

**VALORILE ȘI MANAGEMENTUL ÎN CADRUL
MINISTERULUI AFACERILOR INTERNE**

**VALUES AND MANAGEMENT IN THE FRAMEWORK
MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS**

Vica ANTON, drd.,
UPS „Ion Creangă” din Chișinău
ORCID: 0009-0007-6521-9758
antonvica84@gmail.com

Vica ANTON, PhD student,
“Ion Creanga” SPU of Chisinau

CZU: 354.31:005

DOI: 10.46727/c.v1.21-22-03-2024.p111-116

Abstract. Particularly forceful institutions such as the Home Office often adopt a set of core values to distinguish themselves. The continued nurturing and maintenance of these values is essential to their growth and stability. Starting from the general to the particular, we realize that the values of every manager are as well very important in the progress of the institution and the productivity of the work of each individual employee. Awareness the significance and roles of different management values can afford to implement them more efficiently in the workplace and help obtain the career objectives. In this article, we ascertain what values are in management and treat their matter and roles within the Ministry of Internal Affairs.

Keywords: Ministry of Internal Affairs, values, institution, management, managers.

Introducere

În prezent, Ministerul Afacerilor Interne pune mare accent pe dezvoltarea viitorilor manageri, conștientizând cât de important este acest fapt în realizarea atribuțiilor de serviciu a fiecărui angajat în parte. De personalitatea managerului depinde în mare parte productivitatea muncii în cadrul subdiviziunii pe care o reprezintă, satisfacția în muncă și nu în ultimul rând rezultatele obținute pe linie de serviciu, care sunt direct proporționale cu satisfacția societății civile, siguranța acestora și îmbunătățirea imaginii Ministerului Afacerilor Interne în societate. Când specificăm despre dezvoltarea viitorilor manageri, ne referim inclusiv și la valorile pe care le dețin aceștia.

Valori generale

Valorile au fost studiate în diverse domenii, fără a se ajunge la o definiție și descriere unanimă. J. Van Deth și E. Scarborough (1994, apud Voicu, 2010) accentuează o cercetare din anii 1970 în care erau redate în jur de 4000 de publicații academice, fiind analizate 180 de definiții ale termenului „valoare”. Conform definiției din *Dicționarul de psihosociologie* (Iluț, 2003), valorile sunt „principii generale despre dezirabil, care orientează și organizează acțiunile și mentalitățile indivizilor, grupurilor și comunităților”. Valorile sunt gânduri încărcate afectiv despre obiecte, idei, comportamente etc., care ghidează comportamentul, dar nu este necesar să îl și impună (M. Rokeach, 1973, apud Huitt, 2004). După viziunea științelor neuronale, valorile sunt anumite procese care rezultă din conexiunea reprezentărilor cognitive ale noțiunilor,

obiectivelor și concesiunilor cu atitudinile emoționale (Thagard, 2013). Însă, cu toate că sunt identificate ca procese neurale, valorile pot fi obiective sau neobiective, în funcție de măsura în care se pliază la necesitățile omului (Thagard, 2013). J. van Deth și E. Scarborough (1994, apud Voicu, 2010) spun că valorile au componente de natură cognitivă (presupun identificarea alternativelor posibile), evaluativă (aprecierea acestor alternative în raport cu preferințele valorice preexistente) și afectivă (relaționarea emoțională cu fiecare dintre alternative). Valorile legate de muncă fac parte din mulțimea valorilor „stilului de viață” („lifestyle” values) (W. Patton, 2000, apud Bobek, Gore, 2004). S-a constatat că persoanele care au aceleași ocupații sau ocupații din aceeași categorie tind să aibă valori asemănătoare (Robbins și colab., 2008).

Valorile în managementul polițienesc

Valorile în management sunt linii directoare sau principii pe care managerii le folosesc pentru a lua decizii și a determina cursuri de acțiune. Instituțiile se pot referi la ele și ca valori de bază organizaționale. Aceste valori sunt adesea derivate din declarația de misiune sau planul strategic al instituției. Acestea pot varia de la a fi generale și incluzive, cum ar fi oferirea de servicii excelente pentru societatea civilă dacă e să ne referim la Ministerul Afacerilor Interne, până la a fi mai specifice și mai concentrate, cum ar fi oferirea unui mediu de lucru sigur. Conducerea sau managerii instituției impun aceste valori oferind îndrumare, dând un exemplu și încurajând membrii echipei care le urmează.

Valorile ajută instituția să-și definească scopul și misiunea, să construiască o cultură puternică și să dezvolte o forță de muncă coerentă. Oferind un cadru pentru luarea deciziilor și așteptările comportamentale, acestea îi ajută pe manageri să prioritizeze deciziile cheie și să dezvolte strategii pentru atingerea obiectivelor scontate. Valorile din cadrul Ministerului Afacerilor Interne ajută să transmită un mesaj clar cetățenilor și părților interesate. De asemenea, îi pot ajuta pe membrii echipei să-și dezvolte traseele de carieră și să-și atingă obiectivele profesionale.

Valorile sunt cele care ghidează o instituție și angajații săi. Instituțiile de aplicare a legii pot avea valori diferite în funcție de specificul lor de activitate.

Atunci când orice manager își asumă să preia o funcție de conducere în cadrul Ministerului Afacerilor Interne, este important să înțeleagă valorile de bază necesare subdiviziunii pe care o va conduce. Valorile nu se limitează doar la ceea ce instituția consideră că sunt valori de bază, ci includ și valorile personale și exterioare (Crank, 1997).

Suntem înclinați să avem valori care sunt împărtășite cu alți membri ai instituției. Valorile sunt importante pentru instituțiile de aplicare a legii și ar trebui să fie împărtășite și convenite de toți membrii. Aceste valori transmise sunt concentrate în întreaga instituție și devin parte din cultura acesteia. Interacțiunea profesională cu diverși constituenți și membri ai altor instituții, ai societății civile, subalternilor, necesită, de asemenea, ca managerii să își ia în considerare valorile.

Fiecare persoană va avea propriile sale interese și obiective, ce reflectă valorile care sunt importante pentru el la momentul respectiv. În conformitate cu *Codul de etică și deontologie al funcționarului public* cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne, angajații instituției, mai ales conducătorii, vor opta pentru respectarea, transmiterea și implantarea în subalternii lor a valorilor morale și profesionale ca:

- 1) patriotismul – o obligație constituțională dincolo de convingerile politice, ideologice și religioase, dedicarea slujbelor și îndatoririlor, în ciuda tuturor adversităților;

- 2) datoria de serviciu – respectarea jurământului pentru îndeplinirea cu succes a atribuțiilor de serviciu;
- 3) onoarea și demnitatea – popularitatea de a fi eficient și productiv atât în cadrul colectivului, cât și în societate.

La nivel de conduită profesională, managerul cu statut special va pune accent pe:

- 1) legalitate – respectarea normelor legale;
- 2) umanism – prioritizarea cetățeanului prin acordarea serviciilor polițienești profesionale;
- 3) egalitate și nediscriminare – evitarea discriminărilor de orice tip: apartenență etnică, rasă, religie, opinie politică, vârstă, sex, statut social, limbă vorbită etc.;
- 4) imparțialitate – demonstrarea unui comportament obiectiv și neutru față de orice interes personal, economic, politic, religios;
- 5) transparență – asigurarea accesului tuturor cetățenilor la informațiile cu caracter public, respectând legislația în vigoare;
- 6) disponibilitate – acordarea suportului de orice tip la orice oră și redirecționarea la organele competente în cazul când anumite acțiuni nu țin de activitatea polițienească;
- 7) profesionalism, integritate profesională – respectarea întocmai a fișei postului a funcționarului public cu statut special și a legislației;
- 8) confidențialitate – respectarea anumitor principii de secretizare cu privire la informațiile pe care le vor divulga cetățenii;
- 9) respect – atitudinea umană, profesionistă față de societatea civilă, subalterni, superiori, față de țară;
- 10) loialitate – atașamentul față de instituția în care activează și față de cetățeni;
- 11) intoleranță la corupție – prevenirea, identificarea, pedepsirea tentativelor și a comportamentului de corupție;
- 12) prezumția de nevinovăție;
- 13) intoleranță la tortură, pedepse sau tratament inuman.

Scopul cercetării: stabilirea valorilor predominante la candidații ce pretind la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Ipoteza cercetării: prezumăm existența diferențelor între valorile femeilor și bărbaților, candidați ce pretind la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Obiectivele cercetării

1. Cercetarea literaturii de specialitate în vederea identificării rolului valorilor în cadrul instituției.
2. Psihodiagnosticul valorilor candidaților la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
3. Reliefaarea valorilor bărbaților și femeilor, candidați la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
4. Formularea concluziilor cercetării, elaborarea recomandărilor relevante și înaintarea acestora la adresa conducerii Ministerului Afacerilor Interne.

Metoda și studiul participanților

Cercetarea a folosit varianta redusă V21 a *Chestionarului de evaluare a valorilor*. Eșantionul a fost alcătuit din 70 de subiecți, cu vârste cuprinse între 30 și 45 de ani, pretendenți la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne. 57% dintre subiecți sunt de sex masculin și 43% de sex feminin.

Instrumentul de cercetare

Chestionarul de evaluare a valorilor conține 32 de fraze care reprezintă scurte descrieri ale unor persoane și urmărește evaluarea următoarelor valori:

- recunoaștere profesională (respectul celor din jur, competența în domeniul de activitate);
- autoritate (posibilitatea de a-i conduce pe alții, de a lua decizii și de a-și asuma responsabilitatea pentru munca sa și a celorlalți, capacitate de influență și dominanță asupra celor cu care lucrează);
- relații sociale (centrarea pe construirea, dezvoltarea și menținerea unor relații plăcute, necompetitive cu oamenii cu care intră în contact la școală, la locul de muncă sau în orice alt domeniu);
- autonomie (libertatea și diversitatea în acțiuni, puterea decizională și acționarea după propriile standarde);
- siguranță (căutarea și realizarea activităților cu final prevăzut, cunoașterea factorilor implicați, a acțiunilor următoare, a urmărilor);
- respectarea regulilor (organizarea și desfășurarea activităților conform unor reguli clar stabilite de către alții: familie, organizații, societate);
- provocare (căutarea activităților riscante, cu un nivel mare de complexitate a strategiilor de planificare, realizare și monitorizare).

Rezultate

Datele colectate au fost prelucrate statistic și denotă următoarea conotație:

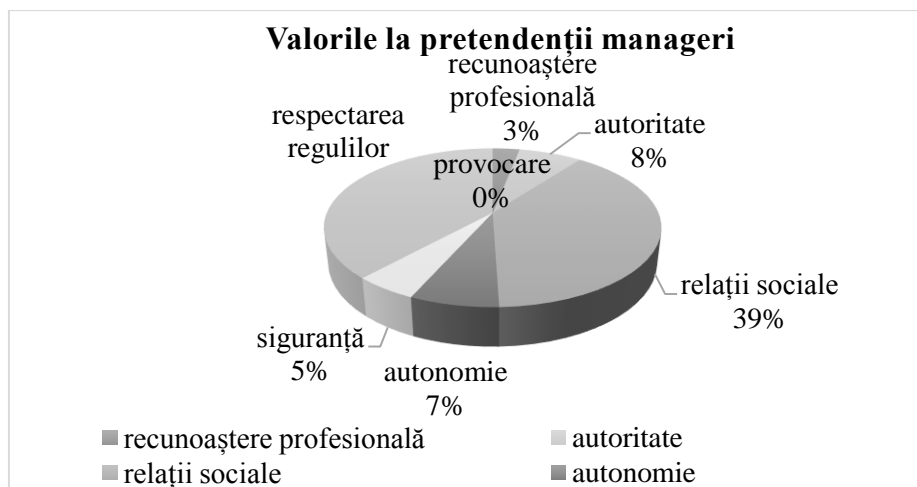


Figura 1. Rezultatele evaluării valorilor la candidații ce pretind la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne

Analizând rezultatele obținute, putem concluziona că candidații la funcții manageriale angajați ai Ministerului Afacerilor Interne dispun de o rată a procentajului semnificativă la valorile *relații sociale* – 39% și *respectarea regulilor* – 38%. Acest procentaj poate fi interpretat în felul următor: a activa în cadrul Ministerului Afacerilor Interne semnifică a fi în slujba cetățeanului și a deservi oameni, iar relațiile sociale sunt un proces indispensabil în activitatea polițienească dacă e să ne referim la valorile *relații sociale*. Totodată, instituția Ministerului Afacerilor Interne este un sistem ierarhic, iar respectarea regulilor este una dintre valorile semnificative ale fiecărui angajat. De remarcat faptul este că valorile *provocarea* – 0%,

autonomia - 7%, *siguranța* – 5%, *recunoașterea profesională* – 3% au un procentaj nesemnificativ, fiind destul de importante în activitatea managerială.

Deoarece profesia de polițist este una masculinizată, am considerat oportun să identificăm particularitățile de sex capabile să confere o notă distinctivă valorilor pe care le dețin candidații la funcții manageriale.

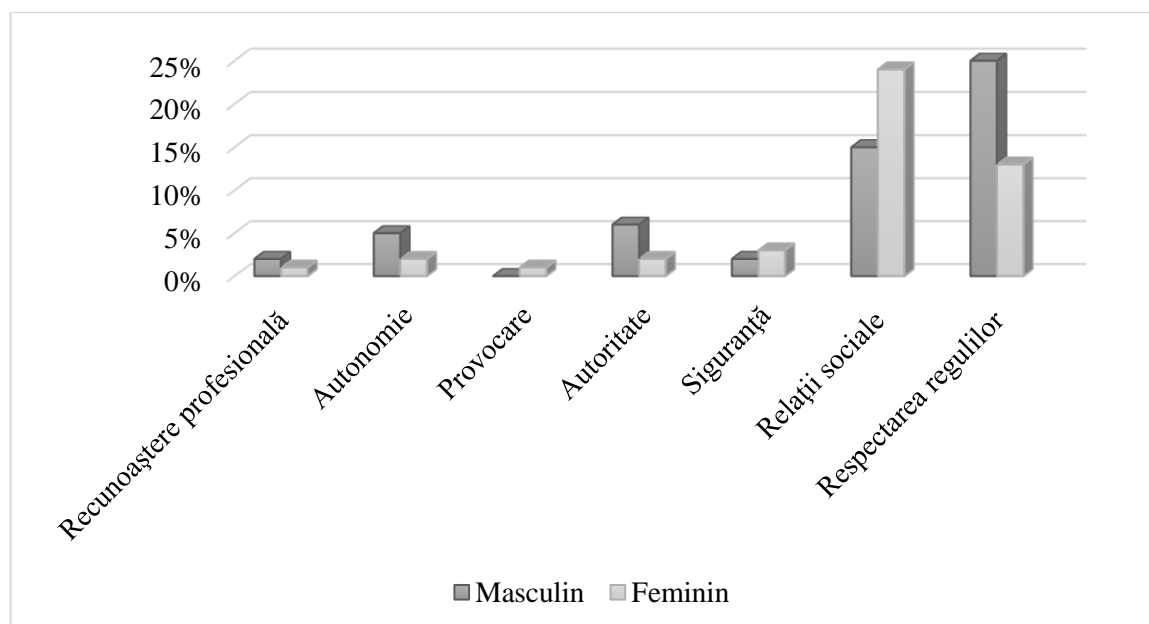


Figura 2. Rezultatele evaluărilor valorilor la candidații ce pretind la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne în funcție de sex

Rezultatele denotă că atât candidații de sex masculin, cât și cei de sex feminin au obținut rate nesemnificative ale valorilor: *Recunoaștere profesională* (2% bărbați, 1% femei), *Autonomie* (5% bărbați, 2% femei), *Provocare* (0% bărbați, 1% femei), *Autoritate* (6% bărbați, 2% femei), *Siguranță* (2% bărbați, 3% femei) și rate semnificative ale valorilor *Relații sociale* (15% bărbați, 24% femei), *Respectarea regulilor* (25% bărbați, 13% femei).

Deci, candidații la funcții manageriale de sex masculin au nivel mai înalt al valorilor *Respectarea regulilor*, iar candidații la funcții manageriale de sex feminin au nivel mai înalt al valorilor *Relații sociale*.

Concluzii

Ipoteza lansată la început de studiu a fost confirmată doar la unele valori ale candidaților ce pretind la funcții manageriale în cadrul Ministerului Afacerilor Interne. A fost demonstrat statistic că există diferențe în manifestarea valorilor în funcție de variabila sex. Analiza comparativă în funcție la această variabilă a demonstrat existența diferențelor statistice semnificative în manifestarea valorilor *Relații sociale* și *Respectarea regulilor* și nesemnificative ale valorilor *Recunoaștere profesională*, *Autonomie*, *Provocare*, *Autoritate*, *Siguranță* la viitorii manageri în cadrul Ministerului Afacerilor Interne.

Bibliografie:

1. CRANK, J.P. *Understanding Police Culture*. Anderson Publishing, Cincinnati, OH, 1997.
2. HUITT, W. *Values. Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University, 2004.
3. *Hotărârea Guvernului nr. 629 din 08-08-2017* cu privire la aprobarea Codului de etică și deontologie al funcționarului public cu statut special din cadrul Ministerului Afacerilor Interne.
4. ILUȚ, P. Valori. În: S. Chelcea, P. Iluț (coord). *Enciclopedie de psihosociologie*. București: Editura Economică, 2003.
5. MICLEA, M., CRIȘAN, M., NEDELCU, M., MANASRA, M., NEGRU, O., SAVU, M. *Cognitrom career planner. CCPonline, CCPintranet. Consilierea în carieră. Tehnici și metode pentru secolul XXI*. Cluj-Napoca: ASCR, 2013.
6. ROBBINS, S.P., JUDGE, T.A., STRETCH, R.T., BUHLER, P.M. *Instructor Manual: Essential of Organizational Behavior*. 2008.
7. THAGARD, P. *What are Values? Values are mind-brain processes that combine cognition and emotion*. 2013.
8. VOICU, B. Valorile și sociologia valorilor. În: L. Vlăsceanu (coord.). *Sociologie*. 2010, pp. 249-294.