

## PARADIGMA VALORILOR PROFESIONALE ÎN ACCEPȚIA MANAGERILOR DIN DOMENIUL CULTURII FIZICE

*Frunză-Danaïl Gabriela<sup>1</sup>,*

*Universitatea de Stat de Educație Fizică și Sport, Chișinău*

**Rezumat.** Valorile sunt criterii evaluative și standarde de judecată pentru a putea prețui lucrurile, ideile, sentimentele în raport cu calitatea acestora de a fi sau nu dezirabile, de a reprezenta ceea ce este frumos, just, adevărat, demn etc. Termenii care desemnează valori se preiau de la generație la generație, continuă să exprime aceleași tipuri de valori și se modifică ori de câte ori apar noi criterii sau reguli de evaluare. Valorile profesionale explică o mare parte dintre succesele și capacitățile de a progresa și de a se dezvolta ale managerilor. Valorile profesionale fac parte din piramida brandului personal al unui manager, alături de studii, experiență profesională, abilități, competențe și obiective de carieră.

**Cuvinte-cheie:** valori profesionale, valoare managerială, dimensiune valorică, competență profesională, manager, ierarhia valorilor profesionale.

**Introducere.** În proiectarea carierei, tabloul **valorilor personale** completează, alături de aptitudini, cunoștințe, capacități individuale, imaginea profesiei.

Adolescenții aflați în perioada căutărilor, tatonază, explorează, se informează, caută modele, repere sociale, aleg, decid pregătindu-se astfel pentru propriul viitor. Momentul deciziei se pliază atât pe autocunoaștere, cât și pe cunoașterea **valorilor profesionale**.

Prin urmare, **problema** orientării valorice în dezvoltarea personalității, inclusiv a formării competențelor profesionale, este actuală și importantă, fapt ce explică preocuparea noastră pentru acest subiect.

Conceptul *valoare* desemnează “scopuri dezirabile, trans-situaționale, variind în importanță, care servesc ca și principii care ghidează viețile oamenilor” [2, p. 2138].

Valorile sunt criterii evaluative și standarde de judecată pentru a putea prețui lucrurile, ideile,

sentimentele în raport cu calitatea acestora de a fi sau nu dezirabile, de a reprezenta ceea ce este frumos, just, adevărat, demn etc.

Termenii care desemnează *valori* se preiau de la generație la generație, continuă să exprime aceleași tipuri de valori și se modifică ori de câte ori apar noi criterii sau reguli de evaluare.

În antichitate, la Platon termenul *valoare* desemna *Adevărul, Binele, Frumosul*. [4, p. 209].

Evul Mediu a adăugat încă o valoare la aceste trei: Sacrul.

Modernitatea a păstrat acele patru valori ale umanismului clasic greco-creștin, însă a ridicat la un rang superior valorile sociale: *Libertatea, Egalitatea și Fraternitatea*.

În abordarea subiectului dat, consemnăm noțiunea de **orientare valorică** care reprezintă *alegerea unei persoane privind diversitatea de valori, care fiind selectate, se grupează într-un sistem de valori organizate și influențează persoana la nivel atitudinal și comportamental*.

Valorile unui individ sunt acelea care fac parte din concepția lui despre sine, din modul în care se autodefineste.

Al. I. Dumitru în tratatul „Consiliere pedagogică” clasifică valorile în trei mari categorii: „**valori morale:** altruism, cinste, credință, demnitate, înțelepciune, omenie, responsabilitate; **valori profesionale:** ambiție, bogăție, competență, conștiinciozitate, creativitate, inteligență, muncă, siguranță profesională, spirit întreprinzător; **valori psihosociale** (relaționale): autocontrol, dragoste, receptivitate, recunoaștere socială, independență” [3, p. 34].

Reconceptualizarea domeniilor vieții la finele sec. al XX-lea a atribuit educației responsabilitatea cea mai mare în procesul de formare a personalității. Educația a devenit **valoarea umană supremă** prin care omul cunoaște, se orientează și devine factor al schimbării.

În Cadrul European al Calificărilor pregătirea profesională este clar descrisă prin competențe [1]. De aici, deducem *dimensiunea valorică*.

În demersul dat ne referim la valorile profesionale ale unui manager.

*Valorile profesionale* reprezintă un set personal de reguli la locul de muncă și exprimă concret cât de mult valorizăm munca, cât de dispuși suntem să facem compromisuri, care ne sunt criteriile de promovare.

În acest context, considerăm oportună inserarea sintagmei **competență profesională** care, raportată la manager se asociază nu doar cu *ceea ce știe și poate să facă în domeniul profesional, adică*

*cunoștințele și abilitățile*, ci delimitează capacitatea acestuia de acțiune flexibilă și mobilizatoare în diverse contexte și situații profesionale problematice.

Pornind de la premiza că valorile profesionale constituie un mobil al motivației personale, precum și în vederea delimitării acestora, am elaborat un chestionar în care am consemnat un set de valori profesionale.

Scopul a fost sondarea opiniei managerilor din domeniul culturii fizice și sportului privind valorile profesionale.

Chestionarul conține 15 itemi corespunzători unui număr identic de valori profesionale prin care s-a măsurat relevanța acestora în contextul activității manageriale.

Fiecărui item îi corespunde o scală cu 5 grade de măsurare (5-foarte important, 4-important, 3-importanță medie 2-puțin important, 3 - neimportant).

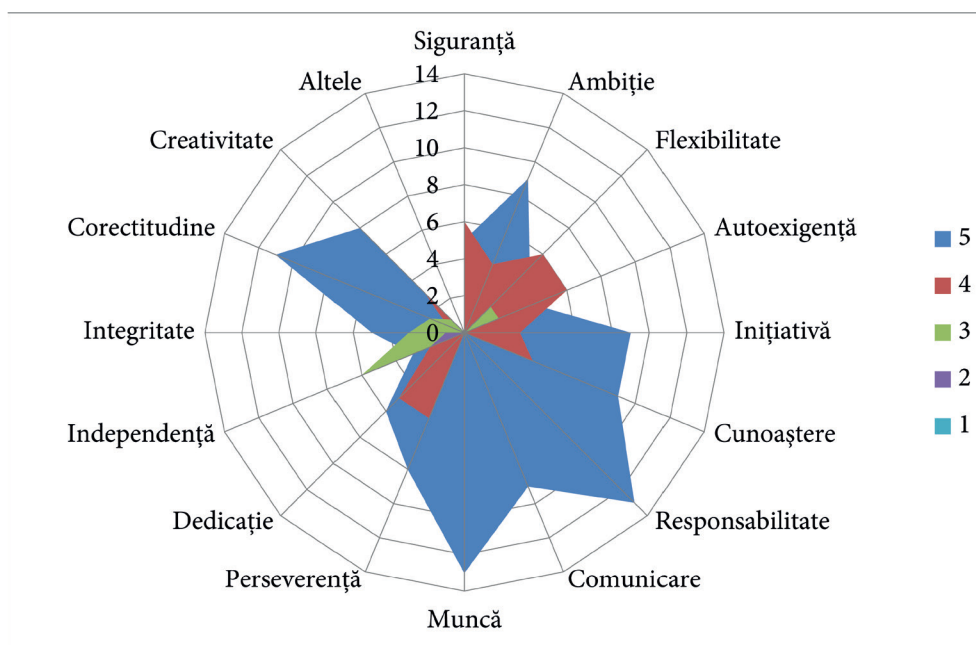


Fig. 1. Rezultatele chestionării managerilor cu experiență

Chestionarul dat a fost aplicat pe un eșantion format din 37 de subiecți – manageri din institu-

țiile de profil: prodecani, decani, șefi de catedră, directori ai unor entități sportive, șefi de direcție.

Am divizat subiecții în două categorii: manageri tineri (29 - 40 ani) și manageri cu experiență (41 - 58 ani).

Managerii cu experiență, în număr de 13 persoane, au distribuit gradul de importanță a itemilor propuși astfel:

Deci, potrivit managerilor cu experiență cunoașterea *exhaustivă a domeniului, ambiția, spiritul de inițiativă, munca, responsabilitatea, corectitudinea, dedicarea, creativitatea, perseverența și capacitatea de a comunica* reprezintă valorile profesionale fundamentale specifice managerului.

Valorile periferice – *flexibilitatea, autoexigen-*

*ța, integritatea* se polarizează în jurul valorilor de referință, iar *independența*, în opinia dâșilor, nu există la exercitarea funcției de manager.

Accentuăm că subiecții dați au atins o maturitate profesională determinată de informațiile și experiențele de muncă pe care le-au acumulat.

Cealaltă categorie de respondenți – managerii tineri, au repartizat valorile profesionale în felul următor:

În opinia tinerilor manageri, valorile profesionale cele mai puternice sunt *siguranța, autoexigența, munca, ambiția, comunicarea, corectitudinea, integritatea, perseverența, inițiativa*.

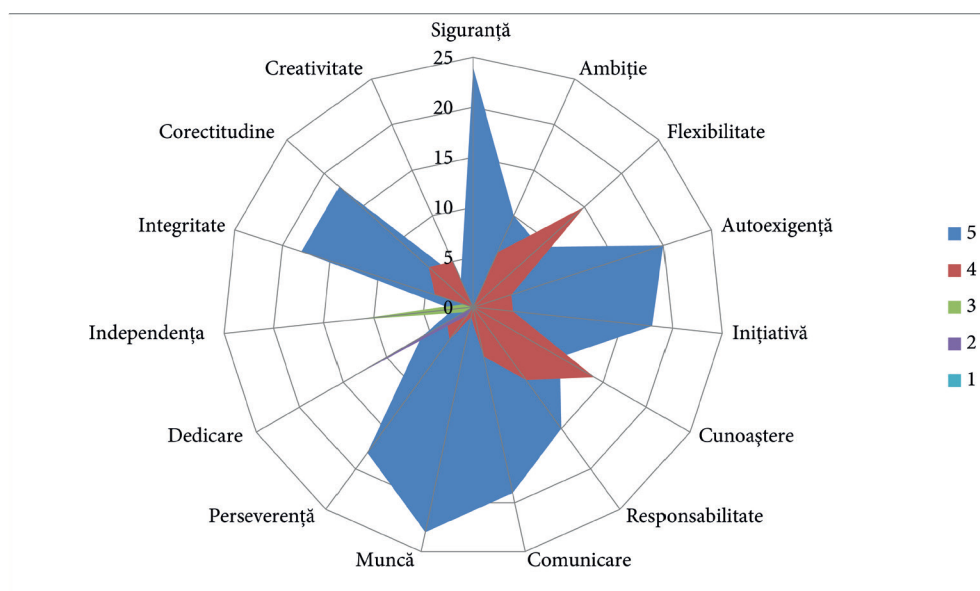


Fig. 2. Rezultatele chestionării managerilor

Valorile mai puțin rezistente sunt: *dedicarea, independența*.

O persoană dintre managerii tineri a consemnat *disciplina* ca fiind valoarea profesională prioritară.

În urma studiului realizat am obținut o ierarhie a valorilor profesionale.

78% dintre cei chestionați (38% manageri cu experiență; 100% tineri manageri) au plasat *siguranța* drept valoare care prezintă certitudinea menținerii lor, asigurarea aceluiași tip de muncă, dar și garantarea veniturilor materiale. Opțiunea

este perfect justificată de dorința individului de stabilitate resimțită la orice vârstă. Fără un loc de muncă nu pot fi asigurate veniturile necesare independenței financiare care reprezintă confirmarea socială.

*Subiecții* pun accent și pe *corectitudinea* superiorului în activitatea de muncă. Aprecierea muncii prestate, a efortului depus, precum și recunoașterea valorii acesteia de către ceilalți, reprezintă repere de bază ale motivației intrinseci.

Cert este că managerul trebuie să dea dovadă de flexibilitate pentru a face față schimbărilor,

să-și dezvolte un comportament vocațional care să-i permită adaptabilitate, flexibilitate, coerență în deciziile personale.

Menționăm că dezvoltarea personalității eficiente se poate realiza numai în baza cunoașterii de către manager a propriei valori.

Prin urmare, *valoarea managerului* reprezintă o integrare succesivă de activități funcționale de ordin fizic, biopsihic, psihosocial și cultural. Valoarea compune în același timp, substratul diferențierii dintre manageri. Edificarea valorii sistematizează aptitudinile creatoare ale managerului, care se articulează pe fondul temperamental și pe structura caracterului și contribuie la amplificarea eficienței personalității managerului.

Ceea ce considerăm esențial de reținut este faptul că, fără o conștientizare a propriei valori profesionale este puțin probabil să obținem recunoașterea și aprecierea acesteia de către cei din jur.

În încheierea demersului dat, trasăm câteva *concluzii*:

1. Sistemele de credințe, de valori sunt resursele care impulsionează managerii sau îi împiedică în acțiunile lor.
2. Valorile profesionale fac parte din piramida brandului personal al unui manager, alături de studii, experiență profesională, abilități, competențe și obiective de carieră.
3. Valorile profesionale definesc nu doar maniera în care managerul derulează activități, ci și modul în care interacționează cu colegii, subordonații etc.
4. Valorile profesionale explică o mare parte dintre succesele și capacitățile de a progresa, de a se dezvolta ale managerilor, pentru că omul are credințe care îl limitează ori, dimpotrivă, care îi dau forța de a acționa.

#### Referințe bibliografice:

1. Cadrul european al calificărilor. Analiza finalităților educaționale. [www.educatori.isjbihor.ro/](http://www.educatori.isjbihor.ro/) (accesat 11.03.2016)
2. Dicționar explicativ ilustrat al limbii române. Chișinău: Cartier, 2007, 2240 p.
3. Dumitru I.A. (2008) Consiliere psihopedagogică. Iași: Editura Polirom. 169 p.
4. Platon. Dialoguri socratice. București: Humanitas, 2007. 297 p.