale ale autorităților publice prezintă operativ materialul și informația solicitată de publicațiile periodice și de agenția de presă, exceptond materialele și informațiile, calificate drept secret de stat”.

Am remarcat deja, că societatea civilă dispune de dreptul de a participa la administrarea treburilor publice. Dreptul de participare la administrarea treburilor publice este reglementat de Constituția Republicii Moldova, art. 39

„Dreptul la administrare”. Conform prezentului articol, „cetățenii Republicii Moldova au dreptul de a participa la administrarea treburilor publice nemijlocit, precum și prin reprezentanții lor, iar fiecărui cetățean i se asigură accesul la o funcție publică”. Totodată, art. 40 din Constituție reglementează desfășurarea liberă a unor atare forme de participare, ca mitingurile, demonstrațiile, manifestațiile, procesiunile sau alte ontruniri „care sunt libere și se pot organiza și desfășura numai on mod pașnic”.

Cadrul legal al participării la gestionarea afacerilor publice este completat de prevederile Legii cu privire la organizarea și desfășurarea ontrunirilor nr.560-XIII din 21.07.1995, Codului electoral, Legii nr.1381-XIII din 21.11.1997 și Legii privind administrația publică locală nr.436-XVI din 28.12.2006. Astfel, potrivit Legii cu privire la organizarea și desfășurarea ontrunirilor¹², forme de participare la ontruniri pot fi mitingurile, demonstrațiile, manifestările, procesiunile, marșurile, pichetările, grevele desfășurate on locuri publice, on afara unității economice sau locului de lucru, orice alte adunări ale cetățenilor ce nu sunt indicate on legea nominalizată sau a căror desfășurare nu este reglementată de o altă lege. Organizarea unor atare ontruniri poate avea loc cu condiția asigurării ordinii publice prin antrenarea on bază de contract a poliției și altor organe și servicii similare. Conform prevederilor legislației specificate, organizatorii ontrunirilor pot fi cetățenii Republicii Moldova (care au omplinit 18 ani și au capacitate de exercițiu), partidele și alte organizații, ontrunirile trebuie declarate de către

organizatori și ontrunirile se desfășoară în mod pașnic, fără arme, fără acțiuni violente, fără antrenarea elevilor etc. Suplimentar la opțiunile participative la nivel național, există și căi juridice de organizare a diferitelor manifestări la nivel local. De exemplu, on unele localități, prin decizia consiliului local, sunt instituite adunările de sector.

Legea cu privire la organizarea și desfășurarea ontrunirilor prevede, de asemenea, și alte aspecte privind desfășurarea ontrunirilor publice, cum sunt situațiile de sistare a ontrunirilor (on cazul on care acestea ondeamnă la agresiuni, război etc.); locul și timpul ontrunirii care urmează să fie coordonate cu autoritățile publice care au permis desfășurarea acesteia; obligațiile și responsabilitățile organizatorului ontrunirii și ale participanților; obligațiile și responsabilitățile factorilor de decizie din primărie, poliție etc. Este de remarcă că potrivit normelor legale, nimeni nu poate să fie supus urmăririlor pentru libera exprimare sub aspect politic.

On scopul asigurării transparenței și accesului la informație, Legea privind administrația publică locală¹³ stipulează că ordinea de zi a ședințelor Consiliului local se aduce la cunoștința locuitorilor satului (comunei), orașului (municipiului) prin presa locală sau prin alt mijloc de publicitate și că ședințele consiliului local sunt publice. Deciziile consiliului local cu caracter normativ devin executorii de la data aducerii la cunoștința publică prin publicare sau afișare on locurile publice, iar cele individuale – de la data comunicării persoanelor interesate. Aducerea la cunoștință publică a deciziilor cu caracter normativ se face

după expirarea termenului de 7 zile, on care președintele comitetului executiv al consiliului raional poate exercita calea de atac on fața instanței de judecată sau după rămonerea definitivă a hotărării instanței de judecată, prin care acțiunea președintelui comitetului executiv al consiliului raional a fost respinsă. Legea conține un șir de prevederi ce privesc participarea cetățenilor la luarea deciziilor. Astfel, art.3, alin.1 din această lege stabilește că administrarea publică on unitățile administrativ-teritoriale se ontemeiază pe principiile autonomiei locale, descentralizării serviciilor publice, eligibilității autorităților administrației publice locale și ale consultării cetățenilor on probleme locale de interes deosebit. Totodată, art. 8 din aceeași lege stipulează că „on problemele de importanță deosebită pentru unitatea administrativ-teritorială poate fi consultată populația prin referendum local, on condițiile Codului electoral. On problemele de interes local care preocupă o parte din populația unității administrativ-teritoriale pot fi organizate consultări, audieri publice și convorbiri on condițiile legii”.

Codul electoral¹⁴ stabilește modul de organizare și desfășurare a alegerilor Parlamentului, autorităților administrației publice locale, precum și modul de organizare și desfășurare a referendu-murilor. Codul electoral conține reglementări ce țin de accesul la informații cu caracter electoral. Astfel, Comisia Electorală Centrală:

- conlucrează, on procesul de organizare și desfășurare a alegerilor, cu mijloacele de informare on masă și asociațiile obștești, la organizarea manifestărilor ce țin de educația civică

a alegătorului și informarea populației asupra desfășurării procesului electoral;

- pregătește programe de informare a alegătorilor on perioada electorală;

- oferă mijloacelor de informare on masă informații cu privire la desfășurarea alegerilor și la practica administrativă utilizată on acest sens. Codul electoral stipulează că toate ședințele la care Comisia Electorală Centrală examinează probleme electorale, inclusiv ședințele la care urmează să adopte hotărâri asupra problemelor electorale, sunt deschise pentru reprezentanții mijloacelor de informare on masă și pentru public. Comisia Electorală Centrală asigură transparența operațiilor electorale, fapt ce permite mijloacelor de informare on masă și populației să aprecieze activi-

tatea Comisiei. On perioada electorală, Comisia Electorală Centrală oferă alegătorilor informații electorale.

Legea cu privire la Guvern¹⁵ stipulează că ședințele Guvernului sunt publice. La ele pot participa și alte persoane, on conformitate cu legislația. La decizia Prim- ministrului, ședințele pot fi onchise. Guvernul asigură transparența activității sale. On acest scop, Guvernul, din oficiu sau la solicitare, hotărăște publicarea on mijloacele de informare on masă (inclusiv electronice) a anumitor proiecte de acte legislative și proiecte de acte ale Guvernului, stenograme ale ședințelor sale publice și ale altor acte vizond activitatea executivului, on funcție de importanța lor pentru societate. După caz, prin aceeași hotărâre, Guvernul stabilește modul de dezbateri

publică a proiectelor de acte legislative și a proiectelor de acte ale Guvernului, de acumulare, examinare și discutare a propunerilor prezentate on legătură cu acestea. Hotărârile și dispozițiile Guvernului, cu excepția celor care conțin secret de stat, se publică on Monitorul Oficial al Republicii Moldova on termen de 10 zile de la data adoptării sau emiterii.

Transparența on activitate se poate asigura și prin respectarea dreptului la petiție și apel on justiție, reglementat de Constituție și Legea cu privire la petiționare nr. 190-XIII din 19.07.1994. On particular, art. 52 din Constituție prevede că „cetățenii au dreptul să se adreseze autorităților publice prin petiții formulate numai on numele semnatarilor”.

Legea cu privire la petiționare¹⁶ stabilește mecanismul de examinare a petițiilor cetățenilor Republicii Moldova adresate organelor de stat, ontreprinderilor, instituțiilor și organizațiilor. Sub incidența acestei legi cad și cetățenii străini, apatrizii, ale căror drepturi și interese legitime au fost lezate pe teritoriul Republicii Moldova.

Prezentarea succintă a legislației ce reglementează participarea societății civile la luarea deciziilor ne permite să constatăm că aceasta, on linii generale, conține prevederile necesare realizării unei asemenea participări.

Totodată, este de remarcat lipsa unei legi care ar reglementa mecanismul exercitării dreptului participativ și dreptului la inițiativă cetățenească. De asemenea, simpla recunoaștere a faptului că Republica Moldova dispune de un cadru

legal în acest domeniu nu presupune în mod automat respectarea lui.

Cu părere de rău, aplicabilitatea cadrului legal este redusă, ce se explică prin necunoașterea, nerespectarea, precum și prin încălcarea frecventă a prevederilor acestuia. Altfel spus, sunt necesare măsuri de asigurare a realizării drepturilor de acces la informații, de petiționare, de participare la luarea deciziilor etc., începând de la familiarizarea populației cu drepturile constituționale, instruirea și reciclarea funcționarilor publici până la aplicarea unor sancțiuni riguroase pentru încălcarea acestor drepturi.

BIBLIOGRAFIE

¹ Declarația Universală a Drepturilor Omului din 10.12.1948. “Tratate internaționale”, 1998, vol. 1. - P.11.

² Carta europeană a autonomiei locale din 15.10.85. “Tratate internaționale”, 1999, vol. 14. - P. 14.

³ Republica Moldova este membru al Consiliului Europei din 13.07.1995.

⁴ Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și libertăților fundamentale din 04.11.1950, “Tratate internaționale”, 1998, vol.1. - P. 341.

⁵ Constituția Republicii Moldova din 29 iulie 1994 // Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.1 din 18.08.1994.

⁶ Legea privind accesul la informație nr. 982-XIV din 11.05.2000 // Monitorul

Economie și finanțe pub-



IMPACTUL „NOULUI MANAGEMENT PUBLIC” ASUPRA ADMINISTRAȚIEI PUBLICE DIN REPUBLICA MOLDOVA

Svetlana COJOCARU,
doctor on economie, conferențiar universitar interimar,
șef catedră economie și management public,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The complexity and multi-dimensionality of the necessary and opportune changes in public administration, in general, and in public management, in particular, stimulated the undertaking of an analysis regarding the impact of the “new public management” on the system of public administration from the Republic of Moldova. The article is structured into 5 parts in order to emphasize both, on the distinctive aspects, and on the impact derived from the fundamental values and principles of the “new public management”.

Conținutul „noului management public” este utilizat ca concepte începând din anul 1950. On prezent, on cele mai multe țări europene, se face tot mai mult simțită prezența “noului management public” - un curent nou, la care a aderat pentru ontoia oară Christopher Hood on anul 1990, cond a comparat schimbările efectuate on stilurile de management din administrațiile publice din țările OECD on anii r80 ai secolului trecut. Hood a observat un număr substanțial de schimbări care au avut loc și a evidențiat similitudinile dintre ele, fapt ce l-a determinat să le reunească sub un singur concept, deși a observat că țările analizate și-au reformat administrația on mod diferit¹. Astfel, această doctrină

Termenul de „management public” pătrunde tot mai mult on domeniul administrării publice. Originea sa se află on unirea a două curente de idei: noua economie instituțională și managerialismul. Primul termen s-a constituit pe teoria publică, teoria costurilor și teoria factorială, iar al doilea curent s-a bazat pe managementul științific și orientările acestuia. Potrivit acestei doctrine, funcționarii publici sunt identificați cu niște agenți activi ai politicii de dezvoltare și nu numai ca persoane ce participă la implementarea acesteia.

Adepții ambelor curente consideră că „noul management public” (NMP) se caracterizează printr-o serie de noi componente:

- libertatea managerilor de a coordona, acționa și garanta rezolvarea problemelor;
- punerea în practică a criteriilor și măsurilor de performanță explicite;
- importanța semnificativă acordată controlului și rezultatelor;
- intensificarea concurenței datorită contractelor pe durată determinată și a procedurilor publice de ofertare;
- adaptarea stilului de management din sectorul privat;
- introducerea disciplinei și controlului în utilizarea resurselor;
- o ierarhie simplificată, aplatizată, puternic descentralizată, cu funcționari flexibili și inovativi;
- sisteme performante pentru recrutarea, promovarea și motivarea personalului;
- este mai preocupat de elaborarea strategiei decât de deciziile punctuale;
- pune accentul pe prevenirea problemelor, nu pe rezolvarea lor;
- folosește mecanisme de piață, fie prin introducerea unor reguli de piață între furnizorii din sistemul public, fie prin privatizarea serviciilor publice sau contractarea unor firme private pentru a le furniza;
- se bazează pe parteneriatul dintre autoritățile administrației publice și organizațiile din sectorul privat sau nonguvernamentale;
- demonstrează un atașament continuu față de ombunătățirea calității serviciilor;
- ombunătățirea sistemului de gestiune a personalului public, dezvoltarea și pregătirea profesională a acestuia, crearea posibilităților reale de realizare a unei cariere profesionale de către funcționarii publici, ombunătățirea

calitativă a performanțelor profesionale, atitudinea față de cetățean ș.a. sunt unele din orientările „noului management public” și, implicit, a managementului resurselor umane.

Potrivit concepției „noului management public”, echitatea socială, drepturile minorităților și alte probleme au fost deplasate din centrul atenției societății.

Descentralizarea, fundamentarea proiectelor, contractelor, pregătirea personalului, ombunătățirea organizării, atitudinea față de cetățean în dubla sa calitate de contribuabil și client al administrației, implicarea acestuia în procesul decizional constituie fundamentul noii orientări a managementului public.

Mondializarea principiilor și practicilor managementului public face parte dintr-un proces de schimbare mai larg, determinat de evoluțiile economiei mondiale în care producția este internaționalizată, iar capitalurile circulă liber între țări. Această evoluție a fost impulsivă și mod esențial de revoluție informațională ce a contribuit la ridicarea barierelor naționale. Reformele structurale și instituționale au devenit inevitabile, contextul internațional a facilitat un schimb de know-how în domeniul guvernării politice, astfel că acum guvernele pot să aplice experiența altor țări pentru a-și defini propriile opțiuni politice.

Această convergență poate lua două forme:

1) guvernele naționale încearcă să se adapteze practicilor internaționale;

2) guvernele naționale încearcă să preia cele mai bune practici ale

omologilor internaționali.

On acest sens, s-a remarcat o tendință globală de imitare, tendință on care unele administrații copiază cele mai populare și mai performante sisteme. Astfel, dezvoltările și reformele ce au avut loc on statele anglo-saxone (on Marea Britanie și SUA, on special) au beneficiat de foarte multă atenție din partea ontregii lumi.

Modelele nu sont preluate complet (Di Maggio și Powell - 1991, 1992), fiind omprumutate doar părți din sistemele compatibile. Astfel, on țările on curs de dezvoltare, au fost adesea transferate principii de management sau noi modalități de măsurare a performanțelor economice fundamentale sau ale sectorului public care nu au putut face obiectul transferului on aceeași măsură.

La nivelul democrațiilor dezvoltate, domeniile on care se iau cel mai des măsuri sont: reformele financiare și de management (Suedia, Finlanda, Olanda), descentralizarea, delegarea și deconcentrarea.

Avantajele implementării conceptelor NMP on sistemul administrativ al Republicii Moldova pot fi sesizabile, cel puțin, la coteva niveluri. La nivel de sistem, on general, NMP aduce noutatea unor concepte clasice de management public și marke-ting public. Market-ingul public demonstrează că fiecare acțiune inițiată parcurge patru etape: a) analiză și prognoză – on cadrul NMP, informația se va obține prin intermediul sistemelor informatice și se referă la cerere (sondaje de piață), concurență, resurse (feedback intern), inovații (cercetare); b) planificare – va fi foarte descentralizată și focalizată, context on

care instituțiile și statul trebuie, mai degrabă, să asigure cadrul instituțional și legal decot să dirijeze; c) implementare – cu axarea pe comportamentul organizațional și pe managementul resurselor umane pentru a ombunătăți performanța; d) control – ca avantaje, on termenii „noului management public”, acesta reprezintă un mod de apreciere a responsabilității, feedback-ului și adaptării. Adaptarea se va concretiza prin mecanismele pieței.

La nivelul resurselor umane, avantajul clar al NMP este că el se bazează pe motivația internă datorită influenței resurselor umane, aceasta on comparație cu actualul sistem care se bazează, mai ales, pe motivația externă – o rețea complicată de reguli și norme.

La nivel organizațional, on practică, deciziile sub egida NMP sont motivate economic, bazate pe necesitățile și forțele pieței. Acest aspect poate fi un avantaj pentru unele autorități administrative, atot la nivel local, cot și la cel central, unde deciziile sont mai mult determinate politic, deși ar trebui fundamentate și formulate de manageri publici profesioniști (exemplu poate servi situația din Primăria mun. Chișinău).

Ca mijloace organizaționale, avantajul clar al NMP este că el are rețelele și sistemele puternic descentralizate, față de sistemul birocratic care are o strictă ierarhie piramidală.

Actualul sistem administrativ din Republica Moldova se bazează pe un buget istoric, iar calitatea și cantitatea serviciilor realizate și furnizate depind de aceste constrangeri specifice. Avantajul NMP este că el se bazează pe rezultate, respectiv calitatea și

cantitatea serviciilor necesare oferite. Managementul public strategic are ca obiectiv obținerea de efecte pozitive, respectiv utilitatea serviciilor oferite populației.

Principalele schimbări în administrația publică din Republica Moldova determinate de NMP. Din perspectiva administrației publice a Republicii Moldova, pot fi luate în considerare două abordări principale ale NMP. Pe de o parte, pe temeiul „unicității” statutului și situației societății moldovenești (ipoteza că am fi diferiți și că nici un model, oricât de viabil s-ar arăta în alte administrații din Vestul sau Estul Europei și din Statele Unite nu poate fi aplicat) se justifică un conservatorism excesiv care se manifestă prin lipsa curajului și pregătirii necesare inițierii unor schimbări pe baza unor principii moderne ce răspund nevoilor actuale din societate. Această abordare, extrem de prezentă în cadrul multor centre de putere ce influențează evoluția sistemului administrativ, reprezintă unul din pericolele majore la adresa unei evoluții pozitive a administrației publice din Republica Moldova. Cu toate acestea, în prezent, Moldova se bucură de primele semne ale stabilității și creșterii.

Pe de altă parte, există alternativa înțelegerii unui fenomen, nu numai vizibil, ci și inevitabil în orice democrație ce dorește să-și eficientizeze sistemul administrativ, să răspundă noului tip de așteptări ale cetățeanului și noilor realități ale unei societăți globale, informatizate. Moldova urmează să confrunte provocarea unei reforme cuprinzătoare și sistematice a administrației publice, care, de fapt, nu reprezintă un scop în sine, ci un instrument pentru sporirea

capacității administrative a ministerelor și altor instituții publice pentru realizarea obiectivelor Moldovei pe termen lung, inclusiv integrarea europeană și dezvoltarea economică.

Această ultimă abordare nu poate fi concepută în afara promovării unui model de management public modern, integrat într-un nou tip de cultură, axată pe rezultate într-un sector public mai puțin centralizat.

Concentrarea în direcția reformelor manageriale în administrația publică determină o serie de schimbări fundamentale, cel puțin, în următoarele direcții:

- limitarea dimensiunilor sectorului public;
- desconcentrarea în interiorul serviciilor guvernamentale;
- creșterea responsabilității manageriale;
- promovarea mecanismelor de piață;
- noi roluri/abilități pentru entitățile guvernamentale;
- competențe decizionale mai mari la nivelul operațional;
- descentralizare și autonomie financiară la nivel local;
- limitarea influențelor politice asupra managementului public;
- accentuarea rolului managementului performanței, managementului resurselor umane, managementului tehnologiei informaționale și comunicațiilor;
- ombunătățirea relației cu cetățeanul și a serviciilor în interesul lui.

Dincolo de aceste tehnici particulare este însă extrem de necesară conștientizarea tipului de logică ce

stă la baza schimbărilor sectorului public (necesitatea „modernizării”, „integrării” etc.) și a direcției onspre care este orientată reforma (limitarea dimensiunilor sectorului public/ameliorarea performanțelor etc.).

Mai mult decot orice, este onșă necesară o voință politică vizibilă, coerentă și fermă on direcția reformei administrative. Mijloacele la care face apel acest proces de reformă pot fi diferite, dar ele nu au nici o semnificație și nici o finalitate on lipsa inițiativelor reale de reformare a serviciului public din Republica Moldova.

On abordarea schimbărilor ontreprinse on administrația publică centrală, sont avute on vedere mai multe coordonate fundamentale, stipulate on reforma administrației publice centrale:

- separarea funcțiilor politice de cele administrative;
- crearea și consolidarea unui corp al funcționarilor publici profesioniști și neutri din punct de vedere politic;
- definirea clară a rolului, responsabilităților și relațiilor ontre instituții;
- a u t o n o m i a d e c i z i o n a l ă , administrativă și financiară;
- transparența on procesul politicilor publice;
- simplificarea procedurilor și legislației;
- respectul față de cetățean și preocuparea față de problemele acestuia.

On scopul simplificării și optimizării procesului decizional, on ultimii ani au avut loc deja o serie de schimbări.

Obiectivele urmărite on administrația publică au vizat: eficientizarea actului de guvernare, reorientarea activității

unor ministere și reducerea unui număr important de autorități administrative, asigurarea unor activități coerente și eficiente, a unor relații funcționale normale, onființarea unor ministere noi, pentru a răspunde priorităților de relansare economică și de pregătire a aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană, transformarea unor autorități administrative dovedite ca ineficiente, onființarea on structura organizatorică a ministerelor a unor compartimente specializate.

Coordonate ale „noului management public” și impactul acestora asupra administrației publice din Republica Moldova. „Noul management public” integrează o serie de principii și valori esențiale pentru a determina obținerea de performanțe după modelul managementului din sistemul privat: aplicarea principiului responsabilității manageriale, concentrarea asupra culturii specifice administrației publice, autonomia managerială și financiară, preocuparea pentru respectarea regulii „celor patru C”: coerență, curaj, claritate și considerare.

On ceea ce privește responsabilitatea managerială, aceasta este determinată de nevoile și așteptările „clienților” administrației publice de astăzi care sont profund diferite față de cele cultivate și afișate on vechiul sistem socialist și bazate pe o inversare a rolurilor: așteptările nu mai vin din partea administrației care, on trecut, se concentra pe respectarea regulilor de către „cei conduși”, ci ele vin din partea „consumatorilor – clienți, cetățeni” care au așteptări diferite față de serviciile publice și față de modul on care sont tratați de administrație.

Elementele de bază față de acest aspect sunt: consultarea persoanelor care vor trebui să pună în aplicare o decizie înainte ca aceasta să fie luată, responsabilizarea asupra realizării unor obiective (și nu asupra îndeplinirii unor sarcini), delegarea deciziilor operaționale la primul nivel de competență existent (principiul subsidiarității), favorizarea unei reduceri a rigidității și separării în funcționarea administrației, atât pe plan vertical (în ceea ce privește informația), cât și orizontal (în ceea ce privește concertarea și coordonarea acțiunilor).

Trebuie să se țină seama și de „regula celor patru C”, baza caracteristicilor comune ale diferitelor stiluri de management. Este vorba de:

- coerența declarațiilor și faptelor, a deciziilor, a obiectivelor și a mijloacelor;

- curajul pentru un manager public semnificativ luarea deciziilor, inițiativă, tenacitate, perseverență pentru punerea lor în practică, capacitatea de a rezista la multiplele presiuni ;

- claritatea pe care trebuie să o manifeste un manager public se referă la clarificarea misiunii organizației, viziunii și a „regulilor jocului”, precizarea obiectivelor urmărite pe parcursul perioadei curente, întreprinderea opțiunilor strategice și a pericolelor ce trebuie evitate ;

- considerarea semnificativă, atât de toate, atenția acordată persoanelor, muncii colaboratorilor, precum și ideilor și propunerilor primite.

Alături de acestea, managerii publici din țara noastră trebuie să acorde o atenție deosebită gîndirii strategice – aceasta componentă a profilului man-

agerului public care constă în lărgirea orizontului imediat pentru a „gîndi în perspectivă”.

Nu în ultimul rând, motivarea resurselor umane constituie una dintre funcțiile esențiale pentru managerii publici, pentru că ei sunt persoanele care au datoria de a clarifica misiunea instituției publice și de a stabili obiectivele resurselor umane, sarcinile, competențele și responsabilitățile fiecăruia, nivelurile de performanță determinate ce trebuie obținute în procesele de management și de execuție.

Managerul public – un nou model de funcționar public de conducere cu rol important în procesul schimbărilor administrative. Managerul public reprezintă un nou model de funcționar public, un adevărat agent al schimbării, menit să introducă o nouă mentalitate în administrația publică, funcție aplicată în majoritatea statelor cu o administrație publică eficientă.

Managerul public reprezintă o categorie distinctă de funcționar public care contribuie, pe de o parte, la asigurarea eficienței și continuității reformei în administrația publică – de la nivelurile strategice la cele operaționale.

Profilul noului manager public trebuie să includă o serie de caracteristici esențiale din perspectiva NMP. Astfel, el trebuie să fie un agent al schimbării, orientat către rezultate prin planificare și prioritizare, orientat către identificarea și implementarea de soluții, cu o capacitate deosebită de evaluare a riscurilor, adaptabilitate, creativitate, fire proactivă, abilități de leadership, etică și comportament moral.

Rolul managerului public este de a sprijini politicile de reformă menite să

acelereze modernizarea administrației și serviciilor publice. El conduce și coordonează sau asistă coordonarea unor procese care prin natura lor necesită o perspectivă generală sau specifică.

Managerii publici pot fi recrutați dintre tinerii cu rezultate remarcabile în activitatea academică și cu un potențial intelectual deosebit pentru îndeplinirea obiectivelor ce le revin și formați pe o perioadă de un an sau doi în spiritul valorilor promovate de NMP.

Pentru îndeplinirea atribuțiilor, managerii publici trebuie să dispună de o mare mobilitate în cadrul instituției și să fie retribuiți cu un salariu motivant, fiind primii funcționari publici care ar beneficia de un sistem de promovare rapidă în carieră.

Crearea postului de manager public (sau secretar de stat, cum a fost propus), cel puțin, în autoritățile administrative centrale din Republica Moldova considerăm că este o soluție benefică, deoarece acesta, fiind o persoană apolitică, va fi responsabilă de gestionarea autorității administrative și a instituțiilor subordonate.

Principalele schimbări în managementul public din Republica Moldova din perspectiva NMP. În cele ce urmează vom stipula obiectivele strategice care au ca zone-cheie de performanță (Key Performance Areas – KPA's) domeniul în care NMP prevede aplicarea principiilor sale.

1. Crearea unor structuri specializate de analiză și fundamentare strategică în cadrul instituțiilor din administrația publică centrală și locală, care au atribuții în analiza și elaborarea unor studii de fezabilitate, studii de impact,

elaborate înainte de aprobarea și implementarea lor, pentru a reduce numărul actelor normative ineficiente și, prin urmare, pentru a diminua și ordona baza legislativă necesară în procesele de management și de execuție.

2. Orientarea managementului funcției publice asupra structurii postului și nu asupra sistemului de carieră. Acțiuni necesare: modificări legislative în legea care reglementează funcția publică care să prevadă, cel puțin, două elemente din cele enumerate în continuare:

- accesul la calitatea de înalt funcționar public să fie posibilă doar după o experiență minimă de doi ani în sectorul privat. Acest lucru concordează cu tendințele NMP de a transfera bune practici din domeniul privat în cel public;

- fiecare autoritate administrativă de la nivel local și central să-și efectueze propria analiză a nevoii de formare a resurselor umane ;

- introducerea posibilității negocierii salariilor de către cei ce intră în corpul funcționarilor publici sau ocupă funcții publice – apare posibilitatea motivării financiare și a recompenselor în funcție de realizări. Consecința este că personalul calificat este motivat să rămână în instituțiile publice;

- rotația pe posturi și funcții publice de conducere pentru: evitarea plafonării, motivarea prin promovare, formarea unui „background” tipic generalist necesar unui manager cu viziune de ansamblu ajutând la înțelegerea interdependențelor intersectoriale și dezvoltarea unei gândiri sistemice coerente.

3. Integrarea pe scară largă a tehnol-

ogiei informaționale și de comunicații (TIC) ca porghie esențială on comunicația internă, dar și cu toți stakeholderii administrației publice.

Acțiuni necesare:

- pe site-urile instituțiilor se comunică toate informațiile necesare și canalele prin care cetățeanul să poată

solicita și obține serviciile autorităților publice on line, fără deplasare la sediul instituției;

- utilizarea semnăturii și ștampilei oficiale electronice, este din ce on ce mai sigură și mai ontolnită;

- utilizarea infochioșcurilor, a bibliotecilor și arhivelor electronice;

- elaborarea unei baze de date la toate serviciile publice;

- implementarea efectivă și oncurajarea cetățenilor să-și plătească taxele on mod curent prin Internet;

- creșterea transparenței instituționale și, implicit, a celei manageriale.

Adoptarea principiilor și valorilor NMP ontr-o țară precum este Republica Moldova trebuie să fie precedată de un proces sistematic de pregătire și adaptare a administrației publice. Numai coteva reforme ar putea fi adecvate pentru țările on curs de dezvoltare on să acestea trebuie precedate de „acțiuni pregătitoare” – de adaptare la mediul social, economic, politic și cultural local.

Din perspectiva NMP, procesul schimbărilor on administrația publică din Republica Moldova este unul complex și de durată care necesită un management public exercitat de profesioniști orientați spre obținerea de rezultate, motivați să analizeze, proiecteze și să implementeze valorile și principiile de bază ale NMP on efortul lor comun de a răspunde nevoilor și așteptărilor administrației publice.

BIBLIOGRAFIE

1. Androniceanu, A., Noutăți on managementul public. - București, Editura Economică, 2002.

2. Forsell, A., „Reform Theory Meets New Public Management” on New Public Management – The Transformation of Ideas and Practce, Edited by Tom Christensen and Per Læg Reid, Ashgate, Cornwall, 2003.

3. Iftimoaie, Cristina, ș. a., Administrația publică locală on Rombnia on per-

ONTREPRINZĂTORUL – PROMOTOR AL AFACERILOR

Svetlana GOROBIEVSCHI,
doctor on științe economice, conferențiar universitar,
Universitatea Liberă Internațională din Moldova

SUMMARY

In the present article the author presents the theoretical concept concerning the notion of entrepreneur by contrasting scientific opinions and then proposing the personal formulation. The modern entrepreneur's necessary characteristics, as well as his roles in society, are determined. The author comes to the conclusion, that the motivational complex of the entrepreneur is the most important factor for the entrepreneurship activity. The author proposes a testing and evaluation variant of the motivational complex of the entrepreneur, by commenting on its various motivational formulae.

1. Noțiunea de omteprinător și caracteristicile acestuia

Ludovic al XVI-lea obișnuia să afirme că o țară este bogată atunci cond oamenii ei sont bogăți. Firește, afirmația este la fel de adevărată și astăzi, fiind confirmată de realitățile din numeroase țări. On condițiile actuale, principalii artizani ai bogăției sont antreprenorii. Deci țările care se vor bogate, trebuie să acorde o atenție deosebită antreprenorilor.

Recunoașterea antreprenorilor datează oncă din sec. XVIII on Franța, cond economistul R. Cantillon¹ a asociat asumarea de riscuri on economie cu antreprenoriatul. On continuare, pe parcursul dezvoltării istorice, antreprenorul este, on primul rond, un inovator. El ontreprinde ceva nou, investește mijloace pentru prelucrarea unui nou produs sau serviciu, elaborează noi tehnologii de prelucrare a ceea ce deja

există. Totodată, el manifestă inițiativă și este pe deplin responsabil pentru posibilele insuccese. On Anglia, aproximativ on aceeași perioadă, Revoluția Industrială evolua, iar antreprenorii jucau un rol vizibil on transformarea resurselor.

Conform economistului din sec. XVIII J.B.Say², antreprenorul este persoana care caută mereu schimbarea, scoate resursele economice dintr-un domeniu cu o productivitate scăzută și le introduce ontr-un domeniu cu productivitate onaltă și cu un randament mai mare.

J.Schumpeter (1934), un geniu al economiei sec. XX, afirma on lucrarea sa „Teoria dinamicii economice” din 1911: ”On antreprenoriat există o onțelegere pe care o facem on legătură

cu un anumit tip de comportament care include:

- a) inițiative;
- b) organizarea și reorganizarea mecanismelor socioeconomice;
- c) acceptarea riscului și a eșecului³.

El a dezvoltat ideea că antreprenorul este forța motrice a dezvoltării economice, activitatea căruia este inovatoare prin definiție și servește ca sursă permanentă pentru restructurarea competitivă a economiei și creșterea sa economică.

Recunoscutul consultant și profesor P. Drucker⁴ consideră că antreprenorul folosește orice posibilitate cu profit maximal. Pentru realizarea acesteia, antreprenorul trebuie să manifeste inițiativă, risc, mijloace și aptitudini necesare pentru satisfacerea cererii de piață, adică trebuie să poată depista potențialul său client.

Antreprenoriatul, ca subiect de discuție și analiză, a fost introdus de economiști în sec. XVIII și a continuat să atragă interesul lor în sec. XIX.

Evoluția conceptului de antreprenzor a fost puternic influențată de principiile și tehnicile managementului, fiind în strânsă interdependență cu calitățile personale ale celui ce dorește să dețină o afacere.

În jurul oamenilor de afaceri pe parcursul sec. XX în societate au apărut diferite mituri, printre care savantul C. Sasu menționează:

- antreprenzorii sunt oameni de acțiune, și nu filozofi. Desigur, ei au spirit practic și caută mereu combinații noi. Însă ei sunt și „filozofi” atunci când elaborează planuri de afaceri;
- antreprenzorii sunt născuți, nu

făcuți. Există anumite caracteristici care sunt onnăscute. Astăzi însă antreprenoriatul se studiază în universități, școli de afaceri etc. care au menirea de a „face” antreprenzatori;

- unicul lucru de care este nevoie pentru a deveni antreprenzor sunt banii și norocul. Evident, de noroc este nevoie în orice omprejurare. Cert este că el nu garantează succesul. Și fără bani, sigur, nu se poate realiza nimic. Însă chiar cu bani suficienți se poate ajunge la faliment⁵.

Numeroase studii confirmă faptul că pentru a fi un antreprenor de succes sunt necesare anumite calități personale. Antreprenorii asigură interacțiunea dintre următoarele calități: controlul interior, capacitatea de planificare, asumarea riscurilor, inovația, folosirea feedback-ului, luarea deciziilor, independența.

În viziunea reprezentanților școlii behavioriste, care acordă cea mai mare atenție elementelor ce caracterizează antreprenorii, aceștia sunt inovatori, lideri, asumatori de riscuri, independenți, creatori, tenaci, energici, originali, optimiști, centrați pe rezultate, flexibili, materialişti. Jacques Fillon⁶ menționează că lor le mai este caracteristic un progres remarcabil în ceea ce privește abordarea conținutului muncii și caracteristicilor antreprenorului. În unul din ultimele sale studii el realizează o abordare integratoare deosebit de interesantă și utilă a activităților și caracteristicilor specifice antreprenorilor.

Antreprenzorul este cel care-și creează propria sa afacere, un „om obișnuit”, dar care posedă caracter și motivații personale și care se află

concomitent sub influența mediului și a educației primite. El este persoana care inițiază de una singură sau on asociere o afacere, asumându-și riscul de a investi capital și anumite responsabilități de a conduce firma. Rezultatul acestei activități poate fi pozitiv sau negativ.

On prezent, ontreprinzător este considerată persoana care inițiază sau preia o afacere, asumându-și uneori anumite riscuri pe care cei mai mulți oameni obișnuiți nu ar face-o, iar altele aplicand cunoștințele fundamentale ontr-un mod cu totul original pentru a-și asigura succesul afacerii.

Executarea unei sau altei activități, legate de alocarea mijloacelor financiare on scopul obținerii profitului, cu luarea on considerare a intereselor personale se caracterizează drept antreprenoriat. On acest mod, antreprenoriatul este activitatea nemijlocită, dar nu doar capacitatea acestuia. Ultima constituie esența noțiunii de antreprenor. Antreprenoriatul poate fi realizat on orice domeniu ce nu este interzis prin lege.

Conform Legii Republicii Moldova „Cu privire la antreprenoriat și ontreprinderi”, antreprenoriatul este activitatea de fabricare a producției, executare a lucrărilor și prestare a serviciilor, desfășurată de cetățeni și de asociațiile acestora on mod independent, din proprie inițiativă, on numele lor, pe riscul propriu și sub răspunderea lor patrimonială, cu scopul de a-și asigura o sursă permanentă de venituri.

Prin termenii de „antreprenor” și „antreprenoriat” se subînțelege afacerea, ontreprinderea. Prin organizarea unei ontreprinderi individuale sau de familie, persoanele particulare se manifestă ca subiecți ai antreprenoria-

tului. Astfel de antreprenori se pot limita la cheltuielile de muncă individuală sau pot folosi munca angajaților. Prin intermediul societății de acționari, societăților cu responsabilități limitate, societăților on comandită etc. se realizează reuniunile partenerilor drept subiecți ai antreprenoriatului.

Este important de a diferenția noțiunea de antreprenor de cea de antreprenoriat.

Antreprenorul este persoana care propune ceva nou (produse, servicii), oși asumă riscul pentru inovațiile făcute, are inițiativă, alocă resurse on scopul obținerii unor venituri viitoare, precum și oși asumă responsabilitatea eventualului eșec.

Antreprenoriatul este activitatea care permite realizarea acestor abilități, este afacerea antreprenorului, pe care este on drept să o desfășoare și care este onregistrată legitim.

Onsăși economia de piață este, on esență, economie antreprenorială. Pentru a fi agentul ei eficient, trebuie să-ți determini clar propriul potențial, aptitudini de antreprenor și posibilitățile de realizare a lor on cadrul antreprenoriatului și activității de antreprenoriat.

Una dintre definițiile ontreprinzătorului este aceea de persoană care organizează, conduce și oși asumă riscurile unei afaceri sau ontreprinderi. Alți experți spun că ontreprinzătorul este o persoană care poate “să creeze din nimic” o activitate economică.

Antreprenoriatul contemporan este un concept multidisciplinar. Pentru a-l studia on mod corespunzător, este necesară cunoașterea diversității teoriilor cu privire la acesta. Un mod de a o

face o constituie abordarea “școlilor de gondere” cu privire la întreprinzător.

Literatura de specialitate a identificat șase școli de gondere privind întreprinzătorul, grupate în două viziuni:

- viziunea macroeconomică: școala de gondere de mediu; școala de gondere financiară; școala de gondere a mutațiilor;

- viziunea microeconomică: școala de gondere privind trăsăturile întreprinzătorului; școala de gondere a oportunităților de afaceri; școala de gondere privind formularea strategică.

Viziunea macroeconomică prezintă o paletă largă de factori de succes sau eșec aflați în afara controlului întreprinzătorului, care determină intrarea sau nu în afaceri.

Școala de gondere de mediu se ocupă cu factorii externi care afectează stilul de viață al întreprinzătorilor potențiali. Ea pune accentul pe instituțiile și valorile care formează un cadru de mediu sociopolitic ce influențează dezvoltarea întreprinderilor. De exemplu, atmosfera din familie, atitudinea rudelor, a prietenilor poate influența sau nu dorința de a deveni întreprinzător. Grupul social poate afecta și el dezvoltarea întreprinderilor.

Școala de gondere financiară (a capitalului) se bazează pe procesul de căutare a capitalului (inițial sau de creștere). Ghidările de planuri de afaceri reflectă această orientare. De fapt, deciziile financiare se iau în toate fazele derulării afacerii.

Școala de gondere a mutațiilor se concentrează asupra mutațiilor realizate în societate. Există trei tipuri de mutații (schimbări) care o pot deter-

mina pe individ să intre în afaceri:

- mutațiile politice, determinate de schimbarea regimului, așa cum s-a întâmplat la noi în 1989 și care au permis dezvoltarea întreprinderilor;

- mutațiile culturale, cum sunt excluderile pe bază de rasă, sex din unele activități, ceea ce determină intrarea indivizilor excluși din aceste activități în afaceri;

- mutațiile economice, care se referă la variațiile economiei din cadrul ciclului economic. În perioadele de recesiune și depresiune se înregistrează pierderi ale locurilor de muncă, ceea ce determină înfișierea de afaceri proprii de către cei care și-au pierdut locurile de muncă în întreprinderile mari.

Viziunea microeconomică studiază factorii specifici întreprinderilor, care sunt sub controlul întreprinzătorului⁸.

Școala trăsăturilor întreprinderilor se ocupă cu studiul oamenilor de succes și identifică trăsăturile ce sporesc șansele de reușită în afaceri.

În cadrul acestei școli există trei concepții.

O primă concepție pune accentul pe calitățile personale ale întreprinzătorului. Pentru a fi sigur de reușită, întreprinzătorul trebuie să fie, în același timp, un cuceritor, un organizator și un “negociator”. Unul dintre adepții acestei concepții este W.Sombart, care consideră că întreprinzătorul trebuie să aibă următoarele calități:

- vivacitate de spirit, adică o judecată rapidă, o gondere perseverentă, distingerea elementelor esențiale și identificarea momentului favorabil;

- inteligență, respectiv să aibă o imaginație constructivă, idei și proiecte de activitate;

- perspicacitate, respectiv cunoașterea oamenilor, aprecierea corespunzătoare a colaboratorilor, suplețe și forță sugestivă.

Tipurile clasice de antreprenzatori, după W. Sombart, sunt: proprietarul funciar, birocratul, speculatorul, negociantul și manufacturierul.

O altă concepție consideră că antreprenzatorul este persoana care realizează combinații noi, acesta fiind adeptul schimbărilor economice pe care le face numai ca rezultat al inovării, antreprenzatorul identifică mai ontou nevoia și apoi combină manopera, materialele și capitalul necesare pentru a satisface această nevoie. El este considerat promotorul schimbărilor pe care le consideră ca ceva obișnuit, on mod normal, antreprenzătorii nu fac ei onșiși schimbările, ci le cercetează și exploatează ca pe o ocazie favorabilă.

H. Ford, de exemplu, nu a inventat nici automobilul, nici diviziunea muncii, on să a aplicat diviziunea muncii la producția de automobile ontr-un nou mod: linia de asamblare, folosind, astfel, informații gene-ral valabile pentru a face ceva nou. Această concepție oși are originea on lucrările lui J. Schumpeter care consideră că numai combinațiile noi ol definesc pe antreprenzător, fiind ompotriva combinațiilor tradiționale. Tipurile de antreprenzător, după J. Schumpeter, sunt: fabricantul comerciant, căpitanul de industrie, directorul și promotorul. Efectuond o sinteză a celor patru tipuri de antreprenzător, J. Schumpeter⁹ consideră că acesta trebuie să fie capabil să realizeze următoarele

combinații noi: introducerea unor metode noi de producție; cucerirea unui nou segment de piață; utilizarea unei noi surse de materii prime; realizarea unei organizări noi a antrepinderii.

O altă concepție pune accentul pe motivarea individuală a antreprenzătorului. Oncă din anii '60 ai secolului trecut, Mc.Clelland¹⁰ arată că există anumite persoane, on special cele ce devin antreprenzatori, care au mare nevoie de omplnire. Printre motivațiile antreprenzătorului sunt menționate: dorința de a-și asuma responsabilitatea, preferința pentru un risc moderat, banii.

După Mc.Clelland, un rol important on stimularea antreprenzătorului oi revine familiei. Și alți autori subliniază motivația antreprenzătorului. Stepanek subliniază, on special, obiectivele nemonetare - independența, stima și aprecierea colectivității. On sforșit, Hostow a studiat schimbările on familia antreprenzătorului de-a lungul generațiilor. El crede că prima generație dorește bogăția, a doua prestigiul, iar a treia - arta și frumosul.

Școala de gondire a oportunităților de afaceri se concentrează asupra oportunității inițierii și derulării afacerilor. Cheia succesului on afaceri după această școală o constituie dezvoltarea unei idei viabile de afaceri, la momentul oportun, pentru o nișă de piață adecvată. Elementele esențiale on acest proces sunt creativitatea și conștientizarea pieței.

Aspectele asupra cărora se insistă sunt: căutarea surselor de idei de afaceri; dezvoltarea conceptelor de afaceri; implementarea oportunităților.

O variantă a acestei școli o consti-

tuie principiul coridorului, care afirmă că, odată inițiată o afacere, apar noi oportunități de afaceri.

Școala de gândire privind formularea strategică subliniază rolul planificării în succesul afacerii. Factorii care se iau în considerare la elaborarea strategiei sunt: organizarea, managementul, mediul, procesul de producție, scopul sistemului de planificare. Elementele de care trebuie să se țină seama la elaborarea strategiei sunt: piețele unice, oamenii unici, produsele unice, resursele unice.

Există unele mituri și idei eronate privitoare la calitățile pe care trebuie să le aibă un antreprenor. Una dintre aceste idei eronate este că cei care înființează o întreprindere proprie sunt indivizi cărora le place să-și asume riscuri. Este corect că afacerile implică riscuri, dar adevărații antreprenori nu sunt jucători care mizează numai pe noroc.

De fapt, lucrurile stau invers: antreprenorii care reușesc în afaceri fac tot ce le stă în putință pentru a reduce riscurile pe care le implică înființarea unei firme noi, studiind, planificând și organizând informațiile, oamenii și materialele de care au nevoie pentru a reuși. Ei controlează riscul stabilindu-și țeluri rezonabile și realizabile – după care se străduiesc să le atingă.

În pofida părerii generale, pentru a înființa o firmă mică și pentru ca aceasta să funcționeze cu succes nu este întotdeauna nevoie de studii sau de experiență prealabilă de management. Este, în primul rând, nevoie de cunoștințe de bază și, eventual, de o oarecare experiență în afaceri. Dar la

fel de importanță ca anii de studii este dorința de a învăța și de a-ți perfecționa cunoștințele necesare pentru a reuși în afaceri.

Una dintre cele mai greșite idei despre antreprenori este că aceștia nu urmăresc altceva decât să facă bani. Desigur, antreprenzătorilor le plac banii și ei respectă, dar pentru mulți antreprenzători care au succes banii nu sunt decât produsul secundar al unui țel mai important.

Există câteva trăsături care îi caracterizează pe antreprenzătorii de mare succes:

- foarte multă energie;
- capacitatea de a stabili priorități și de a lua decizii;
- capacitatea de a lucra eficient cu o mare diversitate de persoane, precum sunt clienții, angajații, furnizorii, investitorii potențiali și creditorii;
- capacitatea de a comunica în mod clar și eficient;
- capacitatea de lucru cu cifrele;
- cunoașterea clienților și a produselor sau serviciilor ce se cer vândute;
- capacitatea de a stabili un echilibru între țelurile personale și cele care țin strict de afaceri;
- cunoașterea propriilor puncte forte și puncte slabe.

În urma sintezei efectuate a diferitelor opinii științifice, au fost conturate 8 motive pentru a deveni antreprenor, și anume:

1. Vei face mai mulți bani. Prima și cea mai importantă diferență între a lucra ca angajat și a avea propria ta firmă se referă la bani. Ca angajat vei avea un salariu fix care va crește doar în situații de excepție (promovare, greve ș.a.). Propria ta afacere îți oferă

posibilitatea de a obține din ce în ce mai mulți bani pe măsură ce te vei dezvolta.

2. Vei fi propriul tău șef. Se cunoaște foarte bine ce înseamnă un șef incapabil și stresant. Dacă faci parte dintr-o generație care este pregătită să-și asume propriile idei și acțiuni, vei aprecia cu siguranță libertatea și flexibilitatea pe care ți-o va acorda propria ta afacere.

3. Oți vei stabili singur programul de lucru. Ca angajat ți se impune un orar strict și nu de puține ori ești obligat să faci ore suplimentare care nu sunt plătite la adevărata valoare a efortului depus. A fi antreprenor înseamnă și a-ți gestiona timpul de muncă după propriile nevoi și așteptări de la afacerea ta.

4. Vei lua singur deciziile. Libertatea ta este atacată în momentul în care altcineva gândește, vorbește și acționează în numele tău, interzicându-ți să-ți exprimi ideile valoroase; confortul oferit de statutul de “condus”, care te scutește de responsabilitate, nu poate concura cu satisfacția pe care o ai când realizezi ceva prin propriile tale eforturi.

5. Vei lucra cu oameni pe care tu însuși i-ai angajat. Ca angajat ești de multe ori forțat să muncești alături de oameni cu care nu ai nimic în comun sau care nu se ridică la nivelul tău, deși aveți aceeași funcție. Lucrând cu oameni pe care ți i-ai ales după propriile tale criterii, oți va fi mai ușor să-ți organizezi afacerea și vei avea o idee mai clară despre calitățile și deficiențele acestora. Mai mult, ai posibilitatea să apelezi la ajutorul apropiaților tăi, ceea ce-ți va onlesni munca.

6. Vei progresa datorită provocării concurenței. Dacă te simți bine atunci când onveți ceva și te autodepășești,

știi bine că lucrând ca angajat ai niște sarcini monotone și nu ești încurajat să progresezi. În schimb, pentru a-ți dezvolta afacerea și pentru a-ți depăși concurenții, vei onvăța în fiecare zi ceva nou.

7. Te vei bucura de aprecierea celorlalți. Cel care se lansează într-o afacere nu urmărește exclusiv avantajul material; oși propune, de asemenea, să iasă din anonimatul în care se află în mod obișnuit angajații unei firme sau ai unei instituții. Dacă vrei să te faci cunoscut și apreciat pentru munca și calitățile tale, va trebui să fii diferit de ceilalți, să ai inițiativă.

8. Vei crea noi locuri de muncă. Și tu, și prietenii tăi știți că locurile de muncă sunt puține, prost plătite și nu de puține ori se ontomplă că valoarea unui candidat să nu fie principalul criteriu de selecție. Propria ta afacere este, în primul rând, o soluție pentru tine, pentru că te va scuti de nesfârșitele căutări și interviuri fără rezultat, onșă cea mai mare satisfacție o vei obține atunci când le vei oferi tu altora o sursă de venit, poate chiar apropiaților tăi.

În timp s-a oncerat să se definească un profil al ontreprinzătorului. Acest profil cunoaște modificări de la an la an (crește numărul femeilor, scade vârsta etc.). De regulă, ontreprinzătorii dispun de experiență profesională, dar în prezent majoritatea ignoră cunoașterea managerială. Ontreprinzătorii cred în competență și capacitățile lor, manifestă abilitate în a-i convinge pe alții, onșă tolerează prea mult incertitudinea și situațiile mai puțin clare.

Rolul ontreprinzătorului în societate

S-a observat că principalul obstacol

on dezvoltarea profilului de antreprenor este educația primită, mediul familial din care provine persoana. Un individ care a crescut într-un mediu care i-a oferit securitate, succes garantat, lobby, ordine, va avea puține șanse de reușită on a-și conduce cu succes afacerea proprie. Dimpotrivă, persoanele care cunosc nevoia, on copilărie au dus lipsă de bunuri, crescuți on familii cu mulți copii, au cunoscut refuzul – toate acestea le-a trezit dorința de a se afirma on societate pentru a merita mai mult. De aceea, deseori, de multe ori pornesc activitatea de antreprenor anume aceste persoane.

On majoritatea cazurilor, principalele obstacole on inițierea activității antreprenoriale sunt:

- lipsa de cunoștințe manageriale;
- lipsa capitalului;
- teama de risc;
- izolarea de societate.

Toate aceste obstacole pot fi depășite printr-o activitate de perfecționare de sine stătătoare și prin apelarea la sursele respective de consultanță.

Pentru a oncerca să definim rolul antreprenzătorului on societate, este necesar să ne amintim de rolul antreprenzătorilor micului business on economie.

Reieșind din aceste concepte, autorul este de acord cu opiniile majoritare pe marginea clasificării antreprenzătorilor.

Antreprenzătorii sunt cei ce caută soluții productive pentru nevoi sau probleme existente sau estimate. Ei nu se ocupă doar cu onființarea unor firme. Printre cei care s-au bucurat de cele mai mari succese se numără antreprenzătorii care, ca să zicem așa,

au decupat statui noi din piloni vechi. Ei pot crea, de exemplu, corporații profitabile care satisfac cerințele pieței din firme care au deținut monopolul într-un anumit domeniu timp de o jumătate de secol. Acest caz oși găsește un exemplu dramatic on statele devenite de curond independente, unde companiile de telefonie, trusturile de transport și unitățile gigantice de producție sunt obligate să găsească o multitudine de posibilități mici, dar profitabile, de activitate on cadrul economiei de piață.

Unii antreprenzători au un talent administrativ onnăscut pe care ol folosesc pentru a continua afacerile oncepute sau refăcute de ei. Ei oși pot petrece viața ocupându-se de activitatea antreprenzătorii care evoluează pe parcurs. Alții, după ce au organizat o antreprenzătorie, se grăbesc să preia răspunderi noi. Ei nu pot transforma viziunea inițială on administrație de rutină, responsabilă și preocupată de evoluția costului.

Diversitatea aptitudinilor și ținurilor arată că activitatea de antreprenzător este doar o fază. Asemenea unui caleidoscop, elementele se modifică ponă cond o antreprenzătorie nouă intră on faza on care are nevoie de un management mai amplu și mai consistent.

Economistul britanic J.M.Keynes¹¹ vorbește despre „spiritul animalic” al oamenilor de afaceri. Acestui devotament, antreprenzătorul adaugă calități pe care administratorul nu le are decot rar. Antreprenzătorul știe că premisele existente se deteriorează dacă nu sunt regondate și ombunătățite. El adaugă speranță procesului, aceasta depășind presupunerea că o activitate desfășurată competent aduce beneficii

corespunzătoare. El acceptă un risc mai mare on schimbul unei recompense mai mari. Și el este dispus să exploreze teritorii noi.

Pornind de la cele expuse, autorul intenționează să formuleze coteva funcții ale antreprenoriatului on societate.

Antreprenoriatul este indispensabil de economia de piață, deoarece economiile cu o activitate substanțială de antreprenoriat generează on permanență produse și servicii noi și ombunătaite, un nivel semnificativ al antreprenoriatului poate conduce la mai multe beneficii sociale.

Antreprenoriatul este esențial pentru funcționarea economiilor de piață. Oamenii care inițiază afaceri și fac ca afacerile să crească sont agenți esențiali ai schimbării, care accelerează generarea, aplicarea și răspundirea ideilor inovatoare. On acest mod, ei asigură utilizarea eficientă a resurselor, precum și largesc hotarele activității economice. Indivizii ontreprinzători caută și identifică oportunități potențial profitabile și oși asumă riscuri pentru a pune la oncercare convingerile lor. Fiecare societate, care tinde spre creșterea economică, avond nevoie de această categorie de oameni ar trebui, așadar, să oncourageze activitățile lor.

Antreprenoriatul este benefic pentru dezvoltarea economică la nivel macroeconomic, precum și pentru dezvoltarea personală și realizările la nivel microeconomic. Educația on domeniul antreprenoriatului nu afectează doar nivelul imediat al inițierii afacerilor, ci poate să contribuie și la atitudinile intelectuale și sociale pe termen lung pentru a iniția afaceri, autoangajare și

antreprenoriat.

La sforșitul anilor '80 și onceputul anilor '90 ai secolului trecut on Europa Centrală și de Est s-au produs schimbări sociale, politice și economice radicale, prin care a trecut și Republica Moldova. Trecerea de la economia centralizată la cea de piață a condus la apariția noilor concepte (ca ontreprinderea și concurența) care fuseseră respinse și interzise de vechea ideologie.

Toate aceste schimbări au condus la necesitatea de a lărqi onțelegerea noilor concepte economice și de a schimba atitudinile față de economia de piață și business, față de agenții lor activi, antreprenorii.

Cel mai important pas pentru dezvoltarea sectorului (ontreprinderilor mici și mijlocii) este totuși oferirea noțiunilor adecvate despre procedura de a deveni ontreprinzător și modul on care pot fi dezvoltate noile afaceri.

Educația pentru antreprenoriat este indispensabilă pentru dezvoltarea sectorului ontreprinderilor mici și mijlocii, deoarece ea:

- onlătură ignoranța și schimbă atitudinea față de dezvoltarea businessului;
- acordă credit, deci acces la sursele de finanțare;
- completează experiența profesională pentru a o valorifica on mod optim;
- transformă cunoștințele universitare on produse comerciale concrete.

On multe societăți, on special on cele on care trecerea la economia de piață a condus la inegalități sociale majore, ontreprinzătorii sont considerați oameni care caută să coștigue ușor și / sau folosesc mijloace necinstite pentru a profita de oamenii „cinstiți”.

Studiile au arătat că în țările în care schimbările economice au avut loc mai recent (din Europa Centrală și de Est), oamenii devin antreprenzatori, în principal, deoarece și-au pierdut locul vechi de muncă. Într-adevăr, scopul unei educații răspândite în domeniul antreprenoriatului nu este de a face din fiecare cetățean antreprenzător, ci de a pune în mână fiecăruia un instrument, cu care ei vor putea transforma experiența lor profesională în afaceri profitabile atunci când apare necesitatea și ocazia.

Antreprenoriatul este rezultatul unor acțiuni multidimensionale de caracter general.

Astfel, cadrul economic favorabil este fundamentul oricărei politici în domeniul antreprenoriatului. Într-adevăr, fără structură orientată spre economia de piață nu prea are sens de a lucra în direcția dezvoltării antreprenoriatului.

Programele de stat bine puse la punct și cu un obiect potrivit ar trebui să completeze condițiile cadrului economic. De exemplu, ele pot:

- încuraja comportamentul cooperant;
- majora fluxul de informații pentru finanțarea antreprenoriatului;
- oferi o soluție flexibilă la caracteristicile locale care afectează antreprenoriatul.

Și atitudinile contează, întrucât este general acceptat că antreprenoriatul va fi mai răspândit dacă el va fi prețuit și respectat, și dacă eșecul în afaceri este văzut ca un învâlmont util și nu ca un stigmat. Unele programe din domeniu s-au bucurat de un anumit succes. De exemplu, Strategia privind

Nivelul Inițierii Afacerilor desfășurată de Scottish Enterprise a atras o largă varietate de mijloace de presă pentru a încuraja potențialii antreprenzatori de a iniția o afacere.

Antreprenoriatul este afectat foarte mult și de condițiile economice, sociale și instituționale locale și regionale. Natura activității antreprenoriale poate varia de la regiune la regiune a unei țări datorită divergențelor demografice, de bogăție, educaționale, domeniilor de ocupație, de infrastructură și altor factori. În urma unui studiu amplu, întreprins în România pe eșantioane mari de agenți economici, s-a constatat că spiritul de inițiativă în afaceri aparține cu precădere categoriilor socioprofesionale cu pregătire medie (87%), și mai puțin (13%) intelectualilor (care se implică cu mari rezerve în afaceri).

Antreprenzătorii constituie unul dintre principalii piloni ai economiei de piață.

În viziunea autorului, impactul determinant al antreprenzătorilor asupra stării și evoluției oricărei economii rezultă din următoarele realități:

- sunt inițiatorii creării O.M.M. (antreprinderilor mici și mijlocii), cea mai dinamică și mai numeroasă componentă a sistemului economic contemporan;
- sunt cei care, de regulă, transformă o parte din O.M.M. în firme mari și puternice, denumite sugestiv de către specialiștii nord-americani „gazele” economiei;
- exercită direct și indirect un rol major în remodelarea mediului economic, imprimându-i un caracter antreprenorial din ce în ce mai important, în condițiile accelerării schimbărilor

economice;

- constituie componenta principală a clasei de mijloc, ce asigură stabilitatea economică și socială a oricărei țări;

- au o contribuție determinantă la crearea economiei de piață, prin înființarea O.M.M. și privatizarea firmelor de stat.

3. Evaluarea complexului motivațional la antreprenzor

După cum s-a menționat, formarea antreprenzorului are loc sub influența a două grupuri de factori: externi și interni. Cele două categorii de factori, interacționând între ei, provoacă așa-numitul comportament motivat al antreprenzorului.

Din punct de vedere etimologic, motivația înseamnă deplasare. Motivația reprezintă suma forțelor, energiilor interne și externe care inițiază comportamentul spre un scop; acesta, odată atins, va determina satisfacerea unei necesități. Între motivație și performanță există o relație de condiționare reciprocă.

Două seturi de factori determină motivația antreprenzorului și afacerea proprie:

- factorii interni sau individuali – percepția misiunii sale și societate; atitudinile personale față de tot ce-l înconjoară; structura nevoilor, intereselor; sistemul de valori educat cu timpul;

- factorii externi sau organizaționali – mediul antreprenorial; politica statului; cadrul legislativ și direcția susținerii și protecției sectorului O.M.M.; posibilitatea de a fi stăpân pe soarta proprie, posibilitatea de a conduce echipa selectată de el; imaginea formată și jurul antreprinderii;

poziționarea vânzărilor pe piață; recunoașterea publică; posibilitatea de a face cunoștință cu persoane noi; satisfacție de la comunicarea cu persoane interesante etc.

Lucrările de specialitate abordează teoriile motivaționale și vederea evidențierii avantajelor și dezavantajelor pe care le-ar crea eventualele lor folosiri și definirea strategiilor organizaționale. Există teorii care examinează factorii organizaționali și teorii care au la bază factorii individuali. Altele, mai recente, combină cele două tipuri de factori și explicarea comportamentului uman. Cu toate acestea, definirea strategiei ideale pentru motivarea personalului unei firme nu este o problemă simplă, rezolvarea prin aplicarea unei rețete sau a unui model.

În opinia autorului, metoda lui Cătălin Zamfir, sociolog de performanță, actualmente director al Centrului de Studii a Calității Vieții din București, este interesantă, utilă și destul de simplă pentru evaluarea complexului motivațional al antreprenzorului.

În conceptul său teoretic, C. Zamfir pornește de la lucruri bine cunoscute, și anume, că factorii motivaționali se grupează ca intrinseci și extrinseci.

În grupul I al factorilor intrinseci se includ factorii ce provoacă satisfacția internă a muncii, nu care reiese din conținutul muncii. Autorul a nominalizat acest grup de factori ca un grup al Satisfacției Interne a Muncii (S.I.M.). Adaptând acest concept la antreprenzor, am putea menționa că la acest capitol se referă următorii factori: satisfacția de la extinderea afacerii, de la creșterea vânzărilor, de la promovarea imaginii firmei etc.

Grupul factorilor extrinseci se dezmembrează în două direcții. Prima direcție include factorii Satisfacției Extern Pozitive (S.E.P.). C.Zamfir grupează următorii factori: satisfacția din veniturile obținute; satisfacția de la posibilitatea de creștere a carierei; recunoașterea capacităților de lider; gradul de afiliere în grup; statutul social și stima, respectul etc.

A doua direcție include factorii care provoacă Satisfacția Extern Negativă (S.E.N.) a muncii. Aici autorul menționează următorii factori: satisfacția de la puterea de influență asupra angajaților; satisfacția de la aceea că angajații se află în supunerea deplină a conducătorului, care are la dispoziție sa mai multe instrumente de interacțiune (lauda, avertizarea, eliberarea din funcție etc.).

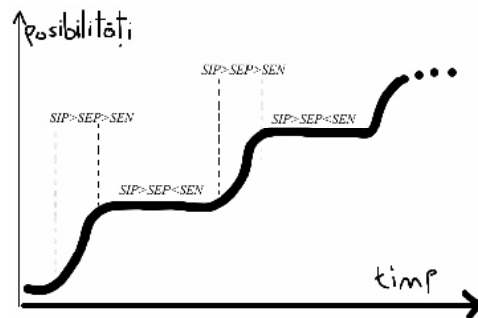
Referitor la antreprenzor, am putea spune că acest grup satisfacțional include următorii factori: că este stăpân al afacerii și procedează așa cum consideră de cuviință, satisfacția de la metodele și stilul selectat în lucrul cu echipa, de la puterea decizională¹².

În conceptul teoretic menționat se demonstrează că pentru orice circumstanțe, indiferent de domeniul de activitate și funcția deținută, cele mai performante rezultate le aduce antreprenzorii angajatului la care dependența dintre grupurile factorilor de satisfacție este în descrescere: S.I.M. > S.E.P. > S.E.N.

Concluziile lui C.Zamfir:

- indiferent în care domeniu activează persoana respectivă, cele mai performante rezultate le obține atunci când formula motivațională este: S.I.M.>S.E.P. >S.E.N., cauza fiind una

- când omul este motivat intrinsec în calitate de cine nu ar munci el, va fi mai



productiv decât oricare altă persoană, care are o motivație extrinsecă;

- complexul motivațional la angajat se schimbă pe parcursul vieții, fiind foarte flexibil la nevoile acestuia, are diferite durate (motivația intrinsecă S.I.M. are longevitatea mai mare decât cea extrinsecă, apoi o mai mică durată are motivația extern pozitivă – S.E.P., cea mai mică durată îi aparține satisfacției extern negative de muncă – S.E.N.), de aceea managerul antreprenzorii trebuie să țină cont de aceasta, asigurându-i străduința și satisfacția maximă a angajatului;

- diferite roluri în activitatea antreprenzorii necesită diferite forme de motivație, de exemplu, un lucru simplu necalificat poate fi executat tot atât de bine, indiferent de forma de motivație a angajatului (a face curățenie, a scrie un demers, a face o simplă reparație, a scrie un raport etc.); în schimb, pentru executarea unei activități compuse care necesită cunoștințe profunde sau experiență mare sunt necesare și inspirație, sacrificiu, astfel, acesta poate fi executat calitativ numai dacă persoana posedă forma intrinsecă de motivație.

Metoda dată ne-a părut interesantă

din considerentele că este neobișnuită (diferă mult de alte metode de evaluare a complexului motivațional cunoscute on teoria managerială), ne permite să obținem diferite formule relevante, diferențiate de la om la om.

Adaptarea acestor formule pentru diferite persoane sunt comentate de autor on felul următor.

Un angajat cu formula satisfacției

$S.I.M.>S.E.P.<S.E.N.$ poate fi o persoană care oși oncepe cariera profesională și care lucrează doar de dragul lucrului care oi aduce multă satisfacție la etapa oncepătoare de activitate profesională, fiind mai puțin dependent de remunerarea obținută.

Caz clasic. Deoarece formula optimală a satisfacției de muncă a fost propusă pentru economia centralizată (anii '90 ai secolului trecut), actualmente

există un alt scenariu, on care persoana dată va primi un astfel de calificativ.

On „realitate”, calificativul $S.I.M.>S.E.P.>S.E.N.$, onseamnă că circum-stanțele locului de muncă oi permit angajatului să nu-și facă griji (salariul primit la timp, avansarea on grad, instrumente de muncă sofisticate etc.). Cu alte cuvinte, cond ontreprinzătorii creează condiții optimale de muncă pentru angajați, atot de optimale oncot angajații se pot dedica on integritate muncii. On această situație, salariul/respectul/cariera etc. sunt proporționale calității produsului și efortului muncii depuse de angajat. Deci este logic ca persoana să se gondească doar la lucru, știind că restul „vine de la sine”.

Dacă angajatul oși schimbă locul de muncă și se află ontr-un mediu mai „ostil”, atunci rezultatul motivației noii activități se schimbă on felul următor: $S.I.M.<S.E.P.<S.E.N.$

Caz combinatoriu. On cazul on care un angajat motivat $S.I.M.>S.E.P.>S.E.N.$ va avea un rezultat $SIM>SEP<SEN$, atunci acesta e conștient de faptul că la momentul de față lucrează la limita abilităților sale. Dacă calitatea produsului final este onaltă, autorul produsului are șanse mari de a fi promovat. Onă promovarea on rang implică și responsabilități mai serioase, deci se consumă mai mult timp, rămone mai puțin timp pentru dedicația față de muncă, ceea ce poate diminua calitatea produsului final. Cu alte cuvinte, angajatul știe că on perioada actuală orice schimbări pot conduce la instabilitate și preferă să se mențină on starea curentă, ponă cond evoluează și ajunge la etapa cond poate „crește”.

Graficul 1. Evaluarea on timp a complexului motivațional la ontreprinzător

On grafic este ilustrată ideea că on unele perioade angajatul poate avea motivația $S.I.M.>S.E.P.>S.E.N.$ (B), iar on altele – $S.I.M.>S.E.P.<S.E.N.$ (D).

Pornind de la cele expuse, autorul lucrării formulează următoarele concluzii:

- ar fi necesar de urmărit dinamica rezultatelor unui grup de angajați sau ontreprinzători. Dacă aceștia sunt responsabili și conștienți de importanța rolului lor la ontreprindere, atunci vom observa patern-uri – angajații vor trece dintr-o

РАЗВИТИЕ НАЦИОНАЛЬНЫХ ИННОВАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ЕС

И. М. ВАШКО,
кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики предприятий
Академии управления
при Президенте Республики Беларусь

SUMMARY

The necessity of research of the National Innovation Systems in the context OECD recommendations has been grounded in this article. Structure and institutional framework of the National Innovation System, methodological approaches to an evaluation of information streams, procedure of industrial cluster analysis on purpose of the technical-scientific foundation of the Innovation Policy have been considered. Scientific and practical recommendations on using of the European Union's experience adapted to the conditions of the formation of the National Innovation System in countries with transitive economy have been proposed.

Ключевые слова: инновационная деятельность в ЕС; инновационная политика; инновационные кластеры; национальная инновационная система; научно-технологический обмен.

Развитие национальных инновационных систем (НИС) активизируется как в странах с развитой, так и трансформационной экономикой, что обусловливается необходимостью обеспечения конкурентоспособности в условиях глобализации.

Проблемы формирования НИС, их структурные элементы, особенности развития в условиях открытой экономики освещены в работах зарубежных экономистов Лундвалла Б.А., Нельсона Р., Амабля Б., Барпе Р.,

Буайе Р., Эдквиста С., Фримана С. и др. Анализ проблем инновационной деятельности в условиях трансформационной экономики посвящены работы Кушлина, Ю.В.Яковца, В.Г. Бодрова, М.В. Мясниковича, П.Г. Никитенко, Л.Н. Нехорошевой, Н.И. Богдан, С.С. Полоника и др. В экономических исследованиях проводится анализ уровня инновационного развития национальных экономик, исследуются институты и модели подсистем НИС, их взаимодействие, региональные аспекты. Тем не менее, до сих пор не решены вопросы корректировки методов регулирования инновационной деятельности на основе анализа

достигнутых результатов, требуют совершенствования практические методики исследования НИС, оценки эффективности регулирующих воздействий.

Исследования НИС базируются на новой теории экономического роста, эволюционной экономической теории, институциональной экономической теории. Б. Амабль, Р. Барре, Р. Буайе различают четыре основных типа НИС: “рыночную систему” (США и Великобритания), “мезокорпоративную” (Япония), “социал-демократическую” (скандинавские страны) и “интеграционно-европейскую” (Германия, Франция, Голландия, Италия), не выделяя их оптимальную институциональную конфигурацию. Системы отличаются по способности адаптивно реагировать на технологические изменения, но в своем взаимодействии они дополняют друг друга. Эдквистом С. предложена концепция НИС на основе теории инноваций, он исследует динамику инновационных систем в ракурсе европейской интеграции, различные варианты технологической политики. В исследованиях ОЭСР проводится институциональный анализ НИС, их региональных аспектов, исследование в ракурсе “целевых групп” стран, национальных моделей и элементов НИС, влияния глобализации, измерение инновационных процессов [1]. Результаты исследований позволяют сделать вывод, что экономический рост инновационного типа возможен только в условиях зрелой НИС.

Исследование динамических процессов в НИС дает возможность

выявить те направления инновационной деятельности, технического взаимодействия, развитие которых способствует росту конкурентоспособности национальной экономики.

В материалах ОЭСР НИС определена как «совокупность институтов, относящихся к частному и государственному секторам, которые индивидуально и во взаимодействии друг с другом обуславливают развитие и распространение новых технологий в пределах конкретного государства» [1; 2, с. 218]. В экономической теории рассматриваются транснациональные, региональные, национальные, отраслевые (секторные) инновационные системы. В структуре НИС выделяют две группы ключевых компонентов: 1) комплекс институтов, участвующих в производстве, передаче и использовании знаний; 2) группы макроэкономических факторов, элементов рыночной системы, влияющих на инновационный процесс.

В качестве институциональной основы НИС выделяют два основных типа подсистем: 1) научно-технологические кластеры на базе национальных и транснациональных вертикально интегрированных производственных систем в высокотехно-логичных отраслях промышленности и оборонном секторе; 2) региональные инновационные системы с высокой степенью территориальной интеграции наукоемких предприятий, включающие технополисы, технопарки.

При исследовании НИС в ЕС измеряются информационные потоки:

1) научно-технологический обмен между предприятиями, совместная исследовательская деятельность, техническое сотрудничество (проводятся обследования предприятий, изучение опубликованных данных);

2) сотрудничество между предприятиями, университетами, научными учреждениями (проводится анализ индикаторов совместной исследовательской деятельности; совместных патентов; цитирования; обследования предприятий);

3) диффузия, расширение использования новых и высоких технологий в национальной экономике (исследование технологического уровня, активности внедрения новых и высоких технологий, особенностей технического обмена, источников информации, эффективности научно-технических программ);

4) движение трудовых ресурсов как носителей знаний (применяются статистические методы на основе оценки рынка труда, уровня развития отраслей).

Комплексное исследование НИС проводится по следующим направлениям:

1) инновационные обследования (исследование информационных источников предприятий и организаций, используемых ими в инновационной деятельности, внутрифирменных расходов предприятий на НИОКР и других ресурсов инновационной деятельности, анализ ее

эффективности);

2) кластерный анализ (исследуются взаимосвязи предприятий, действующих на рынке одного продукта или принадлежащих к одной промышленной группе);

3) анализ международных потоков научно-технологического и информационного обмена (оценивается технологический платежный баланс, уровень международной торговли патентами, технологиями, особенности деятельности международных исследовательских консорциумов, реализации научно-технических программ).

Еврокомиссия и Евростат разработали рекомендации по гармонизации исследований НИС: «Oslo Manual. Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data» [1]. В результате инновационных обследований ЕС, проведенных Еврокомиссией и Евростатом, Маастрихтским экономическим исследовательским институтом инноваций и технологий отмечено, что:

- важным источником знаний для предприятий является технический анализ продуктов конкурирующих фирм, взаимодействие с поставщиками и потребителями;

- совместные предприятия служат ценным источником знаний в отраслях, где самостоятельное проведение НИОКР является дорогостоящим процессом;

- более тесные связи с научно-исследовательскими учреждениями позволяют активизировать инновационную деятельность предприятий;

- международные потоки знаний играют большую роль в условиях глобализации производства и оказывают значимое воздействие на развитие НИС;

- инвестиции в человеческий капитал и НИОКТР являются необходимым, но недостаточным условием экономического роста инновационного типа, который зависит от активизации процесса внедрения инноваций, их коммерциализации, регулирования деятельности предприятий на микро- и макроуровне.

В программе ОЭСР по развитию инновационных систем промышленные кластеры определяются «как производственные сети тесно взаимосвязанных фирм, объединенных друг с другом в производственную цепочку, в рамках которой создается добавленная стоимость» [1]. Кластеры могут включать стратегические альянсы с научно-исследовательскими учреждениями, заказчиками, консультантами и рассматриваться как инновационные подсистемы. При идентификации кластеров отрасли группируют исходя из объема и направлений межотраслевых технологических потоков на основе участия их в единой технологической цепочке, технологического обмена, технического взаимодействия, активности движения кадров между отраслями. Кластерный анализ позволяет выявить динамику форм конкуренции, конкурентные преимущества, ключевые взаимосвязи комплексов предприятий и отраслей в

национальной экономике. Учитывая, что результаты кластерного анализа в ряде стран используются как базис для разработки промышленной политики, можно рекомендовать данный методологический подход для формирования инновационной политики стран трансформационной экономикой.

В исследованиях информационных потоков в ЕС отражается активная динамика научно-технологического обмена между странами ОЭСР и США при значительных межстрановых отличиях элементов инфраструктуры НИС.

Эффективность научно-технологического развития ЕС оценивается посредством системы показателей социальной политики, предпринимательской, инновационной, научно-исследовательской деятельности путем анализа около 100 индикаторов [1, с. 68]. Данная система анализа инновационной деятельности могла бы применяться в странах с трансформационной экономикой (при условии введения в статистическую отчетность ряда экономических показателей в соответствии со стандартами ЕС), отсутствие на данном этапе единой системы оценки регулирующих воздействий на инновационные процессы не позволяют с высокой степенью точности прогнозировать их результаты.

В последнее десятилетие в ЕС выделяют особенности в развитии НИС: 1) рост влияния научных знаний и технологий на экономическую эффективность производства товаров и услуг;

рост зависимости инновационного развития от уровня взаимодействия между научно-исследовательским и предпринимательским сектором; 2) развитие рынка научно-технической продукции; расширение научно-технического сотрудничества предприятий, корпораций; 3) широкая диффузия новых технологий в промышленном секторе и сфере услуг, сопровождающаяся изменениями в системе менеджмента.

В высокотехнологичном секторе промышленности производительность труда превышает средний уровень. В 2002 г. она составила в ЕС в среднем в промышленности 45 тыс. евро, в высокотехнологичном секторе – 63 тыс. евро, 149 тыс. евро в Ирландии. По показателю добавленной стоимости в расчете на одного занятого в промышленности лидируют Швейцария, Япония, Финляндия, Швеция, Ирландия, Люксембург, Австрия, Германия. В секторе малых и средних предприятий ЕС создается до 60 % добавленной стоимости в промышленности. Значительно возрос спрос на бизнес-услуги в данной сфере, что свидетельствует о росте спроса на технологические, организационные, маркетинговые инновации. Удельный вес высокотехнологичных предприятий в секторе промышленного производства составил 6,2 %, среднетехнологичных – 12,6%. К началу 2005 г. инновационную деятельность осуществляли 77 % крупных предприятий, 60 % - средних и 39 % - малых [3, с.54, 69]. Значительное внимание в ЕС уделяется ключевым

факторам конкурентоспособности: интенсивному развитию рынка знаний, широкому использованию инноваций и активному развитию предпринимательства. В условиях усиливающегося воздействия глобализации во многих отраслях промышленности ЕС активизировались процессы концентрации производства и капитала, при поддержке государства создаются промышленные и инновационные кластеры на базе крупных компаний, имеющих внутренние ресурсы для проведения научных исследований, что является основной стратегией инновационного развития [4].

Как модель инновационного кластера можно рассматривать европейские технологические платформы (ЕТП) – системы тематических направлений (начали формироваться с 2004 г.), отражающих приоритеты развития стран ЕС в контексте развития мировой экономики. Они получают значительную финансовую поддержку научно-технических работ, направленных на внедрение новых разработок инновационными компаниями в интеграции с малыми, средними предприятиями.

Концепция ЕТП включает выбор стратегических научных направлений; анализ рыночного потенциала технологий; учет точек зрения всех заинтересованных сторон: государства, представителей промышленности, научного сообщества, контролирующих органов, пользователей и потребителей; активное вовлечение

всех стран ЕС; мобилизацию общественных и частных источников финансирования. Инициатором создания технологических платформ выступают, как правило, промышленные корпорации, отраслевые объединения промышленных производителей. Создается совещательный комитет из представителей ЕС, научного сообщества, малого и среднего бизнеса, организаций и объединений потребителей, независимых государственных организаций, формируются национальные группы поддержки из представителей заинтересованных регионов. Для разработки научной программы ЕТП создается научный совет, включающий ведущих экспертов по данной проблеме, представителей структур, занимающихся научными и прикладными исследованиями. В ЕС в настоящее время создано 29 ЕТП в областях нанотехнологий, медицины, водных ресурсов, леса и др.

В рамках национальной экономической политики можно выделить макроэкономическую политику, регулирующую хозяйственные процессы и промышленную политику, направленную на стимулирование инновационной активности и структурной перестройки экономики, реформирование институциональной среды бизнеса, создание конкурентоспособной промышленности. Исходя из новой технологической парадигмы, в

некоторых исследованиях инновационную политику идентифицируют с промышленной политикой, которая, тем не менее, является более широкой и включает: региональную, инновационную, образовательную, торговую политику, политику информационного общества. Детерминантой инновационной политики ЕС является переход к экономике, основанной на знаниях.

Результаты исследований НИС позволяют сделать вывод, что для их развития необходимы меры инновационной политики, направленные на формирование в стране среды, благоприятствующей инновациям. Инновационная политика должна реализовываться в стабильной макроэкономической среде и дополняться преобразованиями, включающими:

- эффективную политику, направленную на активизацию инновационных процессов, повышение национальной конкурентоспособности, государственно-общественно-частное взаимодействие в реализации научно-технических программ;

- прогрессивную технологическую политику, направленную на продуктивно-технологическую кластеризацию в виде промышленно-технологических кластеров; разработку региональной политики, дополняющей меры государственной политики, в том числе территориальную

кластеризацию в виде территорий инновационного развития, включая технопарковые структуры;

- формирование инновационной инфраструктуры, стимулирующей инновационную активность субъектов хозяйствования; обеспечивающей использование результатов НИОКР в национальной экономике;

- совершенствование организационно-экономического механизма НИС: госзаказы на инновационную продукцию; эффективная финансовая и налоговая политика (финансирование инновационных проектов, предоставление налоговых льгот и др.); снижение рисков при реализации инновационных проектов за счет государственной поддержки, создания страховых, венчурных фондов;

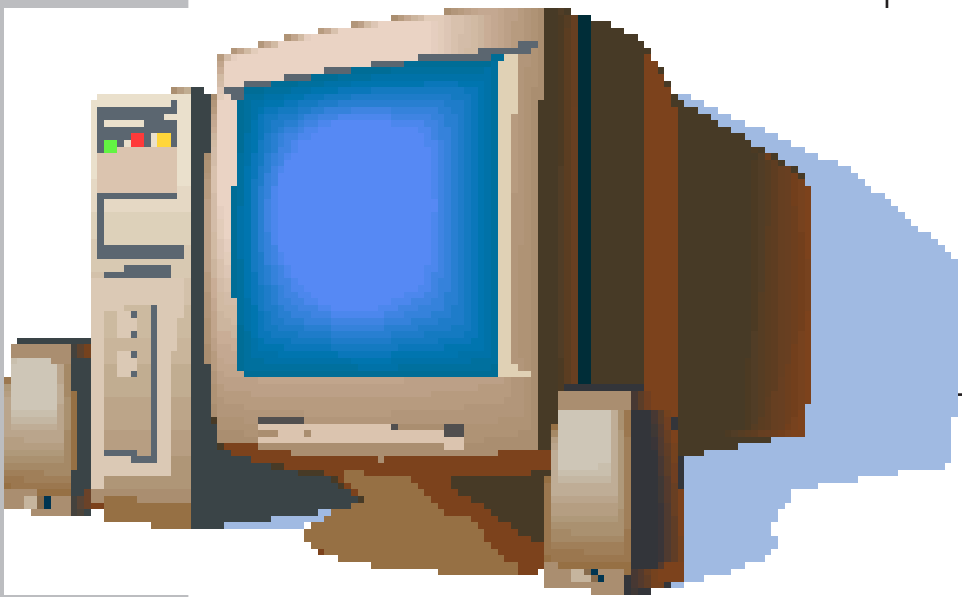
- эффективную политику в области привлечения иностранных инвестиций и торговую политику, направленную на взаимовыгодное взаимодействие в сфере новых и высоких технологий в глобальном масштабе;

- поддержку образования как фактора повышения конкурентоспособности; обоснованную политику регулирования рынков труда, стимулирующую мобильность персонала, подготовку кадров для инновационной сферы.

ЛИТЕРАТУРА



Construirea funcționarilor publici: strategii și tehnologii noi



EVALUAREA PERFORMANȚELOR CADRELOR DIDACTICE ȘI MANAGERILOR EDUCAȚIONALI

Dumitru PATRAȘCU,
doctor habilitat on pedagogie, profesor universitar,
șef Direcție management public,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova
Valentin CRUDU,
viceministru al educației și
tineretului al Republicii Moldova

130

Administrarea publică, nr. 1, 2008

SUMMARY

The evaluation of professors and educational managers is treated in the article. The notion of performance and its characteristics are also clarified. The standards of performance of professors and managers and the indices of standards are being discussed. Performance evaluation is proposed according to the criteria possessing a certain goal and objectives. The evaluation stages, methods, techniques, and errors are

Evaluarea performanțelor nu poate fi desprinsă din contextul sistemului și al procesului de învățământ, ea neavând semnificația ce i se atribuie decot atunci cond sunt luați on considerare toți factorii care, ontr-o formă sau alta, oși pun amprenta asupra rezultatelor obținute de elevi, cadrele didactice și managerii educaționali. On opinia specialiștilor,¹ evaluarea performanțelor resurselor umane reprezintă ansamblul activităților de comparare a rezultatelor obținute, a comportamentului și a potențialului psihoprofesional al unei persoane cu

ansamblul sarcinilor, obiectivelor și cerințelor postului. De aceea, on cadrul cercetării am recurs la evidențierea caracteristicilor evaluării performanțelor; standardelor de performanță și criteriilor de evaluare; obiectivelor evaluării performanțelor cadrelor didactice; etapelor procesului de evaluare; tehnicilor, metodelor și sistemelor de evaluare a performanțelor; surselor și factorilor ce pot determina erori și pot distorsiona procesul de evaluare

a performanțelor cadrelor didactice și manageriale educaționale.

Ca activitate deosebit de complexă, evaluarea cadrelor didactice și managerilor educaționali presupune: 1) evaluarea potențialului psihosociologic; 2) evaluarea comportamentului; 3) evaluarea performanțelor realizate într-o perioadă de timp.

Putem constata că, prin natura lor, primele două componente ale acestei activități se realizează în cadrul activităților de recuperare, selecție și orientare a carierei cadrelor didactice și managerilor educaționali, iar cea de-a treia reflectă, prioritar, performanțele sau rezultatele obținute.

Apreciind procesul de evaluare a performanțelor ca un ansamblu de proceduri standardizate vizând obținerea informațiilor privind comportamentul profesional al cadrelor didactice și managerilor educaționali, considerăm că acesta are următoarele caracteristici:

- procedurile de evaluare utilizate sunt în concordanță cu viziunea instituției de învățământ;

- proceduri de evaluare standardizate;

- datele și informațiile sunt fiabile;

- modalitatea de obținere a informațiilor și de efectuare a evaluării performanțelor este în concordanță cu structura organizatorică a instituției de învățământ;

- comportamentul profesional are un rol esențial în procesul evaluării;

- calitatea metodelor folosite este redată de rezultatele valide, fidelitatea determinărilor, rezultatele identice sau echivalente, omogenitatea rezultatelor, sensibilitatea metodelor.

În general, pentru a analiza eficiența

unei activități, se compară rezultatele obținute cu eforturile depuse pentru realizarea lor. Această comparație este valabilă și în cazul analizei eficienței activităților de învățământ, cu atât mai mult cu cât ele reprezintă cea mai importantă investiție a instituției de învățământ.

Anterior, s-a menționat că, performanța reprezintă o realizare deosebită într-un domeniu de activitate. În acest context, la nivelul unei instituții de învățământ, performanța reprezintă rezultatele obținute de un elev/student, cadru didactic, clasă/grupă, catedră sau chiar de școală în ansamblu ca o componentă a sistemului de învățământ.

Standardul de performanță reprezintă nivelul dorit al performanței elevilor/studentilor, cadrelor didactice, managerilor educaționali din instituție. El permite evidențierea gradului în care au fost realizate obiectivele, sarcinile și responsabilitățile atribuite persoanelor anunțate. Studiul literaturii, experienței și al legislației în vigoare confirmă că standardele de performanță reprezintă ansamblul normelor care reglementează specificul activităților exprimate prin anumiți indicatori. De exemplu, standardul de performanță a unui post de cadru didactic și manager educațional se exprimă prin următorii indicatori: cantitate, calitate, cost, timp, utilizare de resurse, mod de realizare a obiectivelor.

Menționăm că, pentru stabilirea procedurilor și a regulilor de măsurare a indicatorilor de performanță, conducerea instituțiilor consultă sindicatele, reprezentanții corpului didactic, părinții elevilor etc. De asemenea,

standardele de performanță trebuie să reflecte repartizarea echitabilă a sarcinilor între posturi și să fie defalcate din obiectivele cuantificate ale instituției.

Criteriile de evaluare a performanței vizează atât rezultatele obținute într-o perioadă trecută, cât și potențialul viitor al elevilor/studentilor, cadrelor didactice și al managerilor. În concepția noastră, un post de cadru didactic sau manager trebuie definit în funcție de rezultatele așteptate de la titularul acestuia. Studiul literaturii² ne permite să evidențiem următoarele criterii de performanță pentru cadrele didactice și managerii educaționali:

- comportamentul și personalitatea unui individ;
- cunoștințele de care acesta dispune pentru exercitarea atribuțiilor postului;
- vigilența de care poate da dovadă;
- disponibilitatea pentru realizarea activității, autocontrolul;
- interesul pentru resursele alocate, orientarea spre excelență;
- preocuparea pentru interesul general al instituției de învățământ;
- capacitatea de decizie și de inovare, spiritul de inițiativă și de spiritul de echipă;
- capacitatea de a învăța, dinamismul, autonomia, spiritul de organizare;
- punctualitatea etc.

Criteriile de performanță evidențiate prevăd condițiile conform cărora cadrele didactice și managerii educaționali urmează să obțină rezultate edificatoare și anume: să fie formulate simplu, clar și concis; numărul lor să fie limitat; să fie măsurabile; să fie aplicabile tuturor

subiecților care își desfășoară activitatea în condiții comparabile.

Criteriile pe baza cărora se evaluează performanța unei persoane se stabilesc cu mare atenție, relevându-se importanța lor relativă la îndeplinirea atribuțiilor, sarcinilor și responsabilităților aferente unui post de către titularul acestuia. Performanțele sunt, aproape întotdeauna, multidimensionale.

Obiectivele evaluării performanțelor au o vedere întreaga instituție de învățământ și evidențiază cele mai importante activități ale cadrelor didactice și managerilor educaționali.

În viziunea lui I. Jonga, scopul evaluării personalului didactic este, în primul rând, îmbunătățirea calității predării și a pregătirii de specialitate, psihopedagogice și metodice a fiecărui educator. Evaluarea educatorului are și alte obiective: obținerea gradelor didactice II, I și superior, promovarea în funcții de conducere, îndepărtarea din învățământ a celor necorespunzători.

În acest sens sunt semnificative următoarele tipuri de obiective prioritare ale evaluării performanțelor:

- determinarea nivelului salariilor cuvenite;
- relevarea feedback-ului performanței;
- stabilirea programului de pregătire și promovare a cadrelor didactice și managerilor educaționali;
- motivarea cadrelor didactice și managerilor educaționali;
- efectuarea restricțiilor, reorganizărilor unor catedre din cadrul instituției de învățământ sau concediilor unor persoane;
- integrarea resurselor umane în instituția de învățământ potrivit pro-

filurilor specifice etc.

Referitor la importanța acordată unui sau mai multor obiective, aceasta depinde de obiectivele stabilite on strategie privind resursele umane.

Obiectivele evaluării performanțelor sunt relevante atot pentru comportamentul individual, cot și pentru comportamentul ontregii organizații. De fapt, ontre obiectivele școlii și cele individuale există o condiționare reciprocă. Prin urmare, definirea cot mai precisă a obiectivelor evaluării performanțelor și onțelegerea gradului de complexitate și de dificultate a acestora prezintă o importanță deosebită atot pentru individ, cot și pentru instituția de onvățământ.

On funcție de obiectiv/e, se conturează și obiectul evaluării personalului didactic, care poate fi mai larg (activitatea globală a profesorului) sau mai restrons (o anumită latură a activității sale).

Pentru a nu fi unilaterală (incompletă sau eronată), evaluarea personalului didactic se corelează cu evaluările făcute

de inspeciori, directori, profesori și elevi. Pentru ca personalul didactic supus evaluării să sprijine această activitate, evaluatorul va colabora cu acesta la definirea scopului și obiectivelor evaluării, precum și la punerea la punct a instrumentelor și procedeeilor de evaluare.

Cercetarea ne permite să constatăm că evaluarea performanțelor constituie un proces continuu și sistematic care se desfășoară on cadrul următoarelor etape:

- I. Stabilirea standardelor de performanță și a metodologiei de evaluare;
- II. Comunicarea performanțelor așteptate sau dorite din partea cadrelor didactice și managerilor educaționali;
- III. Măsurarea performanțelor actuale;
- IV. Comparaerea performanțelor actuale cu standardele stabilite;
- V. Discutarea rezultatelor evaluării cu persoanele evaluate și inițierea unor acțiuni corective.

On cadrul investigației s-a determinat taxonomia metodelor de

evaluare a performanțelor cadrelor didactice și managerilor educaționali. Pentru a realiza această parte a cercetării s-au determinat tipurile de evaluări ale

Măsurarea performanței	Situții evaluabile		
	Performanța în timpul instruirii	Performanța în activitatea demuncă reală	Performanța în activitatea demuncă simulară
Productivitatea muncii	Timpul de învățare	Cantitatea / unitatea de timp	Cantitatea / unitatea de timp
Calitatea muncii	Evaluări	Evaluări	Evaluări
Accidentele / incidentele și interupșerile din cauza acestora	Rata accidentelor	Rata accidentelor	Rata accidentelor
Ci țiguri necesare	Ci țiguri	Ci țiguri	Ci țiguri
Cunoștințele profesionale	Verificat cu test	Evaluări cu test	
Verbalizarea post	Timpul de învățare	Durată	
Absențelele	Număr de zile	Număr de zile	
Rata de promovare	Prognostic pe parcursul instruirii	Dinamica salarilor în viața profesională	Ci țiguri simulată
Aprecierile superiorilor	Evaluări	Evaluări	Evaluări
Aprecieri ale colegilor	Evaluări	Evaluări	Evaluări
Autoaprecierea	Evaluări	Evaluări	Evaluări
...

performanțelor și situațiile evaluabile din mediul organizațional al instituției de învățământ (Tabelul 1).

Tabelul 1. Tipuri de evaluări ale performanțelor și situațiilor evaluabile din mediul organizațional al instituției de învățământ

Este important să menționăm că alegerea sistemului de apreciere diferă de la activitate la activitate, dar și în funcție de diferitele stadii ale parcursului evoluției experienței profesionale. Cadru didactic care lucrează nemijlocit la clasă este apreciat după alte criterii decât cel din cercetare. Dar, ca orice acțiune de evaluare, evaluarea performanțelor cadrelor didactice și a managerilor presupune (1) măsurări legate nemijlocit de producție (cantitatea și calitatea muncii pedagogice); (2) date personale (experiență, absenteism); (3) aprecieri (evaluarea superiorilor, colegilor și autoaprecieri).

Măsurările care se referă la producția activității pedagogice privesc două aspecte: calitatea și cantitatea. Când un pedagog execută o acțiune pedagogică repetitivă, cantitatea muncii se poate măsura prin timpul consumat sau prin numărul de acțiuni executate într-un timp dat. Dacă notăm cu t durata medie de efectuare a unei sarcini de muncă (obiectiv) și cu T - durata a n sarcini (obiective), atunci $T = nt$ (t = variabila timp; n = variabila producție). Aici vom menționa că există mai multe modalități de măsurare a cantității muncii. Calitatea muncii pedagogice este măsurată în funcție de două elemente esențiale: precizia execuției unei activități de muncă onseamnă respectarea și oncadrarea on anumite normative.

Datele personale constituie o cat-

egorie importantă de elemente care pot fi luate în considerare în evaluarea performanțelor profesionale ale pedagogilor. De fapt, problema este centrată pe comportamentul persoanei în contextul activității pedagogice. Când o persoană a absentat de la muncă, numărul de întorzieri, al reclamațiilor (plongerile elevilor și părinților) pe care le-a acumulat, fluctuația etc., toate acestea pot la fel de bine defini și deosebi un cadru didactic profesional de unul ineficient.

Conceptul de absență ca indice al eficienței are o utilizare largă. Nimeni nu poate susține că o persoană care a absentat de la serviciu a fost și productivă. O precondiție a unor performanțe bune este prezența. Cu alte cuvinte, măsurarea absenteismului este un lucru destul de dificil. Cercetările³ ne permit să evidențiem următorii indici de cuantificare a absenteismului: rata de severitate; rata de incidență, calculul mediei zilelor absentate pe salariu, media zilelor pierdute prin absențe, frecvența medie a absențelor etc.

Fluctuația cadrelor didactice și a managerilor este un aspect căruia i s-a acordat o atenție la fel de mare ca și absenteismului. Fluctuația este definită ca raportul dintre decontări pe unități de timp și media salariaților existenți în instituția de învățământ de timp respectivă. Și în acest caz, trebuie să se facă distincție între simplele înregistrări administrative și adevăratele cauze psihologice care pot genera părăsirea instituției.

Reclamațiile sunt o altă variabilă demnă de luat în seamă când se analizează performanțele cadrelor didactice și ale managerilor. Ele reprezintă nemulțumiri ale elevilor

și părinților față de măsurile și procedeele pedagogice și administrative care se aplică. Studiul lor de pe poziții psihologice poate descoperi atot unele neajunsuri pedagogice, administrative, cot și carențe individuale.

Aprecierile sunt cel mai frecvent ontrebuintate ca și criteriu al eficienței profesionale ale cadrelor didactice și managerilor educaționali.

Necesitatea evaluării performanțelor cadrelor didactice și managerilor a determinat atot elaborarea de numeroase metode și tehnici de apreciere a personalului, cot și apariția sistemelor de evaluare a performanțelor. Diversitatea metodelor, tehnicilor, procedeele sau sistemelor de evaluare a performanțelor este relativ mare, fiind ontr-o continuă dinamică. De aceea, există mai multe criterii, conform cărora s-a oncerat să se facă o clasificare a tehnicilor de apreciere. Astfel, McCormick E.J., Tiffin J. și Pitariu H.D. propun o taxonomie care are la bază repartiția după următoarele criterii: obiective (ceea ce poate fi cuantificat); subiective (bazate on general pe aprecieri); de statut (număr de promovări, vechimea on muncă); fiziologice (tensiunea arterială, rezistența electrică a pielii, consumul de oxigen); accidente și incidente³. H.D. Pitariu mai aduce exemplul lui P.C. Smith care dihotomizează criteriile on: hard (bazate pe elemente obiectiv măsurabile) și soft (centrate pe evaluări și evaluatori).

Cercetarea ne-a permis să evidențiem taxonomia metodelor de evaluare a performanțelor cadrelor didactice și a managerilor on componența căreia se vor include o serie de tehnici de evaluare. De aceea, pentru ca evaluarea să fie cot mai corectă, on cercetare, s-a recurs

la utilizarea combinată a metodelor și tehnicilor de evaluare, care s-au ales on funcție de obiectivele urmărite de evaluare și precizate de analiza profesiei pedagogice. On continuare urmează caracteristica scalelor și listelor evidențiate.

Scalele de evaluare a performanțelor sunt considerate ca fiind utile printre cele mai cunoscute tehnici de apreciere a resurselor umane. Principiul de bază al acestor tehnici constă on evaluarea individualizată a salariaților on raport cu fiecare caracteristică profesională sau factor de performanță dintr-un set de factori (spre exemplificare, cantitatea muncii, calitatea muncii, pregătirea profesională sau nivelul de cunoștințe acumulate, inițiativa, comportamentul on muncă, disciplina, spiritul de echipă etc.) specifici unui anumit post. Prin urmare, elaborarea scalelor de evaluare implică stabilirea variabilelor care descriu performanța și se bazează pe atribuirea unor calificative conform standardelor de performanță. Astfel, fiecare cadru didactic sau manager va constitui un caz particular și va fi apreciat on mod independent, și nu raportat la grup. Scalele de evaluare cunosc o mare varietate on ceea ce privește modalitatea de proiectare. On cazul nostru, distingem următoarele tipuri: scala de evaluare grafică; scala de evaluare cu pași multipli; scale de evaluare standardizate. Vom preciza că, deși au anumite avantaje, scalele de evaluare prezintă și dezavantaje⁴.

Scalele și listele de evaluare a comportamentului sunt utilizate frecvent ca tehnici de evaluare, mai ales on domeniile de cercetare științifică pedagogică unde s-au dovedit a fi eficiente. Evaluatorul dispune de o listă de elemente descrip-

tive ale caracteristicilor comportamentale necesare pentru desfășurarea unei activități. Evaluarea presupune selectarea elementelor care sunt specifice persoanei evaluate.

Tehnica evaluării indicilor critici constă în identificarea și evaluarea acelor evenimente sau întâmplări semnificative care au determinat elaborarea unor soluții specifice și manifestarea unor comportamente umane particulare. Specialiștii⁵ apreciază că un „incident critic” reprezintă orice acțiune umană, oarecum ieșită din comun, care este suficient de exactă pentru a permite efectuarea unor predicții referitoare la o anumită activitate. Lista incidentelor critice se întocmește pentru întreaga perioadă de evaluare.

Tehnica incidentelor critice furnizează o multitudine de exemple practice, cazuri, situații de manifestare a comportamentului sau unele repere caracteristice în aprecierea performanței. Acest lucru determină realizarea unui dialog eficient cu persoana evaluată în vederea îmbunătățirii performanțelor acesteia. De aceea, chiar în condițiile în care sunt utilizate diverse tehnici sau metode de evaluare, întocmirea și menținerea unei liste a incidentelor critice poate fi utilă.

Tehnica evaluării prin alegere forțată. Această tehnică de evaluare a cadrelor didactice și a managerilor solicită evaluatorului să selecteze dintr-un grup de însușiri sau propoziții afirmative un anumit număr precizat anterior. Alegerea forțată constituie unul dintre instrumentele de diagnosticare a personalității, fiind o caracteristică a chestionarelor. Aprecierea prin intermediul tehnicii alegerii forțate impune evaluatorului să selecteze continuu

alternative favorabile sau nefavorabile, în măsură egală. Aceasta determină reducerea subiectivismului evaluării și evitarea subtilă a eventualelor tendințe de favoritism. Spre exemplificare, un evaluator care este înclinat să aleagă elementele pozitive, va alege jumătate dintre alternativele pozitive și jumătate dintre cele negative. Astfel, selecția realizată la întocmirea va duce la realizarea unui coeficient de apreciere egal cu zero (dacă se acordă +1 pentru fiecare alternativă pozitivă și -1 pentru cea negativă). Tehnica alegerii forțate prezintă multe dificultăți de ordin constructiv, dar după ce o astfel de apreciere este validată, șansele de a realiza evaluări valide cresc semnificativ.

Dacă scalele de evaluare se referă la fiecare persoană în mod individual, metodele de evaluare vizează grupuri de persoane care sunt comparate unele în raport cu altele. Prin utilizarea scalelor de evaluare există riscul de a plasa pe cei evaluați către limita pozitivă sau cea negativă, fapt care limitează posibilitatea diferențierii persoanelor evaluate. Această deficiență este exclusă prin utilizarea metodelor bazate pe compararea celor evaluați. Rezultatul îl constituie o ierarhie în cadrul căreia persoana care are cele mai bune performanțe profesionale primește rangul 1, următoarea - rangul 2 etc. Rangurile pot fi convertite în valori scalare normalizate sau clasificate în două sau mai multe grupe conform unui criteriu (spre exemplificare: eficienți / ineficienți din punct de vedere profesional). Metodele de evaluare sunt:

metoda de ierarhizare a cadrelor didactice și managerilor educaționali pe baza ordinii de merit;⁶

metoda comparării pe perechi a

cadrelor didactice și a managerilor educaționali;

metoda distribuirii forțate;

metoda comparării între grupuri de persoane;

metoda aprecierii obiective a personalității;⁷

lista de verificare;

eseul scris;

fișa de evaluare binară;

analiza unui domeniu;

autoevaluarea.

Managementul prin obiective este „un instrumentar managerial axat pe determinarea riguroasă și derivarea obiectivelor până la nivelul posturilor și executanților, implicate nemijlocit în stabilirea lor și corelarea recompenselor / sancțiunilor cu gradul de realizare a acestor obiective”⁸ Sintetic, managementul prin obiective poate fi definit ca un sistem de management bazat pe determinarea riguroasă a obiectivelor până la nivelul executanților, care participă nemijlocit la stabilirea lor, și pe corelarea strânsă a recompenselor și, respectiv, a sancțiunilor cu nivelul realizării obiectivelor prestabilite.

Acest sistem de evaluare prezintă următoarele caracteristici:

- instituirea unui sistem de obiective pentru întreaga instituție de învățământ, care să „coboare” până la nivelul executanților;

- participarea tuturor persoanelor din cadrul instituției de învățământ la stabilirea obiectivelor și a căror realizare sunt nemijlocit implicate;

- instituirea unui sistem de control continuu bazat pe metoda abaterilor semnificative;

- corelarea recompenselor și / sau sancțiunilor (materiale și / sau morale) cu rezultate efectiv obținute;

- realizarea unei schimbări a mentalității personalului școlii referitoare la obiectivele acesteia, în sensul creșterii participării și colaborării la stabilirea și îndeplinirea lor.

Managementul prin buget este un sistem de management ce asigură previzionarea, controlul și evaluarea activităților unei instituții de învățământ / sau a principalelor sale componente (procesuale și structurale) cu ajutorul bugetelor. Utilizarea acestui sistem de management în activitatea de evaluare a cadrelor didactice și a managerilor asigură o evidențiere clară și corectă a contribuției pedagogilor la realizarea obiectivelor fundamentale ale instituției de învățământ. Concomitent, sunt create premise favorabile pentru asigurarea și menținerea unui climat organizațional și motivațional adecvat participării active și efective a pedagogilor la stabilirea și realizarea obiectivelor.

Implementarea și utilizarea managementului prin bugete prezintă, ca limite principale: fundamentarea, lansarea și urmarea execuției bugetelor, precum și greutăți referitoare la adaptarea sistemului informațional.

Sisteme de evaluare pe baza fișei și a regulamentelor de organizare și funcționare a instituției de învățământ. Aceste sisteme presupun utilizarea unor instrumente manageriale (fișe de post și regulamente de organizare și funcționare (ROF) în activitatea de evaluare a performanțelor). Sistemul presupune elaborarea fișei postului și a ROF-ului pentru fiecare cadru didactic/manager astfel încât utilizarea lor să permită evaluarea performanțelor obținute de aceștia.

Pentru a realiza acest sistem de eval-

uare este necesar să trecem următoarele etape:

- analiza modului în care au fost realizate responsabilitățile fiecărui compartiment și identificarea noilor responsabilități pentru următoarea perioadă de timp;
- analiza repartizării activităților

din fișa postului pentru fiecare cadru didactic/manager pentru perioada trecută;

- elaborarea fișei postului pentru perioada următoare pe baza unei colaborări eficiente între cadrele didactice /managerilor educaționali.

Sistemul de evaluare pe baza fișelor

posturilor și a regulamentului de organizare și funcționare este de tip flexibil, permițând adaptarea activităților tuturor cadrelor didactice/managerilor la obiec-

Sursa	Tipul criteriilor de evaluare			
	Indulgența	Tendința centrală	Ebala	
Gullford (1969)	D ^I	Supraevaluare	Evaluarea de a face opțiuni utilizând "1 sau zero"	Aprecierea în viața reală a unor situații sociale generale
	C ^{II}	Diferențiere în evaluare	Reducerea numărului de evaluare	Caracteristicile din viața reală
Sarnoff (1966)	D ^I	În viața reală de cunoaștere	Numărul în viața reală sau perspectiva despre ceea ce va fi	Aprecierea în viața reală a unor situații sociale generale
	C ^{II}	Media generală deosebită pe scara scolară	-	Caracteristicile din viața reală
Dunn (1966)	D ^I	Spuneți ceea ce lucrăm bine	Numărul de "da" și "nu" la întrebări	Trăirea în viața reală a unor situații sociale
	C ^{II}	-	-	-
Burt & Miller	D ^I	Evaluarea "indulgenței în viața reală"	Opțiuni față de utilizarea sau scara scolară	Tendința de a avea ca la o înșurubare să influențeze ceea ce este în viața reală, în viața reală pe scară
	C ^{II}	-	-	-
Cloninger & Schick (1979)	D ^I	Supraevaluare	În evaluarea pe scară la scara	Numărul de opțiuni în viața reală de viața reală sau scara scolară Caracteristicile din viața reală (implicare)
McCormick & Tiffin (1979)	D ^I	Evaluarea corectă sau în parte sau supra sau în inferioritate a scolară	Evaluarea de cunoaștere la scara scolară	Numărul de înșurubare sau de a înșuruba (implicare)
	C ^{II}	Diferențiere în evaluare	Diferențiere în evaluare	Caracteristicile din viața reală
Landy & Trumbull (1974, Landy 1982)	D ^I	Medii "unde de indica sau scara"	Reflexia față de utilizarea scara sau scara	Implicare în general în viața reală sau caracteristicile
	C ^{II}	-	-	-
Smith (1974)	D ^I	În viața reală de cunoaștere	În viața reală de cunoaștere	Aprecierea evaluării
	C ^{II}	Diferențiere în evaluare (de la punctul scara) la scara scolară	Diferențiere în viața reală	Caracteristicile din viața reală

tivele pe care instituția de învățământ și le propune într-o perioadă de timp.

Referitor la evaluarea performanțelor, au existat și există numeroase preocupări. Teoria și practica evaluării evidențiază o serie de critici, deoarece procesul de evaluare a performanțelor se confruntă cu probleme generatoare de erori. Frecvența de apariție a erorilor este favorizată: de natura metodelor, tehnicilor, sistemelor de evaluare utilizate; de absența bazei științifice a proceselor de evaluare; de factorul uman, deoarece evaluatorul și evaluatul dispun de un sistem de valori proprii sau sunt supuși influenței propriilor limite; de specificul activității la care se realizează evaluarea. Starea de moment, oboseala și factorii accidentali pot favoriza, de asemenea, apariția unor erori în evaluare.

Proprietățile psihometrice ale evaluării sunt elucidate suficient de precis într-un șir de cercetări [12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19], pe care Downey R.G., Lahey M.A., Saal F.E.²⁰ le sintetizează în Tabelul 2.

Tabelul 2. Sinteza definițiilor și tehnicilor de cuantificare a erorilor de evaluare (adaptată)

Analiza literaturii²¹ și practicii ne-a permis să ne concentrăm atenția asupra următoarelor surse potențiale de erori și factori care distorsionează procesul de evaluare a performanțelor cadrelor didactice și managerilor educaționali: efectul de halo; eroarea evaluării logice; eroarea de indulgență și eroarea de se-

veritate; eroarea de contrast; eroarea de similaritate; eroarea proximității; efectul recent; efectul de succesiune; eroarea tendinței centrale; micșorarea dispersiei; standarde de performanță neclare sau ambigue; eroarea scalei unidimensionale; fidelitatea evaluatorilor; perceperea evaluării ca pe o amenințare de către evaluatori; evaluarea este percepută ca amenințare de către persoanele evaluate; jocul numerelor etc.

Practica demonstrează că evaluările concepute și aplicate în grabă, fără consultarea și avizarea pedagogilor, fără evidența și aplicarea bazelor enunțate până aici conduc la eronare, produc tensiuni și nemulțumiri în rândul personalului didactic. Pentru a evita asemenea situații, orice program de evaluare a cadrelor didactic/managerilor educaționali trebuie să țină seama de următoarele principii:

- să fie elaborat în colaborare cu cadrul didactic/manager evaluat;
- să aibă în vedere toate aspectele activității cadrului didactic/managerului, dar să se focalizeze pe cel mai important dintre acestea – activitatea instructiv-educativă desfășurată în clasă/activitatea managerială desfășurată în instituția de învățământ;
- evaluarea să se bazeze pe o evidență adecvată a rezultatelor profesorului/managerului;
- evaluările formale să fie elaborate prin cooperare cu cel evaluat și să

aibă un dublu scop: de control și ondrumare, de determinare a nivelului calității instructiv-educative și de stimulare permanentă a interesului și preocupării

Nr. de	Forme	Instrumente etc
1.	Caracteristicile studențiale	- Performanțe școlare - Teste de investigații - Teste de performanțe cognitive - Teste de personalitate
2.	Calități profesional-didactice/manageriale	- Liste de acord - Scale de evaluare ierarhică - Chestionare - Observații
3.	Performanțe profesionale manageriale	- Liste de acord - Observații - Scale de evaluare ierarhică - Metode ierarhice privind performanțele la loc
4.	Performanțele elevilor	- Bazele de lucru de performanță - Studii longitudinale - Chestionare pentru părinți și elevi
5.	Climatul social	- Observații
6.	Mediul fizic	- Criterii evaluative obiective și subiective - Observații
7.	Metode și medii instructive	- Observații - Liste de acord

140

Administrarea publică, nr. 1, 2008

pentru perfecționare. Acest scop poate fi atins numai dacă autorii (evaluator și evaluat) realizează evaluări independente pe care apoi le discută deschis, analitic, multilateral, on profundime, pentru a ajunge la consens on sprințul performanței reale, actuale și de perspectivă;

- evaluările trebuie să fie onregistrate și ținute confidențial. Ele trebuie să fie cunoscute de profesor/manager, dar nu este indicat să le cunoască și ceilalți, decot dacă on colectivul instituției de onvățământ s-a convenit on acest sens;

- programul de evaluare trebuie integrat ontr-un plan de perfecționare a activității instructiv-educative;

- toți trebuie să fie evaluați și toți trebuie să fie evaluatori, existond o reciprocitate și o modalitate a rolurilor de evaluator și evaluat.

On tabelul alăturat se sintetizează formele, modurile de abordare și instru-

mentele de evaluare ale profesorului/managerului.

Tabelul 3. Forme, moduri de abordare și instrumente de evaluare ale profesorului /managerului

Evaluarea caracteristicilor intelectuale ale profesorului/managerului se bazează pe măsurarea cunoștințelor, priceperilor, atitudinilor și abilităților sale profesionale cu ajutorul unor teste adecvate; evaluarea calităților profesional-didactice/manageriale – pe măsurarea calităților personale, sociale, emoționale și morale asociate procesului de predare; evaluarea performanței – pe observarea comportamentului și procedeele instructiv-educative folosite on sala de clasă; evaluarea elevilor – pe măsurarea schimbărilor produse on dezvoltarea lor.

Literatura de specialitate stipulează cu două tipuri de evaluare a cadrului didactic și managerului: o evaluare formativă și una normativă. Prima

prezintă interes pentru progresul obținut de profesor/manager, on timp ce a doua are, mai ales, rol de selecție și de promovare.

On literatură se vehiculează frecvența evaluărilor. Din studiile făcute on mai multe țări, de unele organisme specializate, rezultă că evaluarea anuală a cadrelor didactice și manageriale este mai frecventă decot cea bianuală. De două ori pe an sont evaluate, ondeosebi, cadrele didactice aflate on primii doi ani de activitate și cele care nu au un angajament permanent (cumularzii).

On opinia noastră, pentru a-și atinge scopul și a determina schimbări pozitive on activitatea personalului didactic, fără a-l suprasolicita, evaluarea este bine să se facă, la nivelul instituției de onvățământ, de către directori, directori adjuncți, șefii de catedre trimestrial, iar de către inspectori, metodiști - anual sau, cel mult, o dată la doi ani. Evaluările trimestriale sont o condiție indispensabilă pentru elaborarea unor aprecieri anuale realiste.

Anterior am evidențiat că on teoria și practica evaluării activității profesorului există o paletă largă de metode și tehnici. Pentru ca evaluarea cadrului didactic să fie cot mai corectă, on cercetare, s-a recurs la utilizarea combinată a metodelor și tehnicilor de evaluare – care s-au ales on funcție de

obiectivele urmărite de evaluare și precizate de analiza profesiei didactice. On cazul nostru, s-au luat on considerare obligațiile și responsabilitățile profesorilor, după care s-a apreciat: 1) conducerea activității și proceselor din sala de clasă; 2) conduita și caracterul; 3) conținutul activității; 4) pregătirea zilnică; 5) cunoașterea conținutului disciplinei predate; 6) relațiile profesor –elev; 7) activitatea on afara clasei și a școlii; 8) eficiența activității școlare și extrașcolare; 9) tehnici de instruire; 10) evaluarea elevilor.

On cercetare s-a recurs la aplicarea scalei de evaluare bazate pe analiza caracteristicilor profesorilor și a responsabilităților specifice activității de predare, solicitond evaluatorului să aprecieze fiecare caracteristică din punctul de vedere al intensității apartenenței de la nivelul excelent ponă la redus (E – excelent; B – bun; M – mediu; P – potrivit; R – redus). Scala include calități importante din patru domenii: I) calități personale (9 calități); II) calități sociale și profesionale (9 calități); III) conducerea activității și proceselor din sala de clasă (3 calități); IV) tehnici de predare (10 calități).

Pentru evaluarea activității profesorului s-a mai aplicat o anchetă pentru aprecierea profesorului cum lucrează cu obiectivele (după 2 criterii) nivelul

lui de pregătire (3 criterii), cum realizează (6 criterii) și evaluează (2 criterii) activitatea la clasă.

Scalele aplicate sont rezultatul criteriilor care se stabilesc și pe baza cărora se realizează evaluarea profesorilor. On acest fel s-au propus criterii de evaluare după cum urmează:

1. Obiectivele personale după care profesorul va fi evaluat și pe care acesta și le propune.
2. Studiul caracteristicilor cadrelor didactice care permite să se prevadă cum se va achita acesta de obligațiile sale.
3. Stilul descriptiv al procesului de onvățământ on vederea repetării anumitor

compartimente sau anumitor tipuri de interacțiuni cadru didactic-elev care ar fi în relație cu învățătura.

4. Trăsăturile de comportament și cerințele de randament cu care profesorul este comparat.

5. Studiul produselor învățământului, adică aprecierea rezultatelor obținute de elevi.

6. Modul de lucru cu elevii.

7. Integrarea în colectivul didactic al unității.

8. Cooperarea cu ceilalți factori educativi.

9. Rezultatele obținute în perfecționarea profesională și în cercetarea științifică etc.

Pentru fiecare criteriu enumerat s-au elaborat scale diferențiate de evaluare a activităților concrete desfășurate de cadrele didactice în instituția de învățământ.

BIBLIOGRAFIE

1. Burduș E., Căprărescu Gh., Zorlețan T. Managementul organizației, Ed. Holding Reporter, - București, 1999.

2. Siewert H.H. Les tests de personalité. Se conetre pour reussir, Les Editions d'Organisation, paris, 1991: - P.113.

3. Pitariu H.D. Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului: un ghid practic pentru manageri, Casa de Editură Irecson, 2002, 240 p. - P. 134.

4. Manolescu A. Managementul resurselor umane, Ed. RAI, București, 1998. - P.358.

5. Pitariu H.D. Managementul resurselor umane. Măsurarea performanțelor umane, Ed. All, București, 1994, 260 p.

6. Manolescu A. Managementul resurselor umane, Ed. RAI, București, 1998.

7. Zapan Gh. Cunoașterea și aprecierea obiectivă a personalității, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1984.

8. Verboncu I. Manageri și management, Ed. Economică, București, 2001. - P. 144 - 145.

9. Wells F. L. A Statistical Study of Literary Merit. Archives of Psychology, 1990, 7 (Monograph) și Webb E.

10. Character and Intelligence. British Journal of Psychology, Monograph Supplement, 1915, 1,3. Primul care le tratează însă într-un mod sistemic este

INFRAȚIUNI ON DOMENIUL INFORMATICII

Nadejda VACAROV,
magistru on informatică, lector superior universitar,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

The rapid development of informational and communication technologies have brought numerous negative aspects to the foreground. On the one hand, it permits a kind of criminality which could not be possible without the information systems; on the other hand, it offers increased opportunities of committing traditional infringements. Before the epoch of distributed informational systems, the main concern regarding the security of informational data consisted in maintaining their confidentiality, a thing which could be realized through a simple physical protection (for example, by locking or leaving the information in special places where it was kept). Alongside confidentiality, some other important aspects appeared nowadays. The security of informational systems becomes very complex and causes worries to all types of organizations, being at the same time a legal requirement.

On anul 2006, Moldova a onregistrat o rată a pirateriei oftware de 94% și pierderi de \$56 mln. de pe urma utilizării programelor ilegale pe calculator. Aceste date se conțin on „2006 Global Software Piracy Study”, lansat la 15 mai 2007 de compania Business Software Alliance (on continuare BSA). Potrivit datelor studiului, Moldova se află pe locul doi on lume după rata utilizării softului ilegal. Ea este devansată de Armenia cu 95%, iar Azerbaidjanul onregistrează aceeași rată a pirateriei software - 94%. Cele mai bune rezultate la acest capitol au fost onregistrate de Statele Unite - 21%

și noua Zeelandă -22%. On România rata softului ilegal este de 69%, on Ucraina - 84%, on Rusia - 80%, on Germania - 28%, Belgia și Marea Britanie- 27%, on Austria - 26%.

Pe plan global rata pirateriei software este de 35%, iar pierderile de pe urma utilizării programelor ilegale pe calculator au crescut on 2006 față de 2005 cu 15% - ponă la \$40 mlrd.

La 1 noiembrie 2006, reprezentanții Business Software Alliance au semnat la Chișinău un Protocol de colaborare cu Agenția de Stat pentru Proprietate Intelectuală din Republica Moldova și

Ministerul Afacerilor Interne. Documentul prevede stabilirea unor relații de colaborare a acestor structuri în domeniul reducerii ratei pirateriei software și al respectării drepturilor de autor asupra programelor pe calculator.

BSA este o companie internațională ce promovează protecția dreptului de autor (copyright), securitatea digitală și a comerțului electronic. Membrii BSA sunt: Adobe, Apple, Autodesk, Avid, Bentley Systems, Borland, CA, Cadence Design Systems, Cisco Systems, CNC Software/Mastercam, Dell, EMC, Entrust, HP, IBM, Intel, McAfee, Microsoft, Monotype Imaging, PTC, SAP, SolidWorks, Sybase, Symantec, Synopsys, The MathWorks, UGS.

Noțiuni de criminalitate informatică

Apariția calculatorului a creat și posibilitatea pentru apariția unei game largi de acțiuni ilegale cu un caracter extrem de sofisticat, el putând fi folosit și la comiterea sau la facilitarea comiterii unor infracțiuni clasice, cum ar fi furtul sau fraudă.

Specialiștii în domeniu au încercat definirea conceptului de criminalitate informatică, însă nu s-a ajuns la o formulă care să nu lase nici o îndoială asupra importanței sau utilității definiției. Din aceste motive este indicată adoptarea unei abordări funcționale a conceptului, fără a se încerca o definire formală a acestuia, care ar crea mai multe dificultăți decât ar putea rezolva.

Această abordare funcțională este specifică fiecărui stat în parte, care definește prin propriul său sistem juridic care fapte aparțin sau care sunt în legătură directă cu criminalitatea

informatică.

În legătură cu amploarea criminalității informatice, părerile și evaluările sunt diferite. Exceptând cazurile de copiere ilegală a unor programe pentru calculator, numărul infracțiunilor informatice nu este foarte ridicat, însă criminalitatea informatică nedescoperită ar putea spori semnificativ numărul acestei categorii de fapte de natură penală.

Din păcate, infracțiunile săvârșite cu ajutorul calculatorului au început să fie luate în serios în Republica Moldova doar de curând, aceasta explicând în parte de ce organele judiciare nu sunt pe deplin familiarizate cu modul în care calculatoarele sunt utilizate pentru comiterea de infracțiuni. Această stare de lucruri este favorizată și de legislația relativ săracă în acest domeniu.

Actualmente, normele care reglementează aspectele juridice ale activității în domeniul creării și dezvoltării infrastructurii informaționale naționale, ca mediu de funcționare a societății informaționale din Republica Moldova, există în cadrul mai multor ramuri de drept, dar prea puțin suficiente. Există și acte normative speciale: Legea Republicii Moldova cu privire la informatică, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 22.06.2000¹; Legea Republicii Moldova cu privire la informatizare și resursele informaționale de stat, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 21.11.2003²; Hotărârea Guvernului cu privire la aprobarea concepției de informatizare a societății și a mecanismului de realizare a acesteia, nr. 415 din 5.07.1993³ etc. Însă toate aceste norme și acte normative nu pot să ofere o protecție eficientă

ompotriva celor mai periculoase, din punct de vedere social, manifestări ale conduitei umane. Or, ciberspațiul poate fi folosit nu doar on scopuri legale, dar și pentru a comite infracțiuni, unele dintre acestea putond aduce prejudicii foarte mari proprietarilor resurselor și sistemelor informaționale sau de telecomunicații.

Iată un exemplu. Firme cunoscute au fost acuzate că au practicat spionajul informatic. Astfel, British Airways a accesat neautorizat calculatoarele rivalei sale Virgin Atlantic on scopul obținerii listei de pasageri, operațiune soldată, on urma descoperirii, cu demisia directorului gene-ral, prezentării de scuze publice și substanțiale despăgubiri. Jose Lopez, numărul doi la General Motors, demisionează pentru a ocupa o funcție importantă la Volkswagen, aducond și coteva cutii cu documente și dischete conținond informații despre noile realizări GM. Strict on domeniul calculatoarelor, firma Symantec a fost acuzată că a profitat de coteva dischete conținond planurile de marketing și detalii despre produsele on curs de dezvoltare ale Borland Inc. odată cu venirea șefului departamentului Limbaje de programare de la Borland la Symantec.⁴

Se consideră că 80% din fraudele informatice sunt de origine internă. Orice întreprindere care are informații strategice stocate pe calculatoare și orice sistem informatic sau de telecomunicații comportă lacune de securitate. Persoanele care au acces la asemenea sisteme pot descoperi aceste lacune, ceea ce explică proporția mare de fraude interne. O anchetă realizată on Anglia on octombrie 1994 on 1000

de întreprinderi relevă că 75% din fraudele comise erau de origine internă, dintre acestea 15% fiind comise de salariați.

Comiterea de fraude informatice este favorizată de faptul că sistemele informatice sunt slab protejate, atot din punctul de vedere al soluțiilor de securitate, cot și din cauza evoluțiilor tehnologice, cum ar fi informatica distribuită, ecuația client-server, interconectarea rețelelor de calculatoare, progresul software și multimedia.

Sistemele informaționale guvernamentale sunt atacate frecvent: circa 655 de tentative on 1994, dintre care 17% s-au oncheiat cu succes, afirmă juriștii informaticieni⁵.

On legătură cu fenomenul infracțional informatic s-a dezvoltat o doctrină și o practică judiciară bogată.

On Republica Moldova, ca și on ontreaa lume, domeniul informatic și cel telecomunicațional au atins deja acel nivel cond relațiile sociale din aceste domenii nu mai pot să se formeze, desfășoare și să se dezvolte fără apărare juridico-penală. Din această perspectivă, existența on legea penală a Republicii Moldova a unui capitol dedicat infracțiunilor on domeniul informaticii și telecomunicațiilor este pe deplin justificată și salută (Capitolul XI "Infracțiuni on domeniul informaticii și telecomunicațiilor" al Partii speciale a Codului penal).⁶

Consiliul Europei a adoptat Recomandarea R(89)9 asupra criminalității on relația cu calculatorul și a publicat un raport on această materie, conținond o listă minimală și o listă facultativă de infracțiuni informatice. Dacă statele-membre vor ține seama de aceste mod-

ele on elaborarea legilor naționale, va exista o armonizare europeană relativă la criminalitatea informatică.

Lista minimală cuprinde fapte ca:

- fraudă informatică;
- falsul on informatică;
- faptele care aduc prejudicii datelor sau programelor pentru calculator;
- sabotajul informatic;
- accesul neautorizat;
- interceptarea neautorizată;
- reproducerea neautorizată de programe pentru calculator protejate;
- reproducerea neautorizată a unei topografii protejate.

Lista facultativă cuprinde fapte ca:

- alterarea datelor sau programelor pentru calculator;
- spionajul informatic;
- utilizarea neautorizată a unui calculator;
- utilizarea neautorizată a unui program pentru calculator protejat.

Faptele cu caracter antisocial menționate mai sus se definesc astfel:

- fraudă informatică reprezintă intrarea, alterarea, ștergerea de date sau de programe pentru calculator sau orice alt amestec ontr-un tratament informatic care oi influențează rezultatul, cauzond chiar prin aceasta un prejudiciu economic sau material on intenția de a obține un avantaj economic nelegitim pentru sine onsuși sau pentru altul;

- falsul informatic reprezintă intrarea, alterarea, ștergerea sau supraimpriarea de date sau de programe pentru calculator on condiții care, conform dreptului național al fiecărui stat, ar constitui infracțiunea de falsificare;

- faptele care prejudiciază datele

sau programele pentru calculator cumulează on conținutul lor constitutiv acțiunile de ștergere, aducere de daune, deteriorare sau suprimare fără drept a datelor sau a programelor pentru calculator;

- prin sabotaj informatic se onțelege intrarea, alterarea, ștergerea sau suprimarea de date sau de programe pentru calculator ori amestecul on sisteme informatice cu intenția de a ompiedica funcționarea unui sistem informatic sau a unui sistem de telecomunicații;

- accesul neautorizat constă on accesul fără drept la un sistem sau la o rețea informatică prin violarea regulilor de securitate;

- interceptția neautorizată reprezintă interceptția fără drept și cu mijloace tehnice de comunicații cu destinație, cu proveniență sau on cadrul unui sistem sau al unei rețele informatice;

- reproducerea neautorizată a unui program pentru calculator constă on reproducerea, difuzarea sau comunicarea on public, fără drept, a unui program pentru calculator protejat de lege;

- prin spionaj informatic se onțelege obținerea prin mijloace ilegale sau divulgarea, transferul sau folosirea fără drept a unui secret comercial sau industrial, on intenția de a cauza un prejudiciu economic persoanei care deține dreptul asupra secretului sau de a obține pentru sine sau pentru altul avantaje economice ilicite;

- utilizarea neautorizată a unui calculator constă on utilizarea fără drept a unui sistem sau a unei rețele informatice fie acceptond un risc notabil de a cauza un prejudiciu, fie on intenția de a cauza un prejudiciu unei persoane cu drept de a utiliza sistemul

sau de a aduce atingere sistemului sau funcționării lui, cauzând, ca urmare, un prejudiciu persoanei care are dreptul de a utiliza sistemul sau aducând atingere sistemului sau funcționării lui.

Având o vedere ritmul extrem de rapid o care progresează tehnologia informatică, organismele internaționale sugerează manifestarea de adaptabilitate o domeniu și completarea listelor menționate cu fapte, cum ar fi plantarea de viruși informatici, traficul cu parole obținute ilegal etc.

Caracterul transfrontalier al criminalității informatice

Limbaajul informatic este unul comun tuturor celor ce folosesc calculatoarele, indiferent de țara din care provin și de limba vorbită; acest limbaj comun, precum și mijloacele de comunicare facile otre utilizatori printr-o rețea specializată (exemplul cel mai elocvent fiind Internetul) sau printr-o simplă linie telefonică au condus la posibilități, practic, nelimitate de conectare a calculatoarelor din cele mai ondepărtate colțuri ale lumii și la accesarea informațiilor de ultimă oră, deosebit de importante aproape fără nici un efort. Prin urmare, un utilizator animat de rele intenții poate, de oriunde s-ar afla, din orice colț al lumii, fără să plătească altceva decot o anumită sumă serviciului telefonic (sau poate nici măcar atot), să-și alimenteze contul bancar de la orice mare instituție financiar-bancară, care nu trebuie să prezinte decot lacune o sistemul de protecție informatică. Pentru geniile o informatică, ași o acest gen de activități, nu există piedici (și chiar dacă ar exista), cu stăruință și răbdare ele pot fi depășite. De aceea, este foarte greu de probat o infracțiune

o domeniul informatic prin metodele clasice de descoperire a infracțiunilor, iar posibilitatea ca infractorul să se afle ontr-o altă zonă a lumii, o care mona legii să nu-l poată ajunge, este ridicată.

S-a observat, astfel, o serie ontreagă de pierderi, onregistrate de bănci din Occident generate de spărgători ruși care, prin intermediul rețelelor de calculatoare, au putut penetra sistemele informatice și transfera fonduri la alte bănci de unde complicii au ridicat numerarul onainte ca cineva să poată onțelege ce s-a ontomplat de fapt, singurul lucru știut fiind că unele linii telefonice cu Rusia au fost mult oncărcate o anumite perioade. Tocmai de aceea guvernele țărilor puternic industrializate și informatizate au luat măsuri mergond, o SUA, ponă la onființarea unui serviciu special al FBI de urmărire și determinare a criminalității și infractorilor informatici, primul serviciu polițienesc de acest gen din lume, o Franța - la onființarea Clubului Securității Informatice, ducond, astfel, la stabilirea unei prevederi minime pentru fiecare țară - membru al Comunității Europene o conformitate cu o listă stabilită de acest organism internațional și recomandată de a fi cuprinsă o legislațiile țărilor-membre.

Internetul a schimbat fundamental modul o care societatea lucrează și comunică, prin furnizarea unui mediu ieftin și rapid, cu o cuprindere globală, pentru obținerea și comunicarea informațiilor. Alături de o serie de remarcabile avantaje, dezvoltarea rapidă a Internetului a ridicat și o serie de probleme legale, care trebuie tratate cu o foarte mare atenție. Av o nd

legături în aproape toate țările și fără o autoritate centralizată, Internetul este considerat de mulți ca ultima piață de idei liberă.

Dintre problemele legale ridicate de Internet putem menționa distribuirea de materiale vulgare, probleme contractuale care apar la realizarea de contracte pe Internet, problema realizării reclamelor comerciale, admisibilitatea mesajelor pe Internet ca mijloc de probă în instanță, jurisdicția aplicabilă etc.

Funcționarea necorespunzătoare sau proasta utilizare a sistemelor informatice pot avea consecințe grave, cum ar fi pierderile financiare sau prejudiciile rezultate din divulgarea unor informații confidențiale privind societățile comerciale. Prejudiciile pot să se prezinte sub forma pierderii încrederii sau prestigiului sau pot paraliza întreaga activitate a unei întreprinderi.

Referitor la această problemă apare, astfel, un alt concept, acela de securitate informatică, care poate fi definit ca "totalitatea actelor și mijloacelor utilizate de conducerea unui organism informatizat pentru a preveni, detecta, a rezista și a reacționa la atacurile sau amenințările îndreptate împotriva disponibilităților libere și exclusive ale sistemului și a funcționării sale fără piedici, contra integrității și confidențialității sale, căutând, în același timp, un echilibru între costul riscurilor de securitate și scăderea riscului.

Pentru a se reduce posibilitatea accesării unor date sau amestecului în tranzacțiile între două sau mai multe persoane, pot fi folosite mai multe procedee, cum ar fi parolele, testarea identității, măsurarea actului de scri-

ere în cazul semnăturii electronice, semnăturile vocale, geometria palmei sau impresiunile digitale.

Totuși, cum nu există un sistem de securitate absolut sigur, se recomandă conștientizarea riscurilor pe care le prezintă derularea unor afaceri cu ajutorul sistemelor informatice.

Concluzionând, implementarea și dezvoltarea sistemelor informatice în Republica Moldova sunt absolut necesare, după cum la fel de necesară este și reglementarea acestui domeniu prin acte normative coerente, care să ofere o protecție reală utilizatorilor, încurajându-i pe aceștia să folosească acest mijloc rapid de schimb de date și informații, cu toate avantajele pe care le prezintă.

În concluzie, vă propunem un fragment din interviul cu Dorian Chiroșca, vicedirector general al Agenției de Stat pentru Proprietate Intelectuală din Republica Moldova (AGEPI), publicat în revista „MaxCAD Magazine”, nr. 17, versiune electronică <http://www.acintl.ro>):

„...Pedepsele maxime aplicate recent în Republica Moldova pentru nerespectarea dreptului de autor sunt de până la 5 ani de închisoare și amenzi de maximum \$17 mii. Pe parcursul anului trecut au fost înregistrate 75 de dosare administrative și 31 de amenzi penale pentru piraterie software.

Agenția de Stat pentru Proprietate Intelectuală (AGEPI) reunește din 2004 atribuțiile de reglementare a drepturilor de autor, dar și reglementarea proprietății industriale. AGEPI participă alături de poliție și la controale în lupta împotriva pirateriei software. Din 2003 au fost introduse modificări

on Codul de Contravenții Administrative care prevăd amendă de până la \$500 pentru fiecare caz de piraterie, dacă suma nu este mai mare de \$700. Pentru costuri ale materialelor piratate mai mari de \$700 se pornește o cauză penală. Legea penală are un vedere inclusiv privațiunii de libertate de la 3 la 5 ani. „Deja am onregistrat sentințe la onchisoare de cinci ani, cu suspendare”, a precizat Dorian Chiroșca, vicedirector general AGEPI, iar amenda maximă aplicată este de \$17-18 mii atunci cond sunt implicate două sau mai multe persoane, on funcție de valoarea drepturilor

lezate și a prejudiciului implicat. Anul trecut au fost ontocmite 75 de dosare administrative și 31 de dosare penale, după luna martie cond a intrat on vigoare legislația. „On studiile IDC la nivel internațional Republica Moldova nu este inclusă on Watch List datorită demersurilor realizate de noi. La noi on țară oncă nu există reprezentanții proprietarilor de drepturi de autor, deci nu avem posibilitatea de a evalua valoarea software-ului pentru a aplica legea”, a explicat Dorian Chiroșca despre problemele cu care se confruntă on acest moment reprezentanții agenției. Important este ca, la nivel comercial,

să se legalizeze utilizarea de licențe software. Ca urmare a seriei de demersuri realizate de AGEPI, Microsoft a anunțat intenția de a intra pe piața Republicii Moldova, iar BSA studiază posibilitatea de a delega o firmă de avocatură interesată să-i reprezinte.

Stabilirea cadrului legal și faptul că lupta antipiraterie este una dintre acțiunile curente on Moldova determină A&C, distribuitor autorizat Autodesk și pentru Republica Moldova, să facă demersuri pentru a dezvolta o rețea de rețele și specializați pe această piață ...”

Timpul văicărelilor și a atitudinii „lasă-mă sa te las“ a apus. Ca on „principiul dominoului”, informațiile oncep sa iasă la iveală, una cote una. Aflăm de la serviciile mass-media că Institutul de Proiectare X, regia de stat Y sau compania internaționala Z, făcondu-și ordine prin măruntaiele calculatoarelor, au depistat niscaiva „intruși”.

Presiunea exercitată asupra infractorilor cibernetici este din ce on ce mai mare. Ca urmare a strategiei de combatere a furtului de programe, sute de companii, de stat sau private, iau decizia de a intra on rondul firmelor care respecta legea.

Condițiile de intrare on legalitate oferite de distribuitorii locali de software sunt mai mult decot rezonabile: plăți eşalonate, discounturi substanțiale, suport tehnic, upgrade, certificate de licență, training și multe, multe altele.

ACTE NORMATIVE

1. Legea Republicii Moldova cu privire la informatică, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 22.06.2000.

2. Legea Republicii Moldova cu privire la informatizare și resursele informaționale de stat, adoptată de Parlamentul Republicii Moldova la 21.11.2003.

Tribuna tonărilor cercetător



CU PRIVIRE LA CONCEPȚIA DEZVOLTĂRII PROFESIONALE A PERSONALULUI DIN ADMINISTRAȚIA PUBLICĂ

Maria MORARI,
magistru on management,
catedra economie și management public,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

SUMMARY

There are identified problems of improving the activity of public administration as approach in the Republic of Moldova. The goal, which is to conceptualize of personnel development in the sector of public administration.

Key terms: professional development, human capital, public servants, human resource policy, public authorities.

O importanță deosebită pentru conducerea vieții politice, economice, sociale și administrative a unei colectivități umane, locale sau naționale are calitatea pregătirii personalului din administrația publică, adică formarea funcționarului public autentic, profesionist, a omului de administrație.

Un rol important on eficientizarea activității administrației publice ol are dezvoltarea profesională a personalului public, care se desfășoară pe ontrea perioada a vieții profesionale și asigură ombogățirea cunoștințelor sau dobondirea de cunoștințe noi.

On procesul de democratizare, on realizarea misiunii și obiectivelor autorităților publice, factorul uman primordial este personalul din serviciul public, iar intr-o administrație publică modernă, pregătirea și calitatea

pregătirii funcționarilor publici devin condiții obligatorii.

De asemenea, pe tot parcursul realizării funcției publice de execuție sau de conducere este necesară aprofundarea și perfecționarea pregătirii profesionale și a cunoștințelor la nivelul dezvoltării contemporane a științei și tehnicii de specialitate.

La acest oncept de mileniu și secol, administrația statului modern este deja extrem de complexă, cu atot mai mult atunci cond această complexitate se referă la managementul ontegrării noastre europene.

Dezvoltarea carierei bazată pe principiul oncurajării meritelor constituie elementul central on profesionalizarea serviciului public și motivarea

funcționarilor lui. Pentru a oncura meritele este necesar, on primul rind, să se aplice sistemul de evaluare, care face posibil ca luarea deciziilor relevante dezvoltării carierei să fie bazată pe o analiză justă a calificărilor și activității persoanelor, astfel asigurând promovarea acelor funcționari, ale căror competențe pot fi obiectiv recunoscute.

Deseori, atot on organele administrației publice centrale, cot și locale, erau atrase cadre incopetente, fără experiență nu numai on domeniul administrației publice, ci și on activitatea de muncă on general.

Exercitond conducerea generală a administrației publice, Parlamentul Republicii Moldova a onaintat pentru aprobare (2002) “Concepția cu privire la politica de personal on serviciul public”, iar on scopul onbunătățirii procesului de perfecționare profesională a funcționarilor publici și ontru realizarea prevederilor Concepției cu privire la politica de personal on serviciul public, precum și a Legii serviciului public, Guvernul Republicii Moldova a aprobat (2004) Regulamentul cu privire la perfecționarea profesională a funcționarilor publici.

Și aceasta este firesc, deoarece reformarea societății, edificarea și funcționarea on stil democratic a structurilor administrative fac să devină necesară constituirea unui sistem calitativ nou de formare a funcționarilor pentru serviciul public.

On Republica Moldova se scot on evidență, on primul rond, problemele existente on eficientizarea activității administrației publice, care necesită o

abordare complexă, și obiectivul care trebuie atins este conceptualizarea dezvoltării profesionale a personalului din administrația publică. Evaluarea performanței se dovedește a avea o influență deosebită asupra activității economico-sociale și a climatului organizațional din cadrul instituției cu repercusiuni nemijlocite asupra sporirii eficienței on general.

Dacă on domeniul producției, deservirii sociale, al comerțului măsura randamentului muncii conducătorului este productivitatea, profitul sau falimentul ontreprinderii, on domeniul administrației publice eficiența este mai greu de evaluat, deoarece pentru un funcționar public calitatea prestării serviciilor depinde de capacitatea de transmitere și achiziționare a cunoștințelor, atitudinilor și metodelor comportamentale.

Eforturile preliminare de cercetare a pieței și planificare a instruirii ar putea contribui esențial la o ajustare mai eficientă dintre oferte și cerințe pentru toate categoriile.

Domeniul instruirii poate fi dezvoltat prin introducerea unei politici generale ce ar prevedea atot cerințele imediate, cot și necesitățile de durată. Ajustarea prestării instruirii la necesitățile reale ale administrațiilor poate solicita numai un singur mecanism de bază (consultații, investigații sau altele) ce ar asigura un dialog dintre prestatorii și solicitanții instruirii.

O mare importanță pentru onțelegerea managementului personalului o are cunoașterea conceptelor de bază ale acestuia, care au evoluat on timp, dobondind o nouă semnificație. Reducerea numărului administratorilor

instruiți este o problemă unică pentru toate țările. De exemplu, universitățile europene instruesc juriști în domeniul administrației publice pentru guvernele lor mai mult de un secol și jumătate, dar ei se implică cu greu în rezolvarea problemelor actuale din Europa.

Mult timp se considera că diploma de studii superioare era suficientă pentru a îndeplini o funcție în primărie, minister sau guvern. Viața ne convinge tot mai mult, că pentru angajarea în serviciul de stat candidații au nevoie de o pregătire postuniversitară în domeniu.

Astfel, din cele expuse putem trage concluzia că reducerea decalajului uman obligă personalul din autoritățile publice să se instruiască permanent, să-și dezvolte neîntrerupt capacitățile pe care le posedă prin participarea la programe adecvate de pregătire profesională. În zilele noastre dezvoltarea profesională ocupă un loc privilegiat în cadrul funcționării de resurse umane, în dezvoltarea umană și socială, care avantajează atât organizația, cât și personalul acesteia. Ea reprezintă, în primul rând, un mijloc de dezvoltare economică, de progres social și de asigurare de a se menține sau chiar de a avansa în altă funcție.

Cunoștințele și experiența sunt cele mai importante resurse pe care le deține o țară, căci rezultatele activității administrației publice depind de existența unui personal înalt calificat și format corespunzător.

În sistemul administrației publice din Republica Moldova la etapa actuală au loc multe schimbări rapide și radicale, dar tot ce are loc astăzi în administrația publică încă nu core-

spunde cerințelor vremii. Prin urmare, profesionalismul personalului aparatului de stat este puternic determinat de formarea și perfecționarea resurselor umane din instituțiile publice.

Profesionalizarea aparatului de stat presupune crearea și dezvoltarea permanentă a unui cadru legislativ, ce reglementează procesul pregătirii continue, și a unui sistem de training pentru funcționarii publici și pentru reprezentanții structurilor politice propulsați în funcții publice.

În domeniul pregătirii profesionale a funcționarilor publici din Republica Moldova există un șir de acte normative ce conțin reglementări fundamentale în domeniul respectiv. Astfel, Legea serviciului public¹ care reglementează la modul general, alături de alte probleme, și aspectele pregătirii și perfecționării funcționarilor publici, acestea fiind un drept și obligație în același timp, în raport cu care se realizează încadrarea și promovarea în funcții corespunzătoare.

Codul muncii prevede că perfecționarea pregătirii profesionale și de cultură generală este un drept al fiecărui angajat, în baza căruia se realizează încadrarea în funcții corespunzătoare. Procesul de selectare în Republica Moldova nu întotdeauna are loc conform prevederilor stipulate în Concepția cu privire la politica de personal în serviciul public și Legea serviciului public, deoarece de cele mai multe ori concursul nu este unica metodă de angajare în serviciul public.

Pentru ca sistemul de dezvoltare profesională a funcționarilor publici să devină eficient, el trebuie să se bazeze pe următoarele principii:

- garantarea dreptului fiecărui funcționar la dezvoltarea potențialului propriu;
- orientarea spre necesitățile de instruire ale fiecărui funcționar;
- obiectivitate;
- transparență.

Pentru ca investițiile în instruire să exercite un impact maxim, procesul de dezvoltare profesională trebuie să se bazeze pe identificarea și satisfacerea necesităților individuale de instruire ale fiecărui funcționar public.

Un rol aparte în pregătirea și perfecționarea profesională a personalului din administrația publică îi revine Academiei de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova. Pe parcursul celor cincisprezece ani de activitate, această instituție de învățământ s-a constituit în sistem nou de pregătire și instruire a cadrelor, de care republica n-a dispus în trecut.

Obiectivele Academiei constau în pregătirea cadrelor care au menirea să folosească în activitatea lor metode moderne de dirijare, bazate pe principiile noi ale serviciului public. Este vorba despre o nouă concepție de pregătire a cadrelor, despre pregătirea funcționarilor publici profesioniști, ceea ce corespunde obiectivelor reformei administrației publice².

Decretul Președintelui Republicii Moldova privind reorganizarea Academiei de Administrare Publică pe lângă Guvernul Republicii Moldova nr.1113-III din 2 februarie 2003³, Hotărârea Guvernului Republicii Moldova privind asigurarea funcționării Academiei de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova nr.962 din 5 august 2003, Hotărârea Guver-

nului nr. 577 din 24 mai 2007 „Privind aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Hotărârea Guvernului nr. 962 din 5 august 2003” conțin reglementări concrete privind pregătirea și perfecționarea cadrelor atât pentru organele administrației publice centrale, cât și pentru cele locale.

Activitatea de instruire și pregătire a funcționarilor publici desfășurată în Academie în perioada ce s-a scurs de la înființare mărturisește despre acumularea unei anumite experiențe în domeniul pregătirii cadrelor pentru organele administrației publice.

Pe parcursul a paisprezece ani au absolvit Academia 2323 de persoane, dintre ei 1130 au finalizat studiile la specialitatea administrație de stat și municipală; 528 - la economie și management public; 665 persoane - la relații internaționale.

O mare parte din absolvenți nu revin, după absolvirea Academiei, la funcțiile precedente, ei pleacă din diverse motive în structurile private sau peste hotarele țării, (avansarea în funcție, mărirea salariului etc.). Așadar, elaborarea unui mecanism de evidență a oncadrării în serviciul public a absolvenților Academiei ar reduce fluctuația cadrelor și cheltuielile bănești pentru instruirea personalului din autoritățile publice.

Practica statelor Uniunii Europene ne demonstrează că problema creării unui sistem unic de pregătire a funcționarilor publici este o problemă stringentă pentru Republica Moldova la etapa actuală. Acest sistem trebuie să includă în sine toate etapele pregătirii profesionale, cum ar fi:

- elaborarea tuturor actelor normative și instructive care ar reglementa

pregătirea profesională a funcționarilor publici;⁴

- abilitarea instituțiilor care au dreptul de pregătire a funcționarilor publici;

- analiza necesităților de pregătire profesională on toate organele autorităților publice;

- selectarea minuțioasă a candidaților la studii, cu condiția că ei sont necesari organizației, on baza unor criterii și principii care ar depista capacitatea și posibilitatea lor de a studia;

- elaborarea programelor de studii on baza necesităților administrației publice;

- implementarea și evaluarea procesului de instruire și a cunoștințelor obținute;

- motivarea studiilor, asigurarea posibilităților de angajare și avansare a absolvenților.

Alături de pregătirea personalului pentru organele administrației publice, o activitate complexă desfășoară Academia la alt nivel – cel de perfecționare continuă, care se impune ca o activitate de instruire periodică și ridicare a nivelului profesional al personalului din autoritățile publice și are ca obiectiv amplificarea cunoștințelor, ombunătățirea aptitudinilor și deprinderilor practice de activitate administrativă a cadrelor.

On perioada 1993-2006 Academia a organizat și a desfășurat cursuri de perfecționare pentru 12160 de funcționari din autoritățile publice. Necesitatea de a ombunătăți eficacitatea activității autorităților publice a existat ontotdeauna. Cetățenii simt on permanență nevoia de servicii tot mai multe și de o calitate mai bună. Cererea

sporită necesită elaborarea standardelor de performanță.

Pentru determinarea necesarului de perfecționare a funcționarilor publici on Academia de Administrare Publică, am realizat un sondaj on perioada 04 – 06 iunie 2007. Au fost chestionați treizeci de funcționari publici ai Academiei. Pregătirea universitară este unul din factorii determinanți ai necesității de instruire.

Mai mult de jumătate din funcționarii chestionați au studii de formare inițială on două domenii: 36,6% sont cu studii on științe administrative și 30,0% - științe pedagogice. Este important de menționat, că 30,0% din numărul total de funcționari cu studii on științe administrative au a doua specialitate (dreptul și a.).

Este mai mică ponderea celor cu studii economice și juridice, respectiv, 16,6% - economiști și 10,0% – juriști. Este foarte mică ponderea celor cu studii universitare tehnice și altele – doar 6,7%.

Gradul de autoevaluare a propriilor cunoștințe on raport cu responsabilitățile funcției este destul de mare. 66,7% consideră că posedă cunoștințe foarte bune, on domeniul profesional, iar 33,3% - cunoștințe satisfăcătoare. Toți funcționarii publici intervievați au declarat că posedă foarte bine limba de stat (83,4% - foarte bine, 16,7% - satisfăcător). Cu toate că 60% de funcționari posedă cunoștințe foarte bune și satisfăcătoare on domeniul pedagogic, 3 funcționari nu au putut să se autoaprecieze la capitolul respectiv. La fel și on domeniul economic și juridic. Este onalt gradul de posedare a limbilor moderne – 76,7%.

La ontrebarea dacă simt nevoia de pregătire profesională suplimentară on ceea ce privește specificul activității profesionale, toți funcționarii publici din Academie chestionați au răspuns afirmativ. Aceasta ne face să credem că funcționarii conștientizează necesitatea de formare continuă.

La fel, prioritățile de perfecționare indicate de funcționari sunt determinate de specificul atribuțiilor de serviciu realizate on cadrul postului deținut, cot și on dependență de formarea profesională inițială.

On urma analizei datelor concluzionăm că o prioritate maximă pentru funcționarii publici din Academia de Administrare Publică este perfecționarea limbii moderne, utilizarea tehnologiilor informaționale on activitatea autorităților publice și atragerea investițiilor on dezvoltarea Academiei.

Este de reținut faptul că funcționarii manifestă interes și consideră că domeniile prioritare de perfecționare sunt: standardele europene on onvățământul postuniversitar și cadrul juridic al activităților organelor de administrație publică, care este cunoscut prin faptul că funcționarii publici sunt expuși unei tendințe cresconde să facă față standardelor europene.

Urmare a realizării sondajului de identificare a domeniilor prioritare de instruire și perfecționare profesională a funcționarilor din Academia de Administrare Publică au fost identificate următoarele domenii de perfecționare solicitate de funcționarii publici:

- perfecționarea limbilor moderne;
- utilizarea calculatorului și a tehnologiilor informaționale;

- atragerea investițiilor on dezvoltarea Academiei;

- standardele europene on onvățământul postuniversitar;

- cadrul juridic al activităților organelor de administrație publică etc.

Cele mai eficiente modalități de perfecționare profesională on viziunea funcționarilor publici din Academia de Administrare Publică sunt:

- schimbul de experiență cu colegii din alte țări;

- schimbul de experiență cu colegii din alte instituții;

- participarea la seminarele de instruire;

- cursurile de recalificare;

- consultarea literaturii de specialitate etc.

Referitor la activitățile de instruire profesională, este important de menționat că on anul 2006 Academia a participat, on calitate de partener, la realizarea proiectului Managementul finanțelor publice lansat on luna ianuarie de către Ministerul Finanțelor cu suportul Băncii Mondiale și al comunității donatorilor.

Astfel, pentru toți colaboratorii Academiei din cadrul Direcției perfecționare profesională a personalului au fost organizate vizite de studiu on Lituania, Slovenia și Suedia.

Totodată, prin realizarea acestui proiect o mare parte din funcționarii publici ai Academiei beneficiază de perfecționarea limbilor moderne pe o perioadă de doi ani.

O contribuție esențială la instruirea funcționarilor publici ai Academiei o au și seminarele metodice de instruire organizate on cadrul Academiei de Administrare Publică.

On scopul creării unui cadru modern, eficient și durabil de instruire a personalului din autoritățile publice este necesar de a elabora on Republica Moldova Strategia națională de instruire a funcționarilor publici, dat fiind faptul că on ultimii 10-15 ani au avut loc schimbări esențiale, care se pot solda cu succes doar on cazul on care personalul public va ombina cunoștințele și abilitățile și se va perfecționa permanent on domeniu.

Academia de Adminstrare Publică pe longă Președintele Republicii Moldova este Centrul național de instruire și perfecționare a funcționarilor publici, care coordonează politica națională on domeniul pregătirii cadrelor pentru administrația publică⁵. Instruirea cadrelor administrației publice locale este planificată, organizată și se desfășoară, conform scopurilor și procedurilor, stabilite de guvern on diferite acte normative. Cu toate acestea, raportul analitic constată că capacitatea Academiei nu corespunde necesităților de instruire a funcționarilor publici și aleșilor locali, de susținere a complexității procesului de reformă.

Prezenta Strategie determină rolul Academiei de Administrare Publică drept Centru național de instruire, on să accentuează că misiunea Academiei de Administrare Publică nu se limitează doar la executarea funcțiilor de instruire, ci oși asumă, totodată, un rol activ on procesul de creare a unui sistem modern, stabil și eficient de instruire a funcționarilor publici și aleșilor locali din Moldova.

MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII : UNELE ASPECTE ON SECTORUL PUBLIC

Liubovi PRODAN-ȘESTACOVA,
magistru on management,
Academia de Administrare Publică
pe longă Președintele Republicii Moldova

Nimic nu este veșnic on afară de schimbare.
Heraclit

SUMMARY

Constant changes of the contemporary world deal with all the levels of the socio-economic, political, cultural, etc life. Private companies, which permanently study the market, display a keen interest towards the changes that take place in the environment and develop their organization in accordance with these changes. Such an interest can insure the survival of the company in the competitive environment. The public companies, in their turn, do not function in isolation from what happens around them and from the private companies and the customers' growing demands towards the offered services, etc. Thus, the importance of a new public management approach towards sustainable organizational change is becoming imperative at the moment.

Actualmente, nevoia de schimbare și inovare se resimte atbt la nivel mondial, cbt și la nivel național, la nivelul ontreprinderilor și instituțiilor de orice natură. Această necesitate de schimbare s-a accelerat ca urmare a revoluției tehnico-științifice, a transformărilor economice, politice și sociale.

Schimbarea on domeniul managementului organizației prezintă o modificare on procesul de management ce se desfășoară on organizație, prin care se adaugă noi valori, noi elemente componente ale conducerii, noi relații

onre elementele existente și cele noi (sau eliminarea elementelor onvechite). Această schimbare on managementul organizației se resimte, mai ales, on economiile aflate on tranziție spre economia de piață, care presupune transformări instituționale și legislative on diverse domenii ale vieții socioeconomice, politice, culturale etc.

Managementul schimbării constă on totalitatea conceptelor și metodelor noi, cu aplicabilitate directă sau indirectă asupra organizațiilor și oamenilor, pentru a supraviețui și prospera ontr-un

mediu gene-ral foarte mobil. Managementul schimbării reprezintă un proces sistematic care poate fi divizat on mai multe etape:

- recunoașterea nevoii de schimbare;
- cunoașterea sistemului/organizației supuse schimbării;
- identificarea factorilor care provoacă schimbarea;
- analiza condițiilor existente și compararea lor cu starea viitoare dorită;
- depistarea neajunsurilor/ diagnosticarea problemei;
- identificarea metodelor și alternativelor de efectuare a schimbării;
- selectarea metodei optime;
- onvingerea rezistenței la schimbare;
- implementarea, coordonarea și evaluarea schimbării.

Oricare schimbare trebuie să fie aplicată on practică după un studiu amănunțit. Pregătirea precară, unilaterală a schimbării ar putea să fie cauza unui eșec managerial. Managerii trebuie să acorde o atenție echilibrată raportului dintre stabilitate și schimbare, acesta fiind de preferat on orice situație s-ar afla organizația condusă.

On ultimii ani, managementul schimbării a devenit o „modă”. Această tendință a provocat la unii manageri (dispuși la o perpetuă schimbare) o formă cronică a “reorganizării”, fără să țină seama de consecințele ei. On asemenea condiții schimbarea devine un experiment, rezultatul căruia nu poate fi cunoscut pbnă la oncheierea acestuia. Astfel de practici pot fi cbeodată chiar periculoase. Oncepbnđ un proces de schimbare, trebuie de ținut cont de aceea că, on marea majoritate a ca-

zurilor, acest proces iese de sub control (asemenea unor personaje literare, care oncep să-și trăiască viața, fără a se subordona voinței autorului). Este ușor de oncepunđ un proces de schimbare și nu este deloc ușor să-l onchei.

On realitatea de astăzi, complexitatea procesului de schimbare se explică prin faptul că managerii trebuie să conducă concomitent cbeva procese de schimbare care se amplifică permanent, ceea ce solicită de la conducător capacitatea de a lua o multitudine de decizii și de a ontreprinde o multitudine de acțiuni de care depinde succesul organizației pe termen lung ontr-un mediu mereu on schimbare.

Schimbarea on regim de nonstop, instabilitatea, dinamica accelerării tuturor proceselor care au loc, cbeodată nu se supun unei gbnđiri raționale. Renumitul savant on domeniul managementului Peter Drucker afirma, că noi trăim ontr-o perioadă istorică de timp cbnđ ... experiența din trecut nu ne ajută să explicăm rațional prezentul și viitorul. O asemenea stare de lucruri ne provoacă uneori niște comportamente ciudate: oncepbnđ cu renunțarea la planificarea perspectivelor... pbnă la schimbarea permanentă a strategiei sub influența unor semnale aparente din exteriorul organizației.

Deci on aceste condiții trebuie să existăm: pe de o parte, cu ondemnuri permanente la schimbare, iar pe de altă parte, cu activități cotidiene pe care nu le putem omite. Și ce ne rămbne să facem? Cum să ne orientăm crebnđ strategiile? Să alergăm după schimbările din mediul ce ne onconjoară sau să ne lăsăm duși de rutina regulilor și procedeele deja stabilite? Nu este deloc ușor să ne

orientăm.

Dar lucrurile se clarifică pe măsura lărgirii sferelor de cunoaștere și înțelegere.

Pentru dezvoltarea stabilă, organizațiile au nevoie de resurse umane calificate și instruite în domeniul de specializare a organizației, precum și în domeniul marketingului, al managementului (atât al managementului general, cât și, în special, al managementului schimbărilor). Un aspect al reformei actuale din administrația publică este optimizarea numărului lucrătorilor serviciului public la toate nivelurile de conducere. Dar această optimizare este valabilă și oși atinge scopul său final numai fiind concomitentă cu ridicarea nivelului de pregătire profesională a funcționarilor publici (perfecționarea sistemului de pregătire personală, perfecționarea continuă, ridicarea nivelului de calificare, învățarea la locul de muncă și lucrul cu cadrele în general), dezvoltând în cadrul instituțiilor publice o nouă abordare - a organizației care învață.

Managementul schimbării folosește în domeniul gestiunii resurselor umane elemente care influențează modelul de organizare a muncii (criteriile de recrutare, selecție și promovare, sistemele de clasificare și de remunerare, structura și practicile relațiilor de muncă) și posibilele sale transformări.

Managerii din sectorul public au un rol deosebit de important în inițierea și conducerea proceselor de schimbare organizațională. Ei sunt responsabili pentru crearea unor echipe profesioniste competente, eficiente, funcționale, conștiente și ușor adaptabile la schimbările din interiorul

organizației și din afara acesteia. În crearea unor astfel de echipe un rol important îl joacă motivarea personalului. Managerul funcției publice are deseori senzația că nu posedă instrumentele necesare pentru a-și motiva subordonații. Această concepție este în mare parte falsă, deoarece deseori prin „motivare” se subînțelege „remunerare”.

Managerii din sectorul public nu posedă nici o cale de a influența sistemele de remunerare, utilizate adesea în sectorul privat ca stimulent de inovare și productivitate. Astfel, remunerarea nu poate fi utilizată ca mijloc de motivare. Situația este diferită în ceea ce privește selecția și evaluarea personalului, existând o oarecare autonomie a managerilor publici, mai ales în cazul evaluării. În sistemul tradițional de organizare a muncii, funcționarul este evaluat în funcție de conformitatea sa față de norme, și nu în funcție de rezultate. În ceea ce privește selecția personalului, chiar dacă criteriile generale se stabilesc centralizat, managerul public posedă o oarecare putere discreționară. La acest subiect, problema constă în procesul selecției și anume, dacă accentul cade asupra cunoașterii și aderării la reguli și norme sau asupra capacităților, atitudinilor și potențialului inovator.

Din punctul de vedere al schimbărilor, trebuie să fie apreciable elementele inovative, de introducere a unor noi metode și tehnici de organizare și conducere a proceselor. Rolul funcționarului public se schimbă de la cel tradițional, clasic, de tip mecanicist la cel nou în care accentul se pune pe capacitatea creativă a funcționarului public, pe flexibilitatea lui în gândire și acțiune.

Printre eforturile depuse de organizații în ultimii zece ani pentru a răspunde noilor condiții socioeconomice, inovarea ocupă un loc central. Necesitatea urgentă de a inova, de a crea "noul" în management presupune la nivelul fiecărei instituții publice adoptarea unor strategii inovatoare orientate spre promovarea noului pentru realizarea eficienței în cadrul sistemului. Unul dintre principalele obiective ale funcționarilor publici, în special pentru cei cu funcții de conducere, trebuie să fie descoperirea și asimilarea elementelor noi în toate domeniile de activitate și abordarea într-un spirit deschis a propunerilor de schimbare.

Tradițional pentru organizare în sectorul public a fost utilizat modelul dominant de organizare, fondat în baza ideilor lui Taylor, Mayo și Weber, dar acest model acordă inovării relativ puțin spațiu.

Tot în cadrul modelului tradițional, managerii sunt singurii care adoptă decizii privind subordonații. Comunicarea este de tip descendent (de sus în jos) și are un vedere, în primul rând, transmiterea informațiilor sau a directivelor privind anumite proceduri ce trebuie respectate. Implicarea angajaților în procedurile decizionale este minimă.

Modelul schimbării organizaționale presupune, în primul rând, o participare directă a angajaților în cadrul proceselor decizionale: participare directă în luarea deciziilor care îi vizează direct, prin informare și consultare.

Participarea în procesele de luare a deciziilor nu trebuie să fie restrânsă doar pentru elită sau pentru persoanele suspuse, ci trebuie larg extinsă în întreaga organizație (sau chiar și în

afara acesteia, atrăgând în procesul de luare a deciziilor și alte părți interesate, cum pot fi beneficiarii de serviciile organizației). Participarea și omputernicirea sporită sunt scopurile principale și valorile proeminente ale domeniului schimbării organizaționale. Aici putem menționa, că este bine venită și participarea tuturor celor implicați în implementarea efortului schimbării în procesele de planificare și evaluare ce au loc în organizație. Această participare devine un instrument eficient de ajustare a efortului schimbării în direcția dorită și de motivare a participării. Managementul participativ, ce încurajează contribuțiile din partea celor aflați la nivelurile ierarhice inferioare, se transformă într-un instrument eficient de promovare a schimbării prin soluționarea problemelor curente și prin cultivarea devotamentului pentru eficiență și performanță. Prin implicarea și participarea sporită poate fi depășită rezistența la schimbare și mărit angajamentul față de organizație.

Pentru a asigura cooperarea angajaților, precum și adeziunea față de regulile și procedurile stabilite de către conducere, este utilizată o altă componentă a organizării și anume - controlul. În cadrul modelului tradițional, supravegherea și verificarea muncii constau în rapoartele întocmite de nivelul ierarhic superior cu privire la conformitate, aplicarea regulilor, coerciția fiind des utilizată.

În cadrul noului model al schimbării organizaționale, controlul prin intermediul procedurilor și supravegherea sunt înlocuite de o adeziune normativă. Mijloacele tradiționale de control sunt înlocuite cu strategii ce vizează

apartenența și identificarea angajatului cu organizația, cu schimbări în cultura organizației bazate pe mobilitate.

Cultura organizațională este unul din factorii de succes necesari pentru promovarea schimbării. Dezvoltarea unei culturi ce promovează schimbarea necesită deseori un nou mod de gândire sau o schimbare a gândirii. Presupunerea de bază, valorile și normele ce gestionează felul organizatoric sunt puse la îndoială în ceea ce privește măsura în care acestea promovează schimbarea organizațională. Pe parcursul schimbării, managerii trebuie să acționeze în așa mod, încot să-i ajute pe salariați să se transforme, să gândească și să simtă altfel, să găsească în potențialul salariaților acea creativitate și energie, care sunt necesare pentru a trece la noi moduri de lucru, pentru a se schimba efectiv.

În general, rolul managerului în procesul schimbării este determinant. O funcție-cheie a managerilor de vârf este de a facilita dezvoltarea organizației. Schimbarea nu poate avea loc, dacă managerul este împotriva acesteia. Dimpotrivă, managerul trebuie să fie inițiatorul schimbării. Acțiunile și comportamentul managerului trebuie să fie îndreptate spre crearea viziunii organizației, spre facilitarea participării și învățării în organizație. Managerul trebuie să fie exemplul pentru subordonații săi. Dacă el creează o organizație care învață, el însuși trebuie să învețe și să promoveze cunoștințe noi, încurajând cultura de învățare în organizație. Și nu numai în învățare, dar și în toate celelalte domenii, managerul trebuie să țină minte că vorbele sale nu trebuie să difere de faptele lui.

Un asemenea manager poate deveni un adevărat lider al organizației sale. Evident, nu este exclus cazul în care în organizație există, în același timp, un manager (post organizațional desemnat, rol formal) și un lider (conducerea prin inspirație a altora pentru executarea unei sarcini sau atingerea unui scop, rol neformal). O asemenea situație nu este critică pentru dezvoltarea organizației, dar în acest caz managerul și liderul trebuie să repartizeze corect între ei atribuțiile: liderul este responsabil de lucrul cu alții pentru a crea viziunea – un tablou sensibil și atractiv al viitorului – și strategii, o logică pentru cum să fie atinsă viziunea, iar managerii sunt responsabili pentru crearea planurilor, a pașilor necesari pentru implementarea strategiilor și bugetelor, adică planurilor transformate în proiecte și scopuri financiare. Atât managementul, cât și leadership-ul implică luarea deciziilor, crearea rețelelor de persoane care vor executa sarcinile, apoi controlul executării acestora. Dar leadership-ul în sine nu creează schimbare semnificativă utilă. Schimbarea poate fi reală și efectivă numai dacă liderul este omnipotent cu anumite atribuții. Deci, cheia succesului este ca managementul și leadership-ul să fie prezente amândouă, uneori, dar nu întotdeauna, în aceeași persoană.

Totodată, managerii trebuie să țină minte, că instituțiile publice sunt niște „sisteme deschise” în schimb activ cu mediile care îi înconjoară. Toate sistemele deschise sunt mecanisme de resurse (inputs) - procesare - produse (outputs). Sistemele primesc resursele din mediul înconjurător în formă de energie, informație, bani, persoane, ma-

teriale neprelucrate etc. Ele prelucrează resursele prin intermediul procesărilor, proceselor de transformare sau conversiune care schimbă resursele și exportă produsele mediului onconjurător on formă de produse finale (outputs). Fiecare dintre aceste trei componente ale sistemului trebuie să lucreze bine, dacă se dorește ca sistemul să fie efectiv și să supraviețuiască. Sistemele deschise (instituțiile publice) au scopuri și motive pentru existența lor. Este important de a atrage atenția că aceste scopuri trebuie să corespundă cu scopurile și necesitățile mediului onconjurător: de exemplu, scopurile organizațiilor vor fi reflectate on produsele lor finale (serviciile publice), și dacă aceste produse nu vor fi acceptate de către mediul onconjurător, organizația va onceta să mai existe.

On mai multe state s-a manifestat dorința din partea cetățenilor, percepută din derularea mai multor fenomene sociale, de a reduce aria de activitate a guvernelor, solicitându-se privatizarea ontreprinderilor de stat și a serviciilor publice. Asemenea exemple vedem și la noi on țară. On ultimii ani sectorul privat prezintă tot mai multă concurență serviciilor prestate de ontreprinderile de stat, și anume on sectorul serviciilor medicale, de transport, de onvățământ, statului este cel mai bun mod de a asigura eficiența și eficacitatea și, nu on ultimul rând, calitatea serviciilor publice.

Este evident faptul că pentru a eficientiza serviciile publice și sistemul administrativ, on general, este nevoie de un management public bazat pe performanță. Preocuparea funcționarilor publici pentru un nou management trebuie orientată spre schimbarea continuă, dar nu spre menținerea stabilității temporare a unui sistem.

Rezolvarea problemei de satisfacere a cerințelor clienților este un proces continuu cu care avem de a face și cu care vor avea de a face și generațiile viitoare. Evident, că mijloacele și tehnologiile se vor schimba, dar scopurile și funcțiile

telecomunicații etc. Structurile private sunt mai flexibile la schimbări și se orientează mai rapid la diversificarea serviciilor prestate și ridicarea calității lor. Aceste structuri au o mai mare libertate on folosirea resurselor și on implementarea inovațiilor. On sectorul public, on timp ce cererea de servicii publice de calitate se accentuează, resursele pentru a oferi aceste servicii sunt limitate, iar utilizatorii sunt puși on fața unor servicii mediocre din punctul de vedere al calității. Dar organizațiile publice vor trebui să pună on aplicare, ținnd cont de constrângerile interne și externe, cele mai eficiente și eficace acțiuni, viznd fiecare componentă de organizare, deoarece criza serviciilor publice depășește exigențele de limitare a finanțelor publice.

Direcția principală de orientare a organizațiilor publice trebuie să fie orientarea către client. Serviciile publice trebuie să se transforme on afaceri publice orientate spre piața serviciilor, unde acționează toți factorii economici, prin urmare funcționarul public se transformă on om de afaceri preocupat permanent de nevoile clientului, de calitatea serviciilor pe care le oferă și de eficiența organizațională. Angajarea managerilor profesioniști on instituțiile

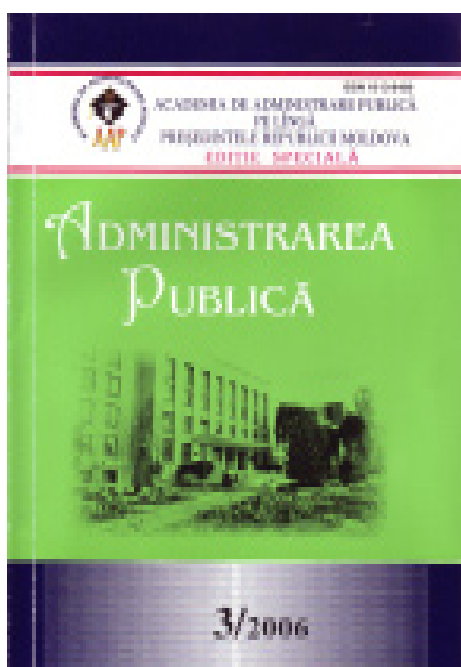
vor rămâne. Cum se vor numi noile elemente și procedee, oricum va fi nevoie de o integritate funcțională a tuturor componentelor organizaționale. Organizația va rămâne mereu la un compromis între ceea ce este și ceea ce dorește să fie. Ne rămâne doar să facem alegerea strategică...

BIBLIOGRAFIE

1. Armenia Androniceanu „Managementul public”, Ed.Economică, București, 1999.
2. Constantin Boscodeală „Curenți și tendințe noi în abordarea managementului public la începutul secolului XXI”. www.administratie.ro
3. Dragoș Dincă, „Inovare și schimbare organizațională în sectorul public”, revista „Cadrul politic”, nr.34, București, 2007.
4. Ovidiu Nicolescu, Ciprian Nicolescu „Tranziția organizațională și rezistența la schimbări”, ASE, București.
5. Vitalie Popa, Menținem sau dezvoltăm (opțiunile managementului educațional

A V I Z

Continuă abonarea la ziarul “Funcționarul public” și la revista metodico-științifică “Administrarea Publică” pentru anul 2008, editate de Academia de Administrare Publică pe lângă Președintele Republicii Moldova.



Revista

“Administrarea Publică”
apare trimestrial.

Costul unui abonament:

1 an - 120 lei 00 bani;

6 luni – 60 lei 00 bani;

3 luni – 30 lei 00 bani.

Indice poștal – 76957.



Ziarul

“Funcționarul public”
apare de 2 ori pe lună.

Costul unui abonament:

1 an - 96 lei 00 bani;

6 luni – 48 lei 00 bani;

3 luni – 24 lei 00 bani.

Indice poștal – 67919.

Secția activitate editorială

Vlad CIOBANU - șef secție
Mihai MANEA - specialist principal
Galina MARDARE - specialist principal
Ana SPATARENCO - specialist principal
Elena BALMUȘ - specialist coordonator
Tatiana DODON - specialist

INDICE POȘTAL: 76957
ADRESA REDACȚIEI:
MD-2070, mun. Chișinău,
str. Ialoveni, 100
Tel.: 28. 40. 78. fax: 28.48.71
E-mail: sae@aap.gov.md

Dat la cules
10.02.2008
Bun de tipar
03.03. 2008

Copertare la Tipografia
Editurii “Universul”
Tiraj 480 ex. Hortie of-
set.

ISSN 1813-8489