

UNIVERSITATEA NAȚIONALĂ DE APĂRARE „CAROL I”
DEPARTAMENTUL REGIONAL DE STUDII PENTRU MANAGEMENTUL
RESURSELOR DE APĂRARE



**ELABORAREA ALGORITMILOR DE PRELUCRARE A
PARAMETRILOR DE CUANTIFICARE A CERINȚELOR
ABSOLVENTULUI RAPORTATE LA PIAȚA MUNCII**

MASĂ ROTUNDĂ,
BRAȘOV, 10 IUNIE 2009

Coordonatori:

Gl. lt. (r) prof. univ. dr. Marin ILIE
Lt.col.ing. lector univ.drd. Daniel SORA

Apariția acestui volum s-a realizat în cadrul grantului nr.14 din 14.05.2007, cu TITLUL **INFLUENȚA SISTEMULUI DE MANAGEMENT INTEGRAT LA RESURSELOR DE APĂRARE ASUPRA ÎNDEPLINIRII MISIUNILOR FORȚELOR ROMÂNEȘTI PARTICIPANTE LA ACȚIUNI MILITARE INTERNAȚIONALE**, finanțat de către CNCSIS

EDITURA UNIVERSITĂȚII NAȚIONALE DE APĂRARE „CAROL I”
BUCUREȘTI 2009

Comitet științific:

Moderatori:

Gl. lt. (r) prof. univ. dr. Marin ILIE

Lt. col. ing. lect. univ. drd. Daniel SORA

Membri:

Col. conf. univ.dr.ing. Vasile POPA

Lect. univ.dr. Livia TĂȚAR

Lect. univ.dr. Maria CONSTANTINESCU

Lect.univ.drd. Ana-Mona ILIE

Secretar științific: As.univ. Aura CODREANU

ISBN: 978 – 973 – 663 – 771 – 1

Responsabilitatea privind continutul lucrarilor revine in totalitate autorilor.

CUPRINS

1. MUTAȚII PRODUSE PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA, DUPĂ ADMITEREA ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ. Gl. lt. (r). prof. univ. dr. Marin ILIE, Col. dr. ing. Viorel DUMEA, Col. drd. Dorin TOHĂNEAN.....	5
2. ÎNVĂȚAREA ASISTATĂ DE CALCULATOR - MODALITATE DE CREȘTERE A PROFESIEI MILITARE. Col. conf. univ. dr. Tudor Borcea, Lt. col. lector univ. drd. Lucian Dragoș Popescu	10
3. IMPLICAȚIILE TELEWORKING-ULUI ȘI ALE CUNOȘTINȚELOR INGINEREȘTI DE PROIECTARE TRIDIMENSIONALĂ, ASUPRA SPORIRII COMPETITIVITĂȚII ABSOLVENTULUI PE PIAȚA MUNCII. Col. prof. univ. dr. ing. Popa N. Vasile	22
4. METODE DE VERIFICARE A PARAMETRILOR ÎNSUȘIRII CUNOȘTINȚELOR IT PENTRU COMPATIBILITATEA ABSOLVENTULUI CU CERINȚELE PIEȚII MUNCII INFORMATIZATE. Lt.col.lector univ.ing. Daniel SORA.....	28
5. PRINCIPALII PARAMETRI DE APRECIERE A COMPETENȚELOR ABSOLVENTULUI ÎN PROCESUL DECIZIONAL. Lector univ.dr. Livia TĂTAR.....	32
6. PONDEREA PARAMETRILOR PRIVIND COMPETENȚELE INTERCULTURALE ȘI PLURILINGVISTICE ALE ABSOLVENȚILOR (INCLUSIV CEI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL MILITAR) ÎN RAPORT CU CERINȚELE PIEȚEI DE MUNCĂ EXTINSE (INCLUSIV CEA A TEATRELOR DE OPERAȚII). Asist. univ.drd. Aura CODREANU	39
7. ASPECTE PRIVIND DETERMINAREA PROFILULUI ABSOLVENTULUI DE CĂTRE PIAȚA MUNCII. Lt.col.dr. Moldovan Dorinel-Ioan	51
8. DIVERSIFICAREA OFERTEI PE PIAȚA MUNCII, INCLUSIV CEA MILITARĂ, PENTRU ABSOLVENȚII CUNOSCĂTORI (VORBITORI) DE LIMBĂ FRANCEZĂ, LA PARAMETRII IMPUȘI DE EXIGENȚELE ANGAJATORULUI. Lector univ. dr. Ana Mona ILIE	56
9. DOCUMENTE CE SE ÎNCHEIE ÎNTRE NAȚIUNI ÎN VEDEREA PARTICIPĂRII LA OPERAȚII MULTINAȚIONALE. Colonel Costel Dediu	60
10. PREGĂTIREA JURIDICĂ – FACTOR ESENȚIAL ÎN APRECIEREA COMPETITIVITĂȚII ABSOLVENTULUI PE PIAȚA MUNCII. Col. (r). av. dr. ION GHEORGHE, Cpt. (just. mil.). drd. ILIE FLORENTIN ADRIAN	68
11. SECURITATE COMUNĂ ȘI APĂRARE ÎNTRE TRANSATLANTIC ȘI EUROPEAN. Cons. jur. Gabriela MORARIU	71
12. PERCEPȚIA SOCIETĂȚII CIVILE ASUPRA SISTEMULUI RECRUTĂRII ȘI SELECȚIEI DIN ARMATĂ. Alexandrescu Mihai Bogdan..	77

13. PLANIFICAREA STRATEGICĂ DE MARKETING - ELEMENT FUNDAMENTAL ÎN PROCESUL RECRUTĂRII ȘI SELECȚIEI RESURSEI UMANE ÎN ARMATA ROMÂNIEI. Alexandrescu Mihai Bogdan	80
14. VIITORUL SECURITATII EUROPENE, O GARANTIE A SECURITATII VIITORULUI. Lt. col. (r) Adrian MORARIU	83
15. SINERGIA MĂRII NEGRE - SECURITATEA ENERGETICĂ A UNIUNII EUROPENE. Lt. col. (r) Adrian MORARIU	86
16. REGIUNEA EXTINSA A MARIII NEGRE, SPATIU AL OPORTUNITATII STRATEGICE. Lt. col. (r) Adrian MORARIU	90
17. COMANDA SOCIALĂ ȘI COMPETENȚA DE COMUNICARE ÎN DESIGNUL FORMATIV AL ABSOLVENTULUI MILITAR. Cpt.asist.univ. Adrian LESENCIUC, Conf.univ.dr. Diana ILIȘOI, Asist.univ. Daniela NAGY	94
18. NECESITATEA ASIGURĂRII ASISTENȚEI JURIDICE ȘI ROLUL STRUCTURILOR DE ASISTENȚĂ JURIDICĂ ÎN PLANIFICAREA ȘI DESFĂȘURAREA OPERAȚIILOR MULTINAȚIONALE. Colonel Costel Dediu	99
19. EVOLUȚII PE PIAȚA MUNCII ÎN SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ Lt. col. lect. univ. dr. ing. Cezar Vasilescu	109

MUTAȚII PRODUSE PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA, DUPĂ ADMITEREA ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Gl. It. (r). prof. univ. dr. Marin ILIE*

Col. dr. ing. Viorel DUMEA**

Col. drd. Dorin TOHĂNEAN***

Evoluțiile la nivel regional și european în cadrul atotcuprizătorului fenomen al globalizării, au avut, între alte consecințe majore și modificări fundamentale în fizionomia pieții muncii care a dobândit caracteristici și dimensiuni care o fac aptă să răspundă marilor provocări din toate domeniile activității umane și cu precădere cele legate de cerere și ofertă, concomitent cu folosirea eficientă a uriașului potențial uman, care în cele din urmă constituie factorul determinant al realizării progresului permanent și rapid impus de parametrii dezvoltării din debutul actualului secol.

Pentru a delimita, principalele mutații produse pe piața muncii în general și pe cea românească în special, considerăm necesară o succintă delimitare a sintagmelor piața muncii, oferta de muncă și cererea de muncă, pe care le apreciem drept esențiale pentru clarificarea și înțelegerea unei realități care este proprie complexului mecanism al funcționării pieții extinse.

Din multitudinea definițiilor privitoare la aceste sintagme, ne-am oprit la acelea pe care le-am considerat mai amplu elaborate și mai cuprinzătoare, astfel:

„Factorul muncă – condiție generală a oricărei activități – se asigură, ca și ceilalți factori de producție, prin intermediul pieței. Piața muncii se întemeiază, de asemenea, pe întâlnirea și confruntarea cererii cu oferta. Ea funcționează în fiecare țară, pe diferite grupuri de țări și la scară mondială. Orice activitate, care se inițiază sau există în societate, generează nevoia de muncă. Aceasta reprezintă volumul total de muncă necesar activităților dintr-o țară pe o perioadă dată. Dar ea nu constituie în întregime o cerere care se exprimă (manifestă) pe piața muncii”¹.

Este evident că ajustarea cererii și ofertei se realizează într-un spațiu economic în care deținătorii de capital (în calitate de cumpărători) și posesorii resursei de muncă (în calitate de vânzători), reglează piața prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere și al altor mecanisme specifice.

Complexitatea pieții muncii determină evoluția ei în mai multe etape (trepte) care exprimă în final manifestarea ei în ansamblul fenomenului economic și particularitățile izvorâte din aspectele concrete ale cererii și ofertei, într-un context dat. Studiile cele mai recente, identifică de regulă două astfel de faze (etape, trepte):

”Piața muncii, ca expresie a raporturilor dintre cerere și ofertă, se desfășoară în două trepte sau faze. Prima se manifestă pe ansamblul unei economii sau pe segmente mari de cerere și ofertă, determinate de particularitățile tehnico-economice ale activităților. În cadrul acestei faze, se formează condițiile generale de angajare ale salariaților, se conturează principiile care acționează la stabilirea salariilor și o anumită tendință de stabilire a salariilor la un nivel înalt sau scăzut. A doua fază reprezintă o continuare a celei dintâi și constă în întâlnirea cererii cu oferta de muncă în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale firmei și salariaților ei. Cererea se dimensionează precis, ca volum și structură, pe baza contractelor și a altor angajamente asumate de firmă, iar oferta se delimitează și ea pornind de la programul de muncă, număr de ore suplimentare pe care salariații acceptă să le efectueze sau nu, în funcție de nevoile și aspirațiile lor, de situația socială și economică etc. la momentul respectiv.”²

Unii cercetători consideră că scopul însăși al reformelor la care suntem martori și participanți este “crearea unei economii cu piață concurențială, performantă și durabilă, în cadrul

¹ http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_1852.html

² Idem

căreia piața muncii are un rol primordial. Această piață este atât de importantă și revelatoare, încât trebuie considerată barometrul realizării economiei concurențiale.”³

Pentru ca piața muncii să funcționeze la parametrii maximi ai eficienței, esențială devine oferta de muncă elementul fundamental al oricărei activități, indiferent de natura ei, respectiv resursa umană de a cărei calitate depinde în final atingerea scopurilor propuse. Unii specialiști, consideră că:

*“Oferta de muncă se exprimă prin numărul celor apti de muncă sau populația aptă disponibilă din care se scade numărul femeilor casnice, al studenților și al celor care nu doresc să se angajeze în nici o activitate, întrucât, au resurse pentru existență sau au alte preocupări. Cererea și oferta de muncă nu trebuie considerate prelungiri simple și directe ale cererii și ofertei de bunuri economice pe o altă piață, ci ca niște categorii specifice cu un conținut care le este propriu”*⁴

Tot în opinia aceluiași cercetători, principalii factori (criterii) care determină cantitatea, calitatea și modul de folosire a ofertei de muncă, sunt:

*“Oferta de muncă constituie acele resurse de muncă, acel potențial de muncă, încadrat în categoria de ofertă pe baza criteriului salarizării. Oferta de muncă se manifestă prin cerere de locuri de muncă salariată, în angajarea ca salariați. După cum se știe, trei sunt factorii principali care influențează oferta de muncă la acest nivel : mărimea salariului (normal, real); raportul dintre utilitatea și dezutilitatea muncii (respectiv, relația dintre efortul individual și costul de oportunitate); nevoia de a subzista a salariatului și a familiei sale.”*⁵

În contextual analizat, extrem de importantă devine cererea de muncă, în legătură cu care, unii experți își exprimă opiniile astfel:

*“Orice activitate, care se inițiază sau există în societate, generează nevoia de muncă. Aceasta reprezintă volumul total de muncă necesar activităților dintr-o țară pe o perioadă dată. Dar ea nu constituie în întregime o cerere care se exprimă (manifestă) pe piața muncii. Condiția generală pentru ca nevoia de muncă să ia forma cererii de muncă este remunerarea sa, salarizarea ei. De aceea, în cererea de muncă nu se includ activitățile care se pot realiza de către femeile casnice, studenți, alți nesalariați. Cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă salariată care se formează la un moment dat într-o economie de piață. Cererea de exprimă prin intermediul numărului de locuri de muncă.”*⁶

Ideală este situația în care pe piața muncii există o deplină compatibilitate între oferta de muncă și cererea de muncă, în așa fel încât piața să rămână concurențială; insistăm asupra acestei necesități primordiale, deoarece noi am cunoscut și o perioadă în care, indiferent de ofertă, cererea de muncă era integral fructificată, dar aceasta a dus în final la colapsul pieții care a fost înlăturat printr-un proces revoluționar care a dus în final la piața muncii de astăzi.

Discrepanțele mari care apar între oferta de muncă și potențialul enorm uman apt de activități productive (sub diferite forme și în domenii extreme de diversificate), conduce la unul dintre cele mai grave fenomene care apar pe piața muncii, respective șomajul care este abordat din multiple perspective, dintre care ne-am oprit la opinia unor specialiști în domeniu, potrivit căroră:

*“Șomajul apare ca un dezechilibru al pieței muncii la nivel național, ca punct de întâlnire între cererea și oferta globală de muncă, dezechilibrele fiind influențate și de factori care țin de oferta de muncă. De asemenea, aceste dezechilibre sunt generate și de segmentarea pieței muncii, de rigiditățile specifice acesteia, de slaba eficiență a mecanismelor de ajustare a cererii și ofertei de muncă. Șomajul a devenit principala formă de dezechilibru pe piața muncii.”*⁷

³http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_3860.html

⁴ Idem

⁵ http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_3167.html

⁶http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_1852.html

⁷ http://www.referat.ro/referate/Structura_economica_si_piata_muncii_servicii_pentru_populatie_-_somajul_bf745.html

Înainte de a trece la detalierea principalelor caracteristici ale pieții muncii actuale, considerăm absolut necesară o remarcă asupra căreia nu vom insista, din cauza complexității ei excepționale, care face obiectul unor studii la cel mai înalt nivel și la analiza căreia participă cele mai mari institute de cercetări din întreaga lume, respectiv influența determinantă a crizei asupra pieții muncii, ofertei și cererii de muncă, având între alte efecte creșterea dramatică a șomajului care se răsfrânge direct asupra întregii societăți umane atât pe termen scurt, dar mai ales pe termen lung.

Este evidente că vorbind de noua fizionomie a pieții muncii, referirile trebuie făcute concomitent la cea națională și la cea internațională și mai ales la modul în care acestea se interconstruiesc. Pornind de la această axiomă, vom reliefa, mai întâi câteva dintre caracteristicile pieții muncii din România, pornind de la realitatea că, indiferent de greutățile cu care ne confruntăm, în țara noastră există o piață concurențială care se află în general într-o evoluție pozitivă, a apropierei de modelul european, sens în care esențială este apartenența noastră la Uniunea Europeană. Unul dintre factorii determinanți îl constituie cadrul legislativ în care funcționează economia noastră de piață, care este de sorginte europeană și cu care se armonizează permanent. Pornind de la diferențele, uneori abrupte, de dezvoltare pe toate planurile față de alte țări din UE, unele fenomene se resimt mai direct și cu consecințe mai grave la noi, iar dintre acestea, enumerăm: populația ocupată s-a redus considerabil, s-a mărit în mod accelerat numărul pensionarilor în urma abandonării modelului socialist invalidat de istorie, oferta de muncă pe piața europeană și mondială s-a diminuat permanent, toate acestea conducând la creșterea accentuată a șomajului din cauza diminuării ocupării resursei umane precum și insuficienta reglementare a perioadei de șomaj. Schimbarea raportului dintre salariați și pensionari, în defavoarea celor dintâi, a condus la o presiune excepțională asupra celor care lucrează, iar pe ansamblu la scăderea accentuată a nivelului de trai. Este nefirească modalitatea înfăptuirii restructurării în țara noastră care un s-a realizat prin substituția normală dintre muncă și capital cu aportul esențial al investițiilor, ci în mod conjunctural care un i-a asigurat acestei restructurări durabilitate, eficiență și mai ales competitivitate. Este dificil să recunoaștem că una dintre cauzele principale a acestei stări de fapt a fost generată de corupția manifestată pe tot parcursul restructurării, în mod deosebit privind privatizările, iar efectele se vor mai resimți încă o semnificativă perioadă de timp.

În contextul analizat ni se par argumentate opiniile unor specialiști, care apreciază că: *“piața muncii din România se caracterizează printr-un număr mic de meserii, care se caută și sunt bine plătite, și un număr mare de meserii cu o ofertă excedentară, mult mai puțin atrăgătoare pentru angajatori și care nu oferă satisfacții nici pentru angajați. În analiza cauzelor șomajului trebuie avute în vedere: - sporul natural al resurselor de muncă, respectiv al populației în vârstă de muncă; - femeile casnice care doresc și presează să intre pe piața muncii; - disponibilizarea unei părți a populației ocupate, datorită dispariției unor locuri de muncă și a reclasării altora; - dezvoltarea lentă a sectorului privat; - viața economică ce se confruntă cu dificultăți generate de lipsa piețelor de desfacere, lipsa unor surse convenabile de materii prime, materiale, energie, capital etc. - specializarea și segmentarea unor grupuri și categorii socio-profesionale neconcurente, ca urmare a multiplicării fără precedent a numărului de profesii, specializări, calificări și a numeroaselor diferențieri dintre salariați din punct de vedere al experienței și abilității lor; - consolidarea pieței de cvasimonopol a unor agenți economici, având drept consecință rigidizarea pieței muncii; - amplificarea elementelor de intervenționism pe piața muncii din partea puterii publice sau a unor agenți instituționalizați cu atribuții în formarea, angajarea sau utilizarea factorului muncă.”*⁸

⁸ http://www.referat.ro/referate/Structura_economica_si_piata_muncii_servicii_pentru_populatie_-_somajul_bf745.html

Deși trăsăturile pieții muncii din România sunt mult mai multe, noi ne-am oprit la cele de mai sus, considerându-le ca fiind cele mai semnificative și cu consecințe directe asupra evoluției țării noastre.

Așa cum am subliniat anterior, piața internațională a muncii, este ea însăși într-un proces de ample transformări care îi modifică fizionomia. Prima caracteristică a acesteia, este în opinia noastră că putem vorbi de o piață extinsă la scară continentală și chiar mondială, care prezintă în același timp avantaje pentru țările dezvoltate și servituți pentru cele aflate sub nivelul acestora. Posibilitatea oferită de această realitate, de a fi fructificată forța de muncă oriunde și în mod deosebit în UE, constituie un mare câștig al evoluțiilor din ultimele trei decenii, dar nu putem nega faptul că noua piață a muncii este și restrictivă în același timp, mai ales pentru țările care au aderat de curând la UE, între ele aflându-se și România. Pe lângă tratamentul jignitor aplicat românilor de a nu fi acceptați pe anumite piețe naționale, asistăm la oferte de muncă din zona minimei calificări, în condițiile în care românii și-au dovedit abilitățile și în domenii de vârf. Deși un este cel mai semnificativ, exemplul pe care îl vom da în continuare este cel puțin de natură a ne analiza căile de urmat, astfel ca în următorii ani această realitate să fie depășită, prin educație și performanță, iar actualul tratament să fie trecut în lista faptelor de care nu ne face plăcere să ne amintim. Am selectat exemplul din oferta Franței pentru români: *“Franța a liberalizat accesul românilor pe piața muncii interne, în 61 de meserii, din șapte mari domenii: construcții și lucrări publice (betonist, instalator, zidar, țiglar, șef șantier etc.), industria hotelieră și alimentară (bucătar, chelner, măcelar etc.), agricultură (crescător animale, zarzavagiu etc.), mecanica și prelucrarea metalelor (cazangiu, lucrător mecanic etc.), industria de transformare (operatori modelare lemn, fermentare artizanală etc.), comerț/vânzări (agent echipamente profesionale, agent la domiciliu etc.) și curățenie (spălător geamuri, agent de întreținere etc.). La acestea se adaugă ocupația de ajutor sezonier. Potrivit deciziei autorităților franceze, românii pot munci în Franța cu condiția obținerii unei autorizații de muncă.”*⁹

Credem că orice comentariu este de prisos, deoarece rezultă cu claritate discriminarea la care suntem supuși pornindu-se de la o convingere falsă că noi avem posibilități reduse de a ne manifesta în domenii în care munca intelectuală este prevalentă. Marile performanțe ale românilor în mari firme ale lumii, vin să contrazică această opinie, dar până ea va fi abandonată, va mai fi nevoie de timp. Nu putem să nu recunoaștem că aceste păreri sunt alimentate și de conduita unor români, care aduce grave atingeri imaginii și prestigiului României în Europa și în întreaga lume.

Între alte caracteristici ale noii fizionomii a pieții muncii mai enumerăm: super-tehnologizarea, schimbare rapidă a raportului cerere-ofertă, deplasarea unor centre de interes în alte zone ale lumii decât cele tradiționale, schimbarea relației dintre posturile de conducere și cele de execuție, toate acestea fiind puternic marcate de efectele necruțătoare ale crizei.

În acest context contradictoriu, analiza poziției absolventului pe piața muncii este nu numai necesară ci obligatorie, iar aceasta se regăsește în celelalte comunicări prezentate la masa noastră rotundă.

Nu putem încheia demersul nostru științific, fără a sublinia că evoluția pieții muncii la nivel național și internațional este marcată de cei doi factori fundamentali, respectiv globalizarea și criza și că în pofida unor dificultăți, ea va deveni unul dintre factorii principali de progres și bunăstare.

⁹ http://www.monitorulab.ro/cms/site/mab/news/franta_pune_la_dispozitia_romanilor_62_de_meserii_10283.html

BIBLIOGRAFIE

1. http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_1852.html
2. http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_3167.html
3. http://www.referat.ro/referate/Structura_economica_si_piata_muncii_servicii_pentru_populatie_-_somajul_bf745.html
4. http://www.referat.ro/referate/Structura_economica_si_piata_muncii_servicii_pentru_populatie_-_somajul_bf745.html
5. http://www.monitorulab.ro/cms/site/m_ab/news/franta_pune_la_dispozitia_romanilor_62_de_meserii_10283.html

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

** Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare

*** Doctorand, Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

ÎNVĂȚAREA ASISTATĂ DE CALCULATOR - MODALITATE DE CREȘTERE A PROFESIEI MILITARE

Col. conf. univ. dr. Tudor Borcea *

Lt. col. lector univ. drd. Lucian Dragoș Popescu **

Abstract

Key words: learning, educational system, curricula, computer

The Romanian education, an important shackle for human resource forming operation, which represents the basis for economic development, suffered in the last decade a lot of changes. The main factors which have influenced the undergraduate and university training programs were the technological and social-cultural dimension.

The cybernetic approach on educational process must increase the informatics technologies in the teaching military system. The modernizing of the educational system belonging to the Minister of National Defense is a necessity for achieving the transformation of the Romanian Army in accordance with NATO and EU transformation.

Educația asigură, printre altele, competențele profesionale. Aceasta reprezintă unul dintre elementele fundamentale ale dezvoltării sociale și contribuie esențial la dezvoltarea unei societăți bazate pe cunoaștere. În principal școala trebuie să țină cont de marile schimbări ale lumii moderne și să reacționeze prima, schimbând sistemul educațional vechi cu unul modern corespunzător tendințelor de dezvoltare sociale. De multe ori sistemul educațional este deosebit de inert și este cel care nu întotdeauna asigură viziunea corespunzătoare formării profesionale.

Încercăm să configurăm în continuare viziunea unei școli care vrea și sperăm că va și putea să trăiască în secolul 21 pregătind subiecții ai educației pentru viitor.

Incontestabil, misiunea strategică a universității rezultă din locul universității în sistemul social și din funcțiile sociale cu care universitatea este investită și, în același timp și le asumă. În consecință, strategia managerială universitară încorporează, în două paliere independente, misiunea socială a universității și misiunea educațională a acesteia.

Misiunea socială a universității are rolul de a concretiza sensul politicilor de dezvoltare socială la nivelul unei întregi societăți. În ultimele decenii este tot mai evident că dezvoltarea socială durabilă presupune și implică:

- investiția în capitalul uman - este decisivă pentru performanța economică; în acest sens, educația este un sector social productiv, în sensul propriu al termenilor;
- strategiile de „economie a educației” - practic sunt vitale ca importanță și politicile de „capitalizare umană”; dacă, în ultimă instanță, capitalul uman este decisiv pentru destinele unei comunități, atunci, neîndoielnic – după cum s-a remarcat (T.W. Schultz; 1972; Gaty S. Backer, 1997) - „educația și pregătirea profesională sunt cele mai importante investiții în capitalul uman”;
- politici manageriale adecvate - capitalul uman, format în universități, se impune a fi stimulat și susținut pentru valorificarea sa optimă în interiorul țării.

Misiunea educațională vizează impactul funcțiilor acesteia asupra societății în timp ce misiunea socială are în vedere relația inversă, de valorizare a unei societăți prin importanța pe care sistemul social o acordă instituției academice.

Din acest punct de vedere, universitatea își asumă următoarele funcții:

- funcția de cunoaștere; universitatea este o „mașină cognitivă” (Adrian Necula, 1997), un „sistem de învățare”;
- funcția modelării umane, prin formarea personalității umane active, creative;
- funcția modelării sociale, prin generarea de orientări valorice, de stiluri cognitive și modele acționale, atitudinale și comportamentale.

În ipoteza că misiunea socială a universității este judicios „calibrată” prin politicile și programele dezvoltare socială globală, strategia managerială universitară este axată pe misiunea educațională a instituției de învățământ academic. În acest sens, sistemul educațional militar are în vedere creșterea calitativă a profesiei militare.

În general, un sistem educațional (de învățământ) constituie și exprimă o „complexitate organizată” aflată într-o „continuă procesualitate”. În această dublă perspectivă, acțiunea proiectantului strategiei educaționale (a managerului de sistem vizează atât registrul structural al sistemului (unitățile structurale și dispunerea acestora în arhitectura macrostructurii sistemului), cât și cel procesual (norme, în virtutea cărora devine cu putință proiectarea și asumarea finalităților sistemului, resursele sistemului – intra și extra – sistemice, umane, economice, organizaționale, informaționale, motivaționale etc.)

Strategia managerială universitară pentru creșterea calitativă a profesiei militare cuprinde două procese strâns independente:

- diagnoza sistemului (organizației militare) educațional, cu rolul natural de a detecta caracteristicile „de stare” ale structurilor și proceselor educației;
- construcția prospectivă a stărilor evolutive ale organizației militare educaționale, prin conturarea „soluțiilor alternative” și a „stărilor dezirabile”.

Sistemul militar de învățământ nu trebuie să se scuze dacă folosește tehnici sofisticate de marketing, pentru că și el, ca și organizațiile din sectorul privat trebuie să facă față unor probleme, cum ar fi: crearea și menținerea unei bune reputații, mobilizarea resurselor, angajarea și pregătirea personalului, dezvoltarea programelor educaționale, asigurarea unui nivel cât mai înalt al satisfacției clienților, identificarea și acoperirea nevoilor comunitare, precum și susținerea politică publică.

Când se vorbește despre marketing mulți asociază această știință cu publicitatea, promoțiile atrăgătoare sau apelarea la trucuri înșelătoare. Aplicarea marketingului în cadrul domeniului educațional nu trebuie confundată sau asociată cu aceste opinii. Mai exact se poate afirma faptul că implementarea marketingului în cadrul sistemului de învățământ constă în definirea și dezvoltarea unui program educațional ce întâmpină nevoile specifice ale unui grup de indivizi și totodată reprezintă actul comunicării cu aceștia într-o manieră, care să presupună un schimb de valoare avantajos pentru ambele părți implicate în cadrul acestui proces. Marketingul reprezintă orientarea spre client. Prin intermediul acestuia sunt identificate nevoile subiecților educației și ale părinților precum și modalitățile de satisfacere a acestora.

Abordând o orientare de piață corectă instituțiile de învățământ militar vor căuta să înțeleagă mai bine nevoile și dorințele persoanelor pe care le deserveșc și totodată vor căuta să dezvolte programe care să se adapteze cât mai bine acestor nevoi în vederea creșterii calitative a profesiei militare. Mai mult decât atât trebuie precizat faptul că acțiunile întreprinse de aceste instituții au repercursiuni asupra imaginii acestora, asupra abilității acestora de a atrage și de a menține studenții/subiect al educației satisfăcuți de serviciile prestate, asupra construirii loialității precum și asupra atragerii donatorilor benevoli.

Prin activitatea promoțională desfășurată, instituția de învățământ militar obține o identitate vizuală pe piață în vederea creșterii calitative a profesiei militare. Ea trebuie să-și informeze clienții cu privire la ansamblul activităților pe care le desfășoară și oferta de bunuri și servicii pe care le asigură. Această comunicare se concretizează în tehnicile promoționale, dar și cele de natură continuă. La un nivel înalt de importanță se situează logo-ul universității, dar și stilul arhitectonic al acesteia, care-i conferă clasă și o diferențiază de competitori. Informațiile pe care instituția militară dorește să le transmită studenților viitori pot lua forma unor broșuri sau pliante distribuite în școli și licee, afișe amplasate în campusurile universitare sau în spațiile comerciale, sau bannere, sau pot fi împărtășite pe site-ul oficial al instituției. Nu pot fi neglijate nici relațiile publice, care înregistrează o tendință ascendentă în ansamblul comunicării în marketing. Contactele personale se pot dovedi ca fiind cele mai eficiente, dar au dezavantajul unor costuri financiare și de timp mari.

Este esențială totodată cunoașterea nevoilor studenților actuali, dar și ale celor viitori, astfel încât universitatea să-și adapteze mixul de marketing în scopul de a le oferi acestora un pachet educațional atractiv.

În acest context, ne propunem ca învățarea să treacă dincolo de zidurile clasei, încorporând discipline și tehnologii complexe.

Învățarea va fi centrată pe subiectul educației, înglobând cele mai noi idei și practici pedagogice în vederea creșterii calitative a profesiei militare

- Curriculumul național și local vor trebui să fie aplicate pe cât posibil fără să existe falii la diferite nivele;
- Accent pe managementul clasei din perspectiva fiecărui profesor;
- Urmărirea progresului școlar și comunicarea cu părinții pe ideea progresului școlar al subiectului educației;
- Stimularea creativității, a dezvoltării personale a subiecților educației și a muncii în echipă;
- Introducerea unor metodologii noi de lucru ca: învățarea prin proiecte, învățare prin soluționarea de probleme, învățarea colaborativă;
- Abordarea învățării din perspectiva serviciilor comunitare și a învățării continue.

Noile tehnologii informatice și de comunicație vor fi sufletul școlii

- Vor fi utilizate unelte complexe informatice și de comunicație în sprijinul eficienței învățării la cât mai multe discipline;
- Rețeaua internă și externă (Intranetul și Internetul) vor fi folosite ca structură informațională, facilitând comunicația la nivel de profesori, subiecților educației, părinți, comunitate locală;
- Multimedia electronică va fi integrată în clasă;

Împărtășirea ideilor și a cunoștințelor cu comunitatea, cu alți subiecți ai educației din țară și din lume

- Școala va implica tot mai mult comunitatea în atingerea obiectivelor proprii;
- Școala va stabili legături la nivel local, național și internațional, stimulând comunicarea între subiect al educației și integrând în curriculum proiectele comune;
- Subiecții educației vor obține o perspectivă globală și o înțelegere profundă a complexității culturale a lumii călătorind fizic (călătorii de studii în țară și în străinătate) și virtual (Cyberspace).

În același timp, în condițiile în care proiectarea educației se sprijină și decurge dintr-o diagnoză riguroasă a stării educaționale, etapele comune oricărui demers de proiectare sunt:

- proiectarea normelor strategice ale sistemului în vederea creșterii calitative a profesiei militare: acesta este „cheia de boltă” a proiectării, demersul fiind orientat în raport cu și exprimând tendințele de bază intra și extrasistemice. Centrarea educației printr-o normă educațională se realizează în cel mai clar mod prin articularea profilului „produsului educațional” al fiecărei trepte de învățământ. Norma educațională devine temeiul proiectării, practic simultane, a „substanței intrinseci” a învățământului”;

- proiectarea instruirii în vederea creșterii calitative a profesiei militare, proces ce implică proiectarea conținuturilor învățării și proiectarea, prin corelație, a strategiilor de învățare (logica demersului este în esență simplă: norma educațională determină și solicită anumite conținuturi ale învățării, ce nu pot fi realizate educațional decât prin anumite strategii educaționale; raportul dintre normă, conținuturi și strategii de învățare este deci de determinare și specificare);

- proiectarea sistemului instituțional al educației militare în vederea creșterii calitative a profesiei militare, a „nivelurilor de școlaritate” și a „unităților de învățământ”, etapă ce nu poate lăsa în afară proiectarea conducerii învățământului (a „actelor” și „documentelor” de conducere).

Sensul general al proiectării, etapele generice ale proiectării în educația militară în vederea creșterii calitative a profesiei militare sunt pe deplin aplicabile, în învățământul superior al

educației centrate pe competențe. Competența este o normă strategică a educației. Valoarea normativă a competenței este multiplu confirmată (Dumitru Iacob, 1996).

Înainte de orice, ea este confirmată din perspectiva fundamentelor proiectării educației. Astfel, norma competenței are un potențial praxiologic remarcabil, instituirea sa drept „axiomă educațională” determinând un întreg „lanț” de alegeri obligatorii în proiectarea și organizarea conținuturilor învățării în vederea creșterii calitative a profesiei militare, a strategiilor învățării, a strategiilor de învățare, a logisticii didactice și a conducerii învățământului. Altfel spus, devenind finalitatea a învățământului militar, competența determină modelarea (remodelarea) întregului sistem de învățământ. Valențele axiologice ale competenței sunt, totodată, vizibile, aceste deschizând posibilitatea valorizării omului (a tânărului) prin esențialitatea ființării sale, prin ceea ce omul „este”, în baza a ceea ce „face” și în temeiul a ceea ce „știe”. Nu în ultimul rând, este de reținut impactul psihosocial al competenței. Împotrivindu-se explicit inerției și rutinei (sociale și profesionale), norma competenței se impune drept imperativ pentru orice societate, pentru orice grup și orice individ care admit oportunitatea menținerii în tendințe evolutive ale sistemului ce-i înglobează.

Pentru managerul organizației militare universitare militare, analiza-diagnostic este esențială. În lipsa acesteia, construcția prospectivă devine imposibilă, atât în situațiile de reformă de evoluție a universității, cât și, cu atât mai mult, în contextul reformei de restructurare.

În temeiul analizei-diagnostic poate fi realizată analiza blocajelor organizaționale ale instituției militare de învățământ și pot fi proiectate soluțiile (strategiile) de restructurare organizațională în vederea creșterii calitative a profesiei militare.

Etapă de maturitate a modelelor organizaționale este vizibilă în deceniile ulterioare celui de-al doilea război mondial, prin apariția și expansiunea „teoriilor integraliste”, prin perspectiva sistemică asupra organizațiilor. Demersul sistemic a fost și este extrem de fertil, atât în plan explicativ, cât și prin valențele sale instrumental – operaționale.

În sensul celor de mai sus, ilustrativ este „modelul Nadler – Tushman” elaborat în anii deceniului al optulea. Logica modelului (Neculai Bălan, Dumitru Iacob; 1996) este pe deplin aplicabilă organizației universitare militare.

Modelul propus are două finalități: face posibilă diagnosticarea organizației militare și, totodată, permite un mod sistemic de intervenție asupra comportamentului organizației militare în vederea creșterii calitative a profesiei militare. Întemeindu-se pe premise care vizează caracterul dinamic și deschis al organizației militare, identificarea comportamentului organizațional la nivel de individ, grup și sistem organizațional, caracterul restrictiv al mediului exterior organizației militare, modelul Nadler – Tushman pune în evidență și analizează „intrările”, procesele interne și „ieșirile” organizației militare.

Între componentele organizației militare considerate două câte două se realizează în proporții variabile relații de compatibilitate, de corespondență mai mult sau mai puțin consistentă. Mai precis, compatibilitatea dintre două componente este definită drept măsura în care nevoile, cerințele, scopurile și structurile unei componente sunt compatibile cu nevoile, cerințele, scopurile și structurile unei alte componente.

În acest fel, „corespondența” sau „potrivirea” (în engleză – „fit”), este o măsură a consistenței mutuale între perechi de componente. Datorită faptului că, în cadrul organizației militare, componentele acesteia cuprind o arie variabilă și diferite tipuri de fenomene, corespondența poate fi mai clar definită numai prin referire la perechi specifice de componente.

În orice caz, rezultatele cercetării pot fi folosite drept ghid pentru a ști dacă două componente sunt într-o situație de potrivire puternică sau nepotrivire puternică. Realizarea acestor corespondențe este hotărâtoare, deoarece nepotrivirile puternice determină comportamentul disfuncțional al organizației militare.

Așa cum fiecare pereche de componente are un grad înalt sau coborât de consistență, ca urmare a corespondenței ridicate sau scăzute dintre componente, în același fel modelul global al organizației militare (organizația ca atare, în ultimă instanță) are o consistență înaltă sau joasă ca sistem integral. La baza modelului se află ipoteza conform căreia între natura corespondențelor

dintre componentele organizației militare și comportamentul indivizilor, grupurilor și cel al întregii organizații militare există o strânsă legătură.

În temeiul acestei ipoteze, atunci când unele dintre componentele organizației militare sunt constante, eficiența comportamentului de ansamblu al organizației militare va fi determinată de concordanța (consistența relației) dintre componentele variabile aflate în schimbare și supuse diagnozei. În esență, comportamentul organizațional eficient este definit drept comportamentul ce conduce la nivelurile înalte de atingere a scopurilor și de utilizare a resurselor prin capacitatea ridicată de adaptare a organizației militare pentru creșterea calitativă a profesiei militare.

În ultimă instanță, gradul de consistență al corespondențelor (gradul de potrivire) este observabil prin analiza ieșirilor și este vizibil în următoarele direcții:

- comportament individual;
- performanță.

Componente și probleme în cadrul definițiilor corespondențelor:

1. Individ – organizație (organizare formală)

În ce măsură nevoile individului „se întâlnesc” cu configurațiile organizaționale. În ce măsură indivizii au percepții corecte sau distorsionate asupra structurilor organizaționale. Convergența scopurilor individuale și colective.

2. Individ - sarcină

În ce măsură nevoile individului se regăsesc în sarcină. În ce măsură individul are deprinderi și abilități impuse prin sarcină.

3. Individ – organizare informală

În ce măsură nevoile individului se intersectează cu organizația informală. În ce măsură organizația informală folosește resursele individului pentru realizarea obiectivelor informale.

4. Sarcină – configurație organizațională (organizare formală)

Dacă configurațiile organizaționale sunt adecvate pentru a răspunde cerințelor sarcinii. Dacă configurațiile organizaționale tind să motiveze un comportament compatibil cu cerințele sarcinii.

5. Sarcină – organizație informală

Dacă structura informală facilitează sarcina de performanță sau nu. Dacă aceasta împiedică sau încurajează realizarea cerințelor sarcinii.

6. Organizare formală – organizare informală

Dacă scopurile, recompensele și structurile informale sunt compatibile cu cele ale organizației militare formale.

7. Organizație - mediu

Dacă structura componentelor este consistentă (compatibilă) în raport cu cerințele mediului, în special relația dintre configurațiile organizaționale și mediu.

Modelul de diagnosticare a stării organizației educaționale militare (prin evaluarea potrivirii, a corespondenței dintre componente) este de reală utilitate atunci când diagnosticarea este continuată prin intervenții asupra comportamentului organizației militare în vederea creșterii calitative a profesiei militare.

De multă vreme s-a observat că, de regulă, condițiile cu care se confruntă organizațiile sunt schimbătoare și că managerii sunt obligați continuu să se angajeze în activități de identificare și rezolvare a problemelor.

Problemele actuale cu care se confruntă școala atât pe plan național cât și pe plan mondial sunt:

- scăderea ratei natalității și implicit creșterea riscului șomajului în rândul cadrelor didactice;
- problemele financiare cu care se confruntă învățământul, lipsa alocării fondurilor;
- creșterea procentajului abandonului școlar, concomitent cu scăderea interesului față de școală atât din partea subiecților educației cât și din partea părinților;
- apariția noilor tehnologii și a mijloacelor rapide de difuzare a informațiilor în masă care concurează școala, și orientează interesul tinerilor către domenii noi;
- numărul relativ mare de specializări înguste în raport cu posibilitățile de plasament

profesional;

- diversificarea ofertei educației nonformale ce răspunde și se adaptează mai bine cerințelor tinerilor, stimulând autoinstruirea și îmbogățind formarea de bază. Monopolul asupra învățământului superior exercitat din partea universităților prin eliberarea diplomelor și a certificatelor a fost deja fisurat prin apariția ofertei de pregătire superioară ne-universitară care califică forța de muncă, în special pentru companiile private. Aceste programe au avantajul rapidității, flexibilității și eficienței;
- “în multe țări – indiferent de tendința către o formare generală - tinerii se plâng de o prea mare specializare în cadrul învățământului secundar superior, precum și de absența unor cunoștințe și tehnici generale” (vezi “Învățământul din alte țări”, 1990, p.16);
- supraîncărcarea programelor școlare cu “detalii inutile și informații enciclopedice, în loc de a se insista pe studiul independent.” (Idem);
- discriminările sexuale în unele țări, “fetele beneficiind mai puțin decât băieții de diversele profiluri de învățământ” ca rezultat al falselor idei preconcepute conform căreia ele ar fi mai puțin “dotate” intelectual pentru studiu (Idem, p.17);
- slaba individualizare și tratare diferențiată optimă pentru sprijinirea subiecților educației cu nevoi speciale, precum și a celor supradotați;
- sistemele de evaluare deficitare, accentul fiind pus în special pe evaluarea finală, în detrimentul celei continue, mai ales în învățământul superior;

În anii 1950, B.F.Skinner și Norman Crowder, teoreticieni americani, au emis idei despre instruirea programată, aceștia fiind considerați pionierii modernelor tehnici de instruire cu ajutorul calculatorului.

Principiile instruirii programate au fost aplicate într-o metodă de instruire numită sistem de învățare personalizată.

Aceasta este o metodă de instruire, în care studentul învață în ritm propriu, materialul educațional este structurat în secvențe mici de studiu, urmate de chestionare, instruitul și instructorul putând să observe imediat evoluția procesului de instruire¹⁰.

Folosirea calculatorului în procesul de învățământ în vederea creșterii calitative a profesiei militare se dovedește a fi o necesitate în condițiile dezvoltării în ritm accelerat a tehnologiei informației. Pentru noile generații de elevi și studenți, a devenit o cerință conceptul de asistare a procesului de învățământ cu calculatorul, în condițiile avalanșei de informații multimedia.

Conceptul de asistare a procesului de învățământ cu calculatorul include:

- *Predarea unor lecții de comunicare de cunoștințe;*
- *Aplicarea, consolidarea, sistematizarea noilor cunoștințe;*
- *Verificarea automată a unei lecții sau a unui grup de lecții.*

Numită și « *inovația tehnologică cea mai importantă a pedagogiei moderne* », instruirea asistată de calculator – IAC – contribuie la eficiența instruirii, este un rezultat al introducerii treptate a informatizării în învățământ¹¹.

Calculatorul poate fi utilizat în procesul de predare – învățare de către profesor și student în scopul intermediării activității de predare interumană ce are loc între cei doi poli educaționali: profesori și subiecții educației.

« *Mișcarea pedagogică de învățământ programat a fost inaugurată de B.F. Skinner ca fiind o aplicare a principiilor cunoscute ale instruirii, care înseamnă organizarea condițiilor de învățare prin mânguirea balanței, recompensei și penalizării, în alegerea răspunsului corect. Simplificat putem spune că în secvența de învățare prin instruire programată apare în evidență succesiunea: stimul – răspuns – confirmare.*¹² ».

Învățământul programat permite două modalități de programare pedagogică în vederea creșterii calitative a profesiei militare:

¹⁰ Gabriela Moise, Modele de instruire asistată de calculator din generația a cincea.

¹¹ Note de curs

¹² Proiectare soft educațional la disciplina informatică, Trană D.

- Programare liniară (tip Skinner)
- Programarea ramificată (tip Crowder)

În „Dicționarul de pedagogie contemporană” se regăsesc următoarele principii, ce stau la baza instruirii programate :

- ❖ Principiul participării active și independente a subiectului educației ;
- ❖ Principiul pașilor mici ;
- ❖ Principiul progresului gradat ;
- ❖ Principiul întăririi imediate a răspunsului;
- ❖ Principiul ritmului individual de studiu;
- ❖ Principiul răspunsurilor corecte ;
- ❖ Principiul repetiției.

Metoda instruirii programate dezvoltă propriile sale principii, valabile la nivel strategic în orice variantă de organizare cibernetică a învățării, într-o structură liniară sau ramificată:

- *Principiul pașilor mici* – se referă la divizarea materiei în unități de conținut, care asigură subiectului educației șansa reușitei și a continuității în activitatea de predare – învățare – evaluare ;
- *Principiul comportamentului activ* – vizează dirijarea efortului subiectului educației în direcția selecționării, înțelegerii și aplicării informației necesare pentru elaborarea unui răspuns corect ;
- *Principiul evaluării imediate a răspunsului* – înseamnă întărirea pozitivă sau negativă a comportamentului subiectului educației în funcție de reușita sau nereușita în îndeplinirea sarcinii de învățare corespunzătoare fiecărui « pas »¹³.

După constituirea ciberneticii ca știință au fost realizate numeroase mașini de învățat și au fost puse bazele teoretice ale instruirii programate ; printre acestea se remarcă lucrările lui B.F.Skinner, care au inițiat și au fundamentat instruirea programată cu programe liniare și ale lui N.A.Crowder, inițiatorul programelor ramificate.

Programarea ramificată – varianta N.A.Crowder - „solicită un efort intelectual mai mare” necesar subiectului educației pentru „recunoașterea răspunsului corect din câteva răspunsuri date, pe baza testului alegerii repetate” (Okon, Vicenty, 1974).

Acest tip de programare nu urmărește numai preîntâmpinarea greșelilor – ca în cazul variantei liniare – ci tratarea acestora în diferite modalități de întărire negativă, care reorientează activitatea subiectului educației în direcția recuperării, selecționării, reinterpretării, reaplicării informației necesare pentru parcurgerea „pasului” respectiv.

Secvența de instruire, proiectată în cazul instruirii ramificate are următoarea structură de organizare :

- a. Informarea subiectului educației ;
- b. Prezentarea sarcinii didactice ;
- c. Rezervarea spațiului și timpului pentru alegerea răspunsului ;
- d. Întărirea pozitivă, în cazul răspunsului corect, care asigură trecerea la informația necesară pentru parcurgerea secvenței următoare / „pasului” următor, sau d¹) întărirea negativă, în cazul alegerii răspunsului incorect, care orientează subiectul educației spre o „programă secundară”, obligatorie pentru corectarea răspunsului, după care urmează trecerea la informația necesară pentru parcurgerea secvenței următoare „pasului” următor ;
- e. Confirmarea răspunsului (corect sau incorect în varianta de întărire pozitivă, respectiv în cea de întărire negativă) ;
- f. Informarea din secvența următoare.

Reușita acestei metode, în varianta sa liniară, ramificată sau combinată, depinde de calitatea mijloacelor didactice necesare pentru proiectarea și realizarea activității de predare – învățare – evaluare în spiritul principiilor cibernetice și pedagogice evocate anterior: *manualele*

¹³ Teoria și metodologia instruirii – Instruirea Asistată de Calculator; C.Oprișor

programate și mașinile de instruire. În toate situațiile, însă, rolul profesorului rămâne determinant.

Această metodă depinde nu numai de calitatea calculatorului, ci și de condiția pedagogică asumată la nivelul programelor elaborate special pentru :

- Conștientizarea valorii interactive a informației alese ;
- Sistematizarea rapidă a unui volum mare de informații;
- Difuzarea eficientă a unor informații esențiale solicitate de un număr ridicat de participanți la actul didactic ;
- Individualizarea reală și completă a actului învățării, adaptabilă la ritmul fiecărui subiect al educației prin „asistență pedagogică imediată, realizată/realizabilă de/prin calculator”;
- Stimularea capacității profesorului de „a deveni un adevărat educator: ghid și animator, evaluator și îndeosebi formator preocupat de cultivarea atitudinilor superioare” (Văideanu, 1988).

Valoarea instruirii programate constă în faptul că, prin organizarea procesului de învățare, principiile didactice (al însușirii conștiente și active, al sistematizării și continuității, al accesibilității și însușirii temeinice a cunoștințelor) acționează concomitent și în fiecare moment al activității subiectului educației cu programa, stimulând formarea și dezvoltarea capacităților intelectuale, precum și deprinderi de muncă independentă. De asemenea, se reduc în mod simțitor timpul necesar însușirii cunoștințelor și redundanța inerentă procesului de transmisiune a informațiilor de la profesor sau de la manual la subiect al educației.

În instruirea asistată de calculator rolul esențial revine educatorului. Pe lângă o serie de avantaje, această modernă și eficientă formă de învățare are și anumite limite:

- ✓ Individualizarea excesivă a învățării duce la negarea dialogului subiect al educației-profesor și la izolarea actului de învățare în contextul său psihosocial ;
- ✓ Segmentează și atomizează prea mult materialul de învățat;
- ✓ Duce prea mult la „tutelare”, dirijând pas cu pas activitatea mentală a subiectului și, prin aceasta, împiedicându-l să-și dezvolte capacitățile creatoare.

Totodată, instruirea programată nu poate cuprinde întregul proces instructiv-educativ și nu poate constitui o metodă generală și universală în pedagogie, în primul rând din cauză că modelul cibernetic al procesului de învățământ pe care se bazează îl reprezintă, ca orice model, numai din anumite puncte de vedere și nu cuprinde toate reacțiile subiectului educației la perturbațiile interne și externe, dar și pentru că nu toate obiectele de învățământ sau disciplinele științifice pot fi programate, pentru că accentuează verbalismul (în scris) fără a dezvolta suficient intuiția, pentru că subiectul educației nu are imaginea conturată a obiectului în ansamblul și pentru că, dificultățile fiind fragmentate, se limitează formarea unor motivații superioare, spiritul critic și gândirea independentă. De asemenea, instruirea programată prezintă, datorită formalizării procesului de instruire, și pericolul formalismului și al standardizării cunoștințelor.

Cu toate acestea, integrarea noilor tehnologii în vederea creșterii calitative a profesiei militare – dependente de capacitatea de asistență pedagogică a calculatorului – în structura de acțiune specifică metodei didactice conferă activității subiectului educației un caracter reactiv și proactiv, în raport cu informația vehiculată, cu timpul real de învățare, cu valoarea formativă a cunoștințelor dobândite¹⁴.

Calculatorul oferă posibilități reale de individualizare a instruirii. El nu este doar un mijloc de transmitere a informației ci poate oferi programe de învățare adaptate conduitei și cunoștințelor subiectului educației.

Realizarea unei *metodologii* care să facă eficientă asistarea procesului de învățământ cu calculatorul în vederea creșterii calitative a profesiei militare a solicitat folosirea instrumentelor *psihopedagogiei*.

Conceptul de *asistarea procesului de învățământ cu calculatorul* include :

- Predarea unor lecții de comunicare de noi cunoștințe ;

¹⁴ Instruirea asistată de calculator-definiție și caracteristici; C.Oprișor

- Aplicarea, consolidarea, sistematizarea noilor cunoștințe;
- Verificarea automată a unei lecții sau a unui grup de lecții ;
- Verificarea automată a unei discipline sau a unei anumite programe de învățământ.

Utilizarea calculatorului în procesul de învățământ în vederea creșterii calitative a profesiei militare devine din ce în ce mai importantă (chiar indispensabilă) deoarece:

- Are loc o informatizare a societății;
- Mediile de instruire bazate pe informatică oferă un puternic potențial educativ¹⁵ ».

Din acest punct de vedere remarcăm mai multe modalități de utilizare a calculatorului în demersul didactic :

- ❖ Utilizarea calculatorului pentru tehnoredactarea computerizată a documentelor școlare cum ar fi cele care reprezintă rezultate ale proiectării didactice la nivel micro, adică: planificări, proiecte de unități de învățare, proiecte de lecție, cât și a unor documente de evidență școlară cum ar fi cele legate de prezența la anumite activități didactice sau notarea evoluției subiect al educației lor la activitățile de verificare și evaluare a cunoștințelor;
- ❖ Utilizarea calculatorului ca mijloc de predare în cadrul lecțiilor de comunicare de noi cunoștințe, de recapitulare sau a prelegerilor în care calculatorul poate reprezenta suport al unor sinteze, imagini, figuri ce pot fi proiectate în scopul transmiterii de cunoștințe. În felul acesta subiecții educației au posibilitatea să vizioneze o expunere concretă și clară a teoremelor, pot să aibă pe ecran imaginea unor fenomene sau procese simulate pe calculator;
- ❖ Realizarea unor calcule numerice, mai mult sau mai puțin complicate, în scopul formării deprinderilor de calcul sau al eliberării de etapa calculatorie în rezolvarea unor probleme, prelucrarea unor date;
- ❖ Realizarea unor *bănci de date*, adică stocarea de informații dintr-un domeniu oarecare într-o modalitate care să permită ulterior regăsirea informațiilor după anumite criterii;
- ❖ Învățarea unui limbaj de programare;
- ❖ Realizarea unor laboratoare asistate de calculator.

Acceptând ideea civilizației informatice trebuie admisă și aceea a instruirii în spiritul interesului pentru informație (aceasta fiind privită ca resursa cea mai de preț a omenirii, neconsumabilă și conștientizată doar de puțin timp ca resursă naturală). Deci informația a devenit un element al infrastructurii și aceasta a determinat apariția unui fenomen important: *comanda socială* a societății impune tot mai mult însușirea unei cât mai largi culturi generale informatice. Adică, luând în seamă necesitățile automatizării, robotizării, cibernetizării pe scară largă a proceselor economice rezultă imperativul familiarizării, încă de pe băncile școlii cu modul de lucru și cu facilitățile oferite de tehnica de automatizare.

Se diferențiază mai multe *nivele de asimilare* a calculatorului în învățământ :

- Nivelul inițierii și acomodării (ciclul primar și gimnazial) ;
- Nivelul aprofundării și exersării (ciclul liceal) ;
- Nivelul dezvoltării de aplicații cu grad înalt de complexitate (ciclurile universitar și postuniversitar)

În literatura de specialitate se disting două moduri, nu neapărat exclusive de intervenție a computerului în instruire :

- Direct – când computerul îndeplinește principala sarcină a profesorului, adică predarea ;
- Indirect – computerul funcționează ca manager al instruirii.

Intervenția directă a computerului se poate face printr-un *soft educațional* și este descrisă de termenul *Instruire Asistată de Calculator, IAC*.

Intervenția indirectă constă în utilizarea computerului pentru controlul și planificarea instruirii în care calculatorul preia o parte din sarcinile profesorului :

- Prezintă subiectului educației obiectivele de atins și părțile componente ale cursului;
- Atribue sarcini de lucru specifice din manualul sau caietul de lucru asociat cursului respectiv;

¹⁵ Despre învățare asistată de calculator și softul educațional; C.Oprișor

- Atribuie secvențe IAC pentru diverse teme;
- Administrează teste pentru a determina progresul subiectului educației în raport cu directivele prestabilite;
- Înregistrează și raportează rezultatele obținute la teste pentru subiectul educației sau profesor;
- Prescrie, în funcție de rezultatele la un test diagnostic, ce secvență va studia în continuare un anumit subiect al educației.

Posibilitățile mediilor bazate pe computer în ceea ce privește tratamentul, înregistrarea și regăsirea informației vor determina introducerea în practica pedagogică a situațiilor în care subiectul educației va dobândi cunoștințe și competențe în mod autonom și implicit creșterea calitativă a profesiei militare, în conformitate cu interesele și aspirațiile proprii, prin intermediul unor instrumente informatice.

Programele de soft educațional pun la dispoziția subiectului educației material informativ fragmentat în module de dimensiuni mici respectiv 1 – 2 pagini ecran.

Prezentarea materialului informativ cuprinde definiții, teoreme, exemplificări prin aplicație ale acestor probleme. Utilizarea computerului facilitează însoțirea materialului informativ de reprezentări grafice sugestive și elocvente pentru tema pusă în discuție.

Fiecare dintre modulele informaționale presupune însușirea de către subiectul educației sau student a unor concepte sau noțiuni și a modului de utilizare a acestora în rezolvarea unor probleme complexe fapt care va facilita creșterea calitativă a profesiei militare.

Pentru a asigura fiecăruia cunoștințele acumulate, crearea deprinderilor de utilizare a acestora în rezolvarea unor probleme inedite și pentru a oferi subiectului educației posibilitatea **feedback**-ului, ca principiu esențial al autoreglării, adică a aprecierii nivelului de însușire a cunoștințelor de soft educațional, se pun la dispoziția subiectului educației module de autoevaluare. Acestea vor cuprinde teste grilă cu întrebări tip *alegere, completare, răspuns numeric, Da sau Nu, adevărat – fals, problemă, răspuns scurt*.

Prin rezolvarea testelor de autoevaluare se oferă subiectului educației două categorii de confirmări :

1. precizarea calității răspunsului (corect sau incorect) și explicații suplimentare pentru situațiile în care răspunsurile sunt incorecte ;
2. programele de autoinstruire cuprind în cadrul acestor module de evaluare și trimiteri la module informaționale a căror parcurgere este menită să clarifice cunoștințele necesare obținerii răspunsurilor corecte.

Prin urmare, programele de autoinstruire se consideră ca fiind succesiuni de module informaționale de evaluare și de autoevaluare ce asigură parcurgerea, însușirea, fixarea și evaluarea gradului de acumulare a cunoștințelor la o anumită disciplină sau într-un anumit domeniu.

Un nivel superior în utilizarea calculatorului electronic în procesul de instruire în vederea creșterii calitative a profesiei militare îl constituie *sistemele de asistență inteligentă a învățării*. Acestea sunt capabile de comportament similar cu cel al cadrului didactic, dovedind o flexibilitate deosebită în derularea procesului de autoinstruire.

Sistemele expert educaționale sunt capabile nu numai să prezinte conținuturi ca atare, ci să organizeze activități de autoinstruire ținând cont de o serie de indicatori pedagogici cum ar fi: ritmul de lucru specific persoanei de instruit, numărul de erori comise în rezolvarea de sarcini, viteza de reacție, gradul de dificultate solicitat de utilizator sau pe care sistemul și-l stabilește singur.

În ideea de a oferi calculatoare dedicate cu precădere activității de instruire și autoinstruire asistată de calculator, au fost implementate astfel de sisteme expert și în felul acesta, pe lângă componentele consacrate ale unui sistem de calcul electronic, cum ar fi „hardware” sau „software”, a apărut și o alta, și anume, „courseware”, aceasta din urmă fiind destinată elaborării

de lecții prin asistența calculatorului. Așa după cum preciza Ion Radu¹⁶, sunt utilizate cu succes astfel de sisteme expert în domeniul matematicii (pot urmări rezolvarea de probleme de către un rezolvator uman, copiind pas cu pas soluția acestuia și comparând-o cu una optimă, fiind capabile să avertizeze pe utilizator în situația în care soluția acestuia este una „paralelă” cu cea optimă), al limbilor străine ș.a.

Un sistem expert educațional în vederea creșterii calitative a profesiei militare presupune existența a patru module distincte ce compun produsul informatic și anume¹⁷ :

1. modulul de interfață – care asigură intermedierea relației dintre subiect al educației și sistemul expert;
2. modulul expert – care conține probleme de specialitate din domeniul în care se aplică instruirea, el este cel care generează probleme și are memorate modalitățile de rezolvare, cu precizarea setului de reguli corespunzătoare fiecărei faze a rezolvării. *Pentru fiecare problemă posibil de generat, modulul expert cuprinde arborele de rezolvare al problemei pe calea optimă. Calea de rezolvare a problemei aleasă de cel instruit este copiată pas cu pas și comparată cu cea existentă în memoria calculatorului. Se identifică astfel regula neoptimă ce apare, eventual, în rezolvarea problemei și se dau rezolvatorului informațiile necesare pentru înlocuirea acestei reguli cu una optimă. Programul de asistență nu dă soluții gata-făcute, ci probleme ajutătoare, conținuturi intermediare, de sprijin. În felul acesta cel instruit este ghidat în rezolvarea problemei.*
3. modulul profil-subiect al educației, reține o serie de informații, legate de ritmul de lucru, numărul de reguli utilizate care nu sunt optime în rezolvarea problemei etc.
4. modulul pedagogic, cuprinde o colecție de precepte didactice selectate din lucrări de metodologie a predării, didactică, teoria învățării, care sunt utilizate de către sistemul expert în timpul procesului de instruire¹⁸».

Condiții pentru difuziunea instruirii asistate de calculator în practica de învățământ militară în vederea creșterii calitative a profesiei militare:

- Adaptarea educației la necesitățile actuale și de perspectivă ale societății ;
- Îmbogățirea și modernizarea permanentă a sistemului metodelor de învățământ ;
- Realizarea de progrese în domeniul informaticii, al calculatoarelor și al tehnologiilor de comunicare.

Necesitatea existenței unui program de instruire în vederea creșterii calitative a profesiei militare:

- Este un produs pedagogic, rezultatul programării pedagogice ;
- Programul de instruire urmează să fie transpus într-un program-computer, care reprezintă un program informatic :
 - Produsele informatice (care sunt produse intelectuale) sunt numite **software**;
 - Aparatura electronică este numită **hardware**;
 - Elaborarea lecțiilor și a celorlalte forme de organizare a activității este numită **courseware**.

Direcții de activitate în legătură cu instruirea asistată de calculator în vederea creșterii calitative a profesiei militare:

- Învățământul de informatică ;
- Programarea pedagogică a conținutului, a materialului de studiat și a activității subiectului educației în legătură cu acel conținut ;
- Elaborarea programului-computer ;
- Abordarea și soluționarea problemelor legate de hardware.

Importanța introducerii calculatorului în procesul de învățământ militar în vederea creșterii calitative a profesiei militare:

¹⁶ Ionescu M., Radu I., Salade D., Dezbateri de didactică aplicată, ed. Presa Universitară Clujeană, 1997

¹⁷ Ionescu M., Radu I., Salade D., Dezbateri de didactică aplicată, ed. Presa Universitară Clujeană, 1997

¹⁸ Note de curs-Didactica informațională, sem. I

- Reprezintă o strategie de lucru a profesorului și a subiectului educației de tip interactiv, un nou mod de concepere a instruirii și învățării ;
- Se inserează în contextul învățământului pe clase și lecții ;
- Simulează procese și fenomene complexe pe care nici un alt mijloc didactic nu le poate pune atât de bine în evidență ;
- Construiește contexte pentru aplicații ale conceptelor, oferind celor ce studiază și limbajul cu ajutorul căruia ei își pot descrie propria activitate.

Meritul deosebit al instruirii asistate de calculator în vederea creșterii calitative a profesiei militare constă în faptul că presupune participarea activă a subiectului educației în procesul de predare-învățare și că permite dezvoltarea intelectuală a acestora, adecvată ritmului lor de lucru.

Tehnologiile informatice sunt cele care vor putea produce schimbările în educație, pentru că aduc oportunități deosebite de predare și învățare și constituie totodată și modalități de creștere a importanței profesiei militare. Mediile informatice pot fi folosite ca unealtă de investigare și rezolvare de probleme, ca instrument de analiză și ca mijloc de învățământ. Abilitatea de a crea medii de învățare utilizând calculatoarele și internetul va influența în viitorul apropiat toate formele de educație aparținând sistemului militar de învățământ.

BIBLIOGRAFIE

1. Gabriela Moise, Modele de instruire asistată de calculator din generația a cincea.
2. Proiectare soft educațional la disciplina informatică, Trană D.
3. Teoria și metodologia instruirii – Instruirea Asistată de Calculator; C.Oprișor
4. Instruirea asistată de calculator – definiție și caracteristici; C.Oprișor
5. Despre învățare asistată de calculator și softul educațional; C.Oprișor
6. Ionescu M., Radu I., Salade D., Dezbateri de didactică aplicată, ed. Presa Universitară Clujeană, 1997
7. Note de curs – Didactica informațională, sem. I

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

** Universitatea Națională de Apărare „Carol I”

IMPLICAȚIILE TELEWORKING-ULUI ȘI ALE CUNOȘTINȚELOR INGINEREȘTI DE PROIECTARE TRIDIMENSIONALĂ, ASUPRA SPORIRII COMPETITIVITĂȚII ABSOLVENTULUI PE PIAȚA MUNCII

Col. prof. univ. dr. ing. Popa N. Vasile*

Introducere

Acordul-cadru european privind telemunca S/2002/206.01.02, încheiat la Bruxelles în 2002 între partenerii sociali^[1] definește telemunca în art. 2 alin. (1) ca fiind: “*acea forma de organizare sau/și de realizare a muncii utilizând tehnologiile informatice în cadrul unui contract sau a unei relații de muncă, în care munca - ce ar putea fi realizată, în egala măsură, în localurile angajatorului - este efectuată în afara acestora, în mod regulat*”.

În continuare, în art. 2 alin. (2) din același acord se precizează că partea care prestează munca într-un astfel de contract poartă denumirea de telesalariat.

În telemuncă utilizarea preponderentă a tehnologiei informațiilor trebuie să fie elementul esențial și nu accesoriu al prestației, nu atât și nu numai în faza de trimitere a rezultatului către sediul central de apartenență, cât în reală și efectivă fază executivă a prestației însăși^[2]. Vorbim, practic, de activități desfășurate într-un loc denumit „birou virtual”^[3].

I. Tipuri de telelucru

Conform definiției Ursulei Huws din *Teleworking: Guidelines for Good Practice*, există cel puțin cinci tipuri de TL:

- *TL în locuri multiple*: când se alternează lucrul la firmă cu cel la domiciliu sau în telecentre;
- *Lucrul la domiciliu*: se realizează de obicei acasă
- *Liber profesioniști („freelance”)*: TL se realizează de obicei la domiciliu, iar persoana respectivă lucrează pentru mai mulți clienți
- *TL mobil*: presupune utilizarea facilităților oferite de calculatoare și telefonia mobilă pentru a lucra „din mers”;
- *TL în sistem „back-office” reamenajat*: implică activități de banking prin telefon și introducere de date, care necesită o mai mare concentrare de atenție din partea telelucratorului.

Alta modalitate de clasificare:

- *TL acasă*: lucru la domiciliu, prin folosirea TIC pentru manipularea obiectului muncii și contacte cu una sau mai multe companii;
- *Centre satelit*: unități relativ autonome din cadrul unei firme, la distanță de sediul firmei respective și în contact permanent cu aceasta prin sistemul de telecomunicații;
- *Telecentre*: un centru echipat corespunzător, a cărui dotare este utilizată de diverse persoane angajate la firme diferite. Aceste centre pot fi folosite și de către telelucrătorii independenți. În cadrul lor pot fi desfășurate și alte activități, precum teletraining, telecumpărături, activități instructiv-educative, etc.;
- *TL nomad*: utilizat de către persoanele care călătoresc mult, și care utilizează comunicațiile pentru a păstra legătura cu diversele firme pe care le deserveșc;
- *Teleservicii*: firmele care oferă teleservicii vând și promovează produse și servicii care sunt distribuite prin rețeaua de telecomunicații (de ex., servicii telematice, teletraining, etc.).

II. Strategii în domeniul comerțului electronic

Asociația Română pentru Teleworking și Teleactivități^[5] a elaborat o strategie în domeniul comerțului electronic ilustrată în figura nr. 1

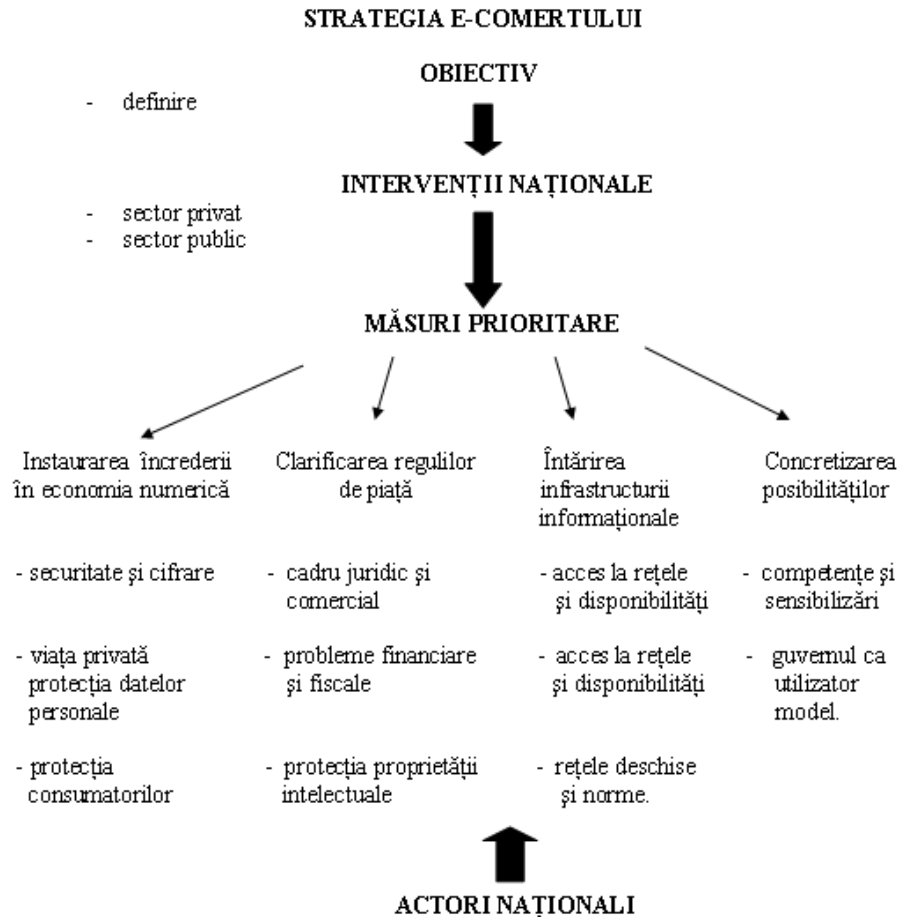


Figura nr.1 Strategia Asociației Române pentru Teleworking și Teleactivități în domeniul comerțului electronic

Această nouă aplicație a tehnologiei informației necesită o nouă și complexă formă de parteneriat între sectorul privat din care fac parte întreprinderile, consumatorii, grupurile de apărarea interesului public și sectorul public cuprinzând toate palierele guvernului inclusiv Ministerul Apărării Naționale.

Strategia guvernului va servi la evaluarea progreselor și a obiectivelor atinse în domeniul e-Comerțului Acordului - cadru european privind telemunca, încheiat în 9 iunie 2004.

Acesta are la baza conceptul de flexecuritate, în sensul ca telemunca este recunoscută ca o modalitate de desfășurare a prestațiilor ce permite modernizarea organizării muncii pentru societăți și iar pentru lucrători ca o modalitate de desfășurare a activității care permite concilierea activității lucrative cu viață socială și de creștere a șanselor pe piața muncii pentru persoanele cu deficiente.^[6]

Deși sectorul public, *stricto sensu*, este exclus din acordul european, nu exista reticențe în reconsiderarea acestui aspect al organizării muncii de către partenerii sociali. Mai mult, având în vedere spectrul larg al telemuncii în lumina conceptului de flexecuritate, putem spune că o asemenea abordare este chiar încurajată. Anumite țări au dezvoltat o politică activă de implementare a telemuncii în sistemul funcției publice. În Canada, Secretariatul Consiliului Trezoreriei, care exercita rol de angajator în funcția publică federală a instaurat o „politică a telemuncii” cu efecte din 9 decembrie 1999.

În Statele Unite, un program ambițios de telemunca a fost implementat în agențiile federale. Organismele însărcinate cu acest program în cadrul funcției publice au dorit să favorizeze dezvoltarea telemuncii în funcția publică.^[7]

III. Teleworkingul și absolventul cu cunoștințe ingineresti de proiectare tridimensională

Teleworkingul (teleducerea) este activitatea prin care absolventul instituțiilor de învățământ militar utilizează Tehologia Informației și Comunicațiilor (TIC) pentru realizarea unei activități lucrative **cu caracter nesecret** la distanță de locul unde este nevoie de rezultatul muncii sau de locul unde s-ar fi desfășurat muncă în mod normal.

Motivele pentru care teleducerea ar trebui luată în considerare de către organizațiile militare sunt împărțite în patru categorii principale, prin introducerea ei urmărindu-se^[4]:

- competitivitate mai ridicată (reducerea costurilor, mai ales cele fixe, investiții de capital mai reduse);
- o viață mai bună pentru teleducătorii (flexibilitate mai ridicată, mai puțin stres cauzat de naveta zilnică, un echilibru mai bun între viața de la locul de muncă și cea personală);
- impact mai redus asupra mediului înconjurător (utilizarea mai redusă a transportului, a spațiului dedicat birourilor, mai puțin trafic lent - și poluant - la orele de vârf);
- îmbunătățirea tehnologiei (existența rețelelor de telecomunicații de calitate și vitează tot mai ridicată, Internet, compatibilitatea tot mai bună dintre diversele platforme ale tehnologiei informației).

Prin teleducere se poate obține productivitate mai ridicată (literatura de specialitate indică creșteri ale productivității de 10% până la 60%), datorită mai multor factori^[4]:

- Reducerea elementelor care distrag atenția (discuții în birou, întreruperi, zgomot);
- Reducerea timpului pierdut în tranzit, însemnând și că angajații sunt „În timp” la muncă în zilele cu trafic mai intens decât de obicei sau în cele cu vreme rea etc.;
- Acoperirea locurilor de muncă este mai bună în caz de evenimente meteorologice extreme, când angajații nu ar putea ajunge la locul de muncă;
- Număr mai redus de zile libere din cauza bolii (experiența arată reduceri de la 6 zile la 3 zile pe an) - drumul până la locul de muncă este o barieră care poate încuraja decizia de a rămâne acasă, iar în caz de boală angajatul poate totuși decide la mijlocul zilei că poate să muncească o jumătate de zi, ceea ce nu ar fi fost posibil dacă trebuia să meargă mai întâi la birou, și, în final apropierea fizică de mai puțini oameni înseamnă un risc mai redus de îmbolnăviri contagioase (cazul îmbolnăvirii cu gripa porcine AH1N1); de asemenea, așa-numitul „sindrom al clădirilor bolnave” nu poate apărea dacă nu există o clădire în care se muncește);
- Flexibilitate ridicată: munca de acasă, spre exemplu, poate deseori fi (chiar dacă numai parțial) programată la ore „neconvenționale,” astfel oferind organizației posibilitatea de a oferi servicii și în afara orelor de lucru obișnuite fără a necesita transportul angajaților într-un centru la ore nesociabile sau chiar periculoase.

Din punctul meu de vedere „portretul” persoanei căreia i se potrivește teleducerea este următorul:

Este un specialist înalt calificat, care are de regulă studii superioare. El poate opera bine calculatorul personal, iar obligațiile lui se reduc, în general, la tehnoredactare de texte, design, programare, analiza datelor, consultanță, activitate de cercetare, liter-artistică sau științifică etc. Munca lui poartă, în general, un caracter individual - primind sarcina de lucru și datele inițiale necesare, el de unul singur produce produsul (document, ilustrație, codul de pornire a unui program etc.) pe care îl trimite firmei (organizației de care aparține) sau următorului participant din veriga tehnologică (lanțul de comandă al ierarhiei militare). Rezultatul muncii lui poate fi măsurat în anumite unități de produse (pagini, figuri etc.) iar timpul de execuție, cheltuit pe procesul efectuării lucrării, nu este o caracteristică importantă la condiția executării la timp a sarcinii puse. De obicei, acesta este un individualist ca și caracter, care preferă să răspundă de unul singur pentru munca efectuată, fără să aibă subalterni și să nu fie legat de anumite condiții externe, în afara de sarcina de lucru și termenii de execuție.

IV. Avantaje si dezavantaje ale Telelucrului (TL)

IV.1 Avantajele Telelucrului (Teleworkingului)

TL implica practici noi, care se pot pune in aplicare prin:

- reducerea costurilor și creșterea performanței calculatoarelor și telecomunicațiilor;
- lărgirea accesului la uneltele și serviciile care permit lucrul în rețeaua electronică deschisă (Open Electronic Networking);
- creșterea dorinței tuturor de a exploata noile metode, de a face afaceri, și de a angaja personal.

TL este *atractiv* prin:

- creșterea presiunii asupra industriei, pentru a reduce costurile simultan cu îmbunătățirea serviciilor;
- îmbunătățirea calității mediului, în special prin impactul asupra drumurilor și mașinilor;
- apariția unei economii de rețea, în care TL și telecomerțul vor juca un rol central;
- comutarea de la „slujba plătită” la oportunități de lucru”, cu o creștere a rolului individului și al întreprinderilor mici și mijlocii (IMM).

Toate studiile și analizele efectuate de firme de prestigiu din întreaga lume converg către ideea unor beneficii nete pentru toate părțile implicate:

Pentru **lucrători**:

- O mai bună concentrare și o optimizare a fluxului de lucru, rezultând o productivitate mai mare;
- Lipsa întârzierilor de la serviciu datorită traficului aglomerat;
- Timp de lucru și costuri mai mici;
- Oportunități de lucru mai bune;
- Facilități de recrutare;
- Evitarea concediilor medicale;
- Legătura mai bună cu familia;
- Un echilibru mai bun între lucru și viața familială;
- Posibilitatea participării la activitățile comunităților locale;
- Ore de lucru flexibile.

Pentru **firme**:

- Costuri mai mici;
- Productivitate crescută;
- Motivație mai bună;
- Stabilitate mai mare a personalului;
- Flexibilitate în organizare;
- Conducere flexibilă;
- Rezistență crescută în fața factorilor externi;
- Eliminarea plăților pentru lucrul suplimentar.

Câteva **beneficii sociale și economice** ale telelucrului sunt:

- Descongestionarea traficului;
- Reducerea deplasării și a poluării;
- Oportunități de lucru mai mari;
- Accesul la lucru pentru oamenii cu dificultăți specifice;
- Regenerarea economică.

IV.2 Dezavantaje ale Telelucrului (Teleworkingului)

Telelucrul, ca un mod nou de lucru, nu e scutit de unele dezavantaje și obstacole.

Pentru **angajați**, dezavantajele potențiale:

- Problemele de *natură tehnică*: este necesar un loc de muncă și un echipament adecvat, precum și asistență pentru rezolvarea micilor probleme tehnice care apar;
- *Aspectele legislative*: nu sunt totdeauna clare, de pildă ce taxe și impozite trebuie plătite (de patron, de angajat). Există și probleme de tip protecția muncii, asigurarea de sănătate, etc.;

- *Dezavantaje economice:*
 - Anumite firme tind să plătească telelucrătorii mai slab decât pe cei care efectuează activități similare la "sediul";
 - Trebuie să cheltuiască mai mulți bani pentru
 - Decorarea/ finalizarea biroului de lucru;
 - Suplimentarea sau îmbunătățirea sistemului de iluminat;
 - Linii telefonice suplimentare;
 - Costul calculatoarelor și a echipamentelor aferente, inclusiv software;
 - Asigurări suplimentare;
 - Îmbunătățiri la sistemul de acces al biroului de lucru;
 - Mobilier de lucru;
 - Plata unor permise și taxe locale.
- Dar problemele pot fi și de natură *socială* și *emoțională*:
 - Izolarea, marginalizarea și lipsa informațiilor privind viața companiei și „jocurile” de putere, ceea ce poate reduce șansa de valorificare a unor noi oportunități, a unor posibile promovări;
 - Modificarea obiceiurilor personale și de familie;
 - Pericolul, mai ales pentru femei, de a lucra aproape dublu și de a se izola de familie;
 - Limitarea interacțiunii normale cu colegii de la locul de muncă;
 - Riscul de a dedica prea mult timp muncii;
 - Riscul izolării profesionale;
 - Pierderea subvențiilor sociale din partea firmei;
 - Pierderea subvențiilor publice.

Telelucrul modifică fundamental modelul de activitate tradițional, bazat pe contiguitatea spațială, conlocuire, prezență și vizibilitate, schimbă rolurile și conceptele organizatorice și manageriale, ceea ce poate da sentimentul de a fi rupt de restul lumii.

Dezavantaje potențiale pentru **firme**:

- Probleme *manageriale*:
 - Accesibilitatea angajaților („Unde sunt când ai nevoie de ei?”)
 - Pierderea controlului („Dacă nu îi pot vedea, nu îi pot controla”)
 - Reducerea productivității („Nu cumva ei privesc la TV în loc să lucreze?”);
 - Probleme de securitate („Dacă îmi șterg bazele de date și strica fișierele atunci când intra pe Internet?”);
 - Fluxul informațional;
 - Pierderea contactului cu clienții;
 - Dificultăți de comunicare;
 - Probleme de motivare și disciplină;
 - Dificultatea organizării de ședințe operative;
 - Îndepărtarea telelucrătorilor de obiectivele și cultura organizației;
 - Evaluarea la termene mai scurte a personalului;
 - Costuri suplimentare de perfecționare a personalului;
 - Costuri mai mari pentru siguranța echipamentelor, programelor și comunicațiilor.

Concluzii

Sintetizând telelucrătorul (absolventul cu cunoștințe ingineresti de proiectare tridimensională) trebuie să posede o serie de caracteristici fundamentale:

- Încrederea în propria activitate și în el însuși;
- Stabilitatea în ceea ce privește modul de viață și de muncă;
- Auto-motivația;
- Auto-disciplina;
- Flexibilitatea și abilitatea de a inova și de a fi creativ.

Într-o lume în care mutațiile rapide sunt alimentate prin progresul tehnologiilor, inovațiilor și cadrul internațional provocările sunt următoarele:

- a face în așa fel ca încrederea în economia numerică să crească, eliminând neîncrederea în ceea ce privește securitatea și respectarea vieții private;
- întărirea infrastructurii informaționale;
- concretizarea pe deplin a posibilităților Teleworkingului și asigurarea desfășurării lui în condiții și cu rezultate bune.

BIBLIOGRAFIE:

- [1] http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/jul/telework_fr.pdf
- [2] F. Lucafo, Raporto di telelavoro. Regole Giuridiche e prassi contractuali, Editura Cosa e come, Milano, 2007, p. 38.
- [3] I. Gh. Rosca, M. Stoica, I. Gheorghe Rosca, Marius Stoica, Noi forme de munca si activitati in societatea bazata pe informatie si cunoastere, pe http://www.racai.ro/INFOSOC-Project/RoscaStoica_st_g05_new.pdf
- [4] C. Man, Teleworking: Teleducru, teleactivitati sau munca la distanta, Editura Grafnet, Oradea, 2007, p. 80.
- [5] <http://www.teleorg.org/ro/e-comert/strategie.htm>
- [6] <http://www.google.ro/search?hl=ro&q=ACCORDO+INTERCONFEDERALE&meta=Internet;>
- [7] <http://www.foruminternet.org/telechargement/documents/reco-teletravail-20041214.pdf>
- [8] <http://www.bizzadvice.com>
- [9] <http://bookzone.com/profile/employment.html> ;
- [10] <http://www.isilo.net/jobs.html>
- [11] <http://www.edserv.com/employ.htm>
- [12] <http://www.outsourceglobal.com/htdocs/employment/employ.htm>
- [13] <http://www.devonconsulting.com/consult/co1.htm>
- [14] <http://www.richmond designs.com/employment.htm>
- [15] <http://www.europeantelework.com>
- [16] <http://www.authorlink.com>
- [17] <http://klockepresents.com/udderwords.html>
- [18] <http://www.teleactivities.org/srt>
- [19] <http://www.webdesignprojects.ro>

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare

METODE DE VERIFICARE A PARAMETRILOR ÎNSUȘIRII CUNOȘTINȚELOR IT PENTRU COMPATIBILITATEA ABSOLVENTULUI CU CERINȚELE PIETII MUNCII INFORMATIZATE

Lt.col.lector univ.ing. Daniel SORA*

Permisul european de conducere a computerului (Permisul ECDL) este cel mai important și cel mai răspândit standard de certificare și atestă faptul că deținătorul lui posedă cunoștințe de bază despre Tehnologia Informației spre a folosi un calculator personal și aplicații de calcul obișnuite la un nivel mediu de competență.

Permisul european de conducere a computerului (Permisul ECDL Complet) este principala certificare oferită de Fundația ECDL. Permisul ECDL complet indică faptul că deținătorul a promovat un test teoretic care evaluează conceptele de bază ale Tehnologiei Informației și șase teste practice care evaluează competența de bază a deținătorului în utilizarea unui computer și a unor aplicații ale acestuia folosite în activitățile curente, acasă sau la serviciu.

Permisul ECDL Complet reprezintă o referință și pentru celelalte certificări standardizate dezvoltate în acest moment de Fundația ECDL. Astfel, certificările ECDL se împart în acest moment în 4 categorii:

- **ECDL Inițiere**
 - EqualSkills
 - ECDL pentru copii (ECDL for Kids)
- **ECDL nivel de bază**
 - ECDL complet (7 module)
 - ECDL Start (4 module)
- **ECDL Avansat**
 - ECDL Avansat Procesare de text
 - ECDL Avansat Calcul tabelar
 - ECDL Avansat Baze de date
 - ECDL Avansat Prezentări
- **ECDL Specialist**
 - ECDL CAD
 - Certified Training Professional
 - ECDL WebStarter
 - ECDL ImageMaker.

Dintre acestea, EqualSkills, ECDL Complet, ECDL Avansat și ECDL CAD sunt disponibile în acest moment în România, celelalte urmând să fie implementate în funcție de nevoile de standardizare a certificării pe niveluri de dificultate.

Pentru absolvenții instituțiilor militare de învățământ, certificatul ECDL nivel de bază ar trebui să fie minimul necesar îndeplinirii atribuțiilor zilnice de serviciu.

Certificarea ECDL nivel de bază

Cele 7 module ale programei ECDL sunt:

1. Concepte generale ale TI
2. Utilizarea computerului și organizarea fișierelor
3. Procesare de text
4. Calcul tabelar
5. Baze de date
6. Prezentări
7. Informație și Comunicare

În cadrul modului 1, *Conceptele de bază ale Tehnologiei Informației (IT)*, absolvenții trebuie să demonstreze înțelegerea câteva concepte principale de IT la un nivel general.

Absolvenții trebuie să cunoască construcția unui computer personal în termeni de hardware și software și să cunoască câteva concepte de Tehnologia Informației (IT) cum ar fi: stocarea informațiilor și memoria. Absolvenții trebuie de asemenea să știe cum se folosesc rețelele de informații prin intermediul calculatoarelor și să fie conștient de folosul aplicațiilor software în viața de zi cu zi, să aprecieze problemele de sănătate și securitate, la fel ca unii factori ambianți care intervin în momentul folosirii computerelor. Absolvenții trebuie să cunoască aspectele de bază legale și de securitate ale calculatoarelor.

În cadrul modului 2, *Utilizarea computer-ului și organizarea fișierelor*, absolvenții trebuie să-și demonstreze cunoștințele și competența în utilizarea funcțiilor de bază ale computer-ului personal și sistemul său de operare. Absolvenții trebuie să fie capabili să ajusteze principalele setări, să folosească funcția help și să se descurce cu aplicațiile care nu răspund, trebuie să fie capabili să opereze eficient într-un mediu desktop și să știe să folosească pictogramele de pe desktop și din windows. Ei trebuie să știe să organizeze fișierele și directoarele, să știe cum se pot copia, muta sau șterge, arhiva sau dezarhiva fișierele. Absolvenții trebuie să cunoască ce este un virus de calculator și să fie capabili să folosească programe de scanare antivirus. De asemenea trebuie să-și demonstreze abilitatea de a folosi instrumente simple de editare și facilitățile de tipărire disponibile în cadrul sistemului de operare.

În cadrul modului 3, *Procesare de text*, absolvenții trebuie să-și demonstreze cunoștințele și competența în utilizarea unei aplicații de procesare de text pe un computer personal. Aceștia trebuie să înțeleagă operațiile de bază asociate cu crearea, formatarea și finalizarea unui document gata pentru a fi distribuit, trebuie de asemenea să-și demonstreze abilitatea în utilizarea aplicației prin: crearea tabelelor standard, folosirea imaginilor într-un document, importarea obiectelor și folosirea opțiunilor pentru scrisori, îmbinare corespondență.

Modulul 4, *Calculul tabelar*, solicită din partea absolvenților înțelegerea noțiunilor de bază privind folosirea foilor de calcul tabelar și demonstrarea abilității de a folosi o aplicație de calcul tabelar pe un computer personal. Absolvenții vor trebui să înțeleagă și să îndeplinească operații de bază asociate cu dezvoltarea, formatarea și folosirea foilor de calcul, să fie capabili să realizeze operații matematice și logice standard cu ajutorul formulelor de bază și funcțiilor și vor trebui să demonstreze competența în crearea și formatarea graficelor și diagramelor.

Modulul 5, *Baze de date*, solicită din partea absolvenților înțelegerea noțiunilor de bază privind bazele de date și demonstrarea abilității de a folosi o bază de date pe un computer personal. Absolvenții vor trebui de asemenea să fie capabil să creeze și să modifice tabele, interogări, formulare și rapoarte. Candidatul trebuie să știe să stabilească legăturile dintre tabele și să obțină anumite informații dintr-o baza de date folosindu-se de interogări și alte instrumente oferite de aplicație.

Modulul 6, *Prezentări*, solicita din partea absolvenților demonstrarea abilității în folosirea instrumentelor de prezentare pe un computer personal. Absolvenții vor trebui să fie capabili să realizeze operații cum ar fi crearea, formatarea, modificarea și pregătirea prezentărilor utilizând diverse formate pentru distribuie și prezentare tipărită, să copieze sau să mute un text, poze, imagini și grafice în cadrul prezentării sau între prezentări diferite, să demonstreze capacitatea de a realiza operații de baza cu imagini, diagrame și obiecte desenate și de a folosi diferite efecte de slide-show (prezentare secvențială de imagini).

Modul 7, *Informație și Comunicare*, este divizat în două secțiuni. În cadrul primei secțiuni, *Informație*, absolvenții trebuie să înțeleagă câteva concepte și termeni asociați cu utilizarea Internetului și să aibă noțiuni de apreciere a securității. De asemenea, absolvenții trebuie să știe să îndeplinească o serie de operațiuni de bază ca utilizarea aplicației de navigare pe Internet și a motoarelor de căutare, să fie capabili să însemneze rezultatele căutărilor, să tipărească pagini web și rapoartele de căutare, să navigheze în, și să completeze formulare pe Internet.

În cea de-a doua secțiune, *Comunicare*, absolvenții trebuie să înțeleagă câteva concepte referitoare la poșta electronică, având totodată noțiuni de apreciere de securității în utilizarea poștei electronice, să aibă abilitatea de a folosi softul de poștă electronică pentru a primi și

trimite mesaje și de a atașa fișiere unui mesaj, să organizeze folder-ele de mesaje sau directoarele aplicației de poștă electronică.

Se poate obține și un certificat pentru promovarea a numai 4 module: ECDL Start. Programa ECDL este actualizată periodic pentru a reflecta nevoile angajatorilor europeni în privința abilităților necesare angajaților în utilizarea Tehnologiei Informației.

Certificarea ECDL nivel avansat

Datorită dezvoltării rapide a Tehnologiei Informației, cerințele utilizării diferitelor aplicații au crescut, candidații au acum nevoie de abilități care să le permită rezolvarea unor sarcini cu un grad de dificultate crescut și crearea unor fișiere complexe. ECDL Avansat a fost creat pentru a răspunde acestor nevoi, în continua creștere, de utilizare a aplicațiilor la un nivel superior.

Avantajele oferite de certificările ECDL

Pentru persoane

- Creșterea nivelului de cunoștințe esențiale IT și a abilităților de operare pe computer
- Creșterea productivității acasă și la serviciu
- Îmbunătățirea perspectivelor de promovare în carieră
- Deschid noi oportunități pentru a obține un loc de munca mai bun
- Obținerea unei calificări recunoscute internațional, un "pașaport" pentru studii IT
- Creșterea competenței și motivației
- Scăderea probabilității de a pierde o ofertă de serviciu

Pentru angajatori

- Creșterea profitabilității companiilor prin îmbunătățirea productivității utilizării computerelor și reducerea costurilor de suport IT
- Reprezintă o componentă complementară a investițiilor în hardware și software
- Stabilirea unui nivel standard la care se raportează cunoștințele IT pentru noii angajați
- Ajută la formarea unui nivel ridicat de cunoștințe IT de bază în cadrul organizației
- Oferă clienților o dovadă a capacității companiei de a-și efectua serviciile
- Constituie o bază pentru specializări ulterioare
- Ajută la motivarea salariaților

Pentru societate

- Integrarea tuturor cetățenilor în „Societatea Informațională”
- Atragerea de noi investiții
- Crearea de noi oportunități de afaceri
- Certificarea aceluiași standard de competență indiferent de naționalitate, locul de rezidență, educație, vârsta sau sex

Obținerea Permisului ECDL în România

ECDL România a fost înființată la data dobândirii licenței ECDL pentru România pentru operarea licenței ECDL în România. Rolul său este de a acredita centre de testare pe teritoriul României, de a monitoriza procesul de testare, asigurând menținerea standardelor de calitate impuse de Fundația ECDL, de eliberare a Permiselor ECDL, de a acredita suporturi de curs ECDL.

European Computer Driving Licence Foundation Ltd, fundație cu sediul în Dublin, Irlanda, este organizația care administrează la nivel internațional programul ECDL, având dreptul de a atribui licența ECDL, standardul global de certificare a abilităților de utilizare a computerului.

Reputația sa impresionantă se bazează pe rolul de pionierat în identificarea și dezvoltarea de programe de certificare, aplicarea unor metodologii riguroase în stabilirea modalităților de testare și impunerea unor standarde ridicate de calitate.

Caracterul sau unic derivă dintr-un etos social puternic, din statutul de organizație non-profit și suportul unic de care beneficiază din partea a peste 50 de Asociații Profesionale din domeniul Tehnologiei Informației.

Misiunea sa este să contribuie la înlăturarea “prăpastiei digitale” (digital divide) creată între țările puternic dezvoltate economic și cele mai puțin dezvoltate, oferind tuturor acces egal la Societatea Informațională din perspectiva instruirii, succesul inițiativei fiind demonstrat prin înscrierea până în prezent a peste 6 milioane de candidați din întreaga lume în programele de certificare ECDL.

Pentru a se înscrie în program, candidatul achiziționează un Card de Aptitudini ECDL de la oricare centru de atestare acreditat, sau direct de la ECDL România. Pe acest Card de aptitudini ECDL (o "foaie matricola") sunt trecute rezultatele celor șapte examene. Pentru a susține examenele, trebuie să vă programați la sesiunile de examinare organizate la unul dintre centrele acreditate. Când toate cele șapte module sunt promovate, candidatului i se eliberează de ECDL România, prin intermediul centrului acreditat, Permisul ECDL. Procesul este similar pentru toate certificările ECDL oferite în România.

Acreditarea instituțiilor de învățământ ca centre ECDL în România

Orice centru care dorește să devină acreditat ECDL trebuie să adreseze o solicitare către ECDL România, după ce s-a asigurat că poate îndeplini standardele ECDL, afișate pe site-ul <http://www.ecdl.org.ro> în pagina *Standardele centrelor ECDL din România*. Cerințele tehnice minime recomandate se găsesc în formularul de solicitare a acreditării, partea a IV-a. În vederea acreditării centrului de testare ECDL, organizația transmite pe adresa ECDL România un formular de solicitare a acreditării, pe care îl poate procura de la secțiunea *Info Centre*.

BIBLIOGRAFIE

<http://www.ecdl.org/publisher/index.jsp>

<http://www.ecdl.org.ro>

<http://www.ecdl.com>

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare

PRINCIPALII PARAMETRI DE APRECIERE A COMPETENȚELOR ABSOLVENTULUI ÎN PROCESUL DECIZIONAL

Lector univ.dr. Livia TĂTAR*

În cadrul rolurilor pe care trebuie să le îndeplinească orice lider și, cu precădere, cel militar, gestionarea fenomenelor organizaționale este indisolubil legată de procesul decizional, ce urmărește satisfacerea nevoilor organizaționale în sensul îndeplinirii scopurilor acesteia. Dat fiind faptul că studiul de față este centrat pe dimensiunea decizională a absolventului militar, termenul de gestionare se va referi, în principal, la pârghiile ce compun și afectează decizia militară în contextul mult mai larg al transformării sistemului militar. Se poate anticipa că ramificațiile se vor dovedi mult mai ample, dar în această primă etapă am dorit exclusiv simpla menționarea a direcțiilor de investigare pe care ni le propunem. Mai mult, este de așteptat ca paleta acestora să se diversifice pe măsură ce activitatea noastră de cercetare va progresa.

Pentru început, considerăm utilă fixarea teoretică a deciziei ca apanaj al factorilor de conducere de la toate nivelurile organizaționale denumiți generic decidenți. Astfel, în opinia lui Nicolescu¹⁹, decizia este „cursul de acțiune ales pentru realizarea unuia sau mai multor obiective” (p. 24). Privită din punctul de vedere al organizației, decizia unui anume decident are urmări nemijlocite asupra deciziilor și acțiunilor a cel puțin unei alte persoane. Din această perspectivă, suntem de părere că trebuie să reținem câteva aspecte:

1. Cursul de acțiune (care nu este altceva decât punerea în practică a deciziei adoptate) este îndreptat spre atingerea obiectivelor organizaționale văzute ca nevoi organizaționale.
2. Decidentul este specializat în adoptarea deciziilor și, în consecință, își canalizează eforturile către analiza factorilor și identificarea instrumentelor aferente acestei activități prin intermediul rolurilor și responsabilităților asumate.
3. Relațiile dintre decident și cei afectați de deciziile acestuia sunt asimetrice, mai exact, concretizate în raporturi de subordonare deseori generatoare de conflicte: fie subordonații încearcă să întoarcă relațiile în avantajul lor, fie decidentul încearcă să-și păstreze ori amplifice privilegiile.

Firește, însă, că transformarea și decizia presupun trimiteri la numeroase concepte organizaționale, ca urmare a complexității fenomenelor analizate, așa încât nu este exclusă abordarea altor termeni și concepte în cercetarea de față – fie ea și tangențială. De pildă, transformarea impune studierea a cel puțin două direcții: pe de o parte, procesul în sine – cu tot arsenalul de factori determinanți, influențe, instrumente de lucru etc., iar pe de altă parte, impactul acesteia asupra organizației militare și constituenților acesteia.

Demersurile teoretice care au urmărit să ofere răspunsuri la numeroasele provocări discutate anterior abundă în literatura de specialitate din dorința de a găsi tipare comportamentale și soluții salvatoare care să asigure și să sporească performanța organizațională. Unii teoreticieni au propus rețete pentru lideri, iar alții au avut în vedere subordonații, însă majoritatea abordărilor au fost statice, asemeni unor radiografii care surprind o realitate la un moment dat, fără a o privi în devenire, într-o manieră contextualizată și dinamică. Aici intervine, prin urmare, nevoia ca investigarea să vizeze fenomenele din perspectiva mult mai largă a raporturilor volatile și mobile dintre toate elementele unei organizații.

Prin prisma acestor clarificări, trebuie subliniată importanța considerării tuturor aspectelor care concură la pregătirea și desfășurarea actului decizional, în cadrul căruia s-a remarcat deja procesarea socială a informației ca prim pas în exprimarea ordinii sociale²⁰. În

¹⁹ Nicolescu, O. (1998), *Sistemul decizional al organizației*, Editura Economică, București

²⁰ Popovici, D. (1999), *Evoluții posibile în interpretarea și rezolvarea strategiilor și tacticilor de rezolvare a conflictelor sociale* în Cuda, L. (coordonator), *Situația națiunilor – surse de insecuritate* (1999), Editura Licorna, București

cazul în care asimilăm ordinea socială cu armonia socială – sau lipsa conflictului social – atunci s-ar putea spune că acesta ar trebui să fie dezideratul oricărei entități sociale, implicit cea militară. Trebuie precizat, însă, că armonia socială nu se confundă cu echilibrul, deoarece aceasta ar contraveni ideii că provocarea transformării este cea de a genera soluții creatoare și dezbateri constructive. Într-o lume supusă globalizării și marcată de imprevizibil, ritmul acestei derulări de evenimente este cu atât mai accelerat, iar natura informațiilor este pusă neconținut sub semnul dinamismului. Din acest motiv, Tobă²¹ pledează pentru scientizarea deciziilor politico-militare printr-un proces etapizat, care să prefigureze structura forțelor armate din punctul de vedere al dimensiunii și componenței lor și care să asigure atingerea obiectivelor acestora pe termen lung. Ipoteza care s-ar putea formula, însă, în această etapă este cea referitoare la incompatibilitatea ce s-ar manifesta între intenția de a emite rezolvări prestabilite pentru situații care, prin însăși natura lor, nu se pretează la asemenea abordări. Motivul acestei imposibilități este dat de caracterul permanent schimbător la mediilor intra-, inter- și extraorganizaționale. Este evident, așadar, că abordările etapizate și aparent ordonate, deși atrăgătoare prin simplitatea și caracterul lor măsurabil, sunt departe de a oferi răspunsuri satisfăcătoare pentru situațiile sociale, în vreme ce soluția salvatoare vine din înțelegerea caracterului dinamic și mereu diferit al acestora.

Vorbind despre problematica extrem de dificilă, dar și despre paradoxurile care guvernează lumea contemporană și, implicit, națiunile și organizațiile militare – fie ele naționale sau transnaționale – putem spune că rațiunile ce stau la baza adoptării deciziilor politice, militare sau strategice au depășit demult granița logicii tradiționale și sunt puse sub semnul unor interese mult mai subtile. Însuși vocabularul de specialitate a suferit modificări substanțiale pentru a descrie noile realități: amenințările asimetrice, războiul bazat pe rețea, bipolaritatea mediului multipolar sunt doar câteva exemple ilustrative în acest sens. Nu este, așadar, surprinzător că factorii de decizie din organizația militară se văd nevoiți să-și reconsidere atitudinile, metodele și tehnicile de conducere și adoptare a deciziilor pentru a reacționa la aceste schimbări.

După cum am precizat anterior, decidentul poate fi un individ sau un grup. În cazul organizației militare, factorii de decizie – sau „vârfurile”, cum îi numește David²² – sunt comandanți, elite și lideri militari care, coresponsător nivelului ierarhic de funcționare, sunt responsabili de satisfacerea nevoilor locale și de ansamblu ale organizației. În opinia autorului de mai sus, o armată funcțională din cadrul unei națiuni sănătoase este cea în care decidenții nu sunt implicați în jocuri diplomatice sau politice impregnate de ideologii ori clientelism ci, dimpotrivă, își creează propria ideologie sau gândire militară, strâns legată de cea a statului săvârșit de națiune. Într-un sistem prin excelență piramidal și strict ierarhic așa cum este cel militar, este clar că între decidenți și ceilalți membri ai organizației se stabilesc relații de subordonare ce generează anumite manifestări, adesea conflictuale și de sorginte socială. Așa cum subliniază Popovici (1999), „nici o socio-organizare nu-și poate permite să neglijeze problematica conflictului social, să înlăture preocupările care vizează armonizarea conflictului cu celelalte procese sociale” (p. 162).

După cum precizează Strategia de Transformare a Armatei României²³, una dintre prioritățile procesului transformării NATO este atingerea superiorității decizionale, ceea ce subliniază, o dată în plus, importanța transformării deciziei în sistemul militar. De asemenea, se are în vedere reducerea timpului alocat ciclului decizional în favoarea timpului alocat execuției prin realizarea și implementarea unui set de proceduri standard, similar celor NATO, precum și prin utilizarea rețelelor informatice în procesul de informare și luare a deciziei la toate nivelurile.

Riscul reprezintă implicarea unui grad mai mare de incertitudine în acțiunile desfășurate sau deciziile adoptate, iar implicațiile sale se plasează în toate dimensiunile sistemului: resurse de toate tipurile, procese organizaționale, rezultate obținute etc. Dacă menționăm și criteriile de

²¹ Tobă, F. (1999), *Considerații privind oportunitatea scientizării deciziilor politic-militare* în Culda, L. (coordonator), *Situația națiunilor – surse de insecuritate* (1999), Editura Licorna, București

²² David, A. (2000), *Națiunea – între „starea de securitate” și „criza politico-militară”*, Editura Licorna, București

²³ http://www.mapn.ro/documente_cheie/strategie_transformare.doc

clasificare a riscurilor, relevanța riscului în procesul decizional devine și mai evidentă. Astfel, putem vorbi de criterii bazate pe următoarele aspecte (<http://www.theirm.org/>):

1. timpul la dispoziție pentru pregătirea și desfășurarea acțiunii;
2. aria de acoperire pentru misiunea respectivă;
3. posibilitățile tehnice și fizice de acoperire a sarcinilor deduse din misiunea respectivă;
4. gradul de detaliu pentru cunoașterea scopului misiunii;
5. cantitatea de informații disponibile atât cu privire la forțele ostile trupelor aliate, cât și cu privire la capacitatea de susținere a trupelor proprii cu resurse necesare îndeplinirii misiunilor respective.

O examinare sumară a acestor elemente ilustrează încă o dată relevanța riscului în analizarea gestionării transformării, dar și legătura dintre risc și procesul decizional: determinarea temporală, culegerea informațiilor, evaluarea și re-evaluarea situațiilor sunt elemente comune celor două concepte, ceea ce reiterează necesitatea aprofundării conceptului de risc în cadrul temei pe care ne-am propus-o.

Revenind la conflictul social cu determinări decizionale, acest termen conduce la ideea de roluri sociale asumate de oamenii în cadrul organizațiilor, indiferent dacă ne referim la decidenți sau executanți. Raporturile ce se stabilesc între exponenții organizațiilor reprezintă, în fapt, procesele sociale generate și întreținute de indivizi prin deciziile adoptate la un moment dat și care afectează într-un anumit mod, explicit, imediat sau dimpotrivă, fenomenele desfășurate în structura respectivă. Natura informațiilor captate de decident, precum și modul în care ele sunt procesate determină în mod esențial cursul acțiunii organizaționale. Coroborând aceste considerații cu diferitele tipuri de decizii, se poate concluziona că rolul principal pe care trebuie să-l îndeplinească un lider în cadrul unei entități sociale este cel de a identifica soluții favorabile atât oamenilor, cât și organizațiilor.

Acesta este stadiul în care dificultatea adoptării deciziei propice se conturează tot mai pregnant, deoarece decidentul trebuie să rezolve mai multe probleme, de pildă: cum se poate asigura că informațiile receptate sunt relevante? Ce proces decizional trebuie să adopte pentru a se asigura că informațiile sunt prelucrate corect? Cum poate stabili legătura dintre sine, ca lider, și executanți, în așa fel încât aceștia din urmă să nu fie doar elemente obediente, ci susținători entuziaști și loiali ai liderului? Aceasta din urmă este o condiție imperios necesară întrucât, în caz contrar, însăși existența rolului de lider este pusă la îndoială, dat fiind faptul că loialitatea și entuziasmul sunt ingredientele esențiale pentru a putea vorbi în termeni reali, credibili și legitimi despre o relație lider-susținător²⁴. Devine, astfel, limpede caracterul complex al rolului de lider în cadrul oricărei organizații, implicit în cea militară. De altfel, poate că tocmai organizația militară manifestă o mai mare nevoie de lideri reali, credibili și legitimi ca urmare a proceselor profund transformatoare cărora trebuie să le facă față și pentru a evita metamorfozarea acesteia din organizație militară în organizație militaristă.

Lista factorilor ce fac din instituția militară una specială și extrem de sensibilă la mecanismele și implicațiile actului decizional include elemente precum structura strict ierarhizată, modul de lucru birocratic bazat pe ordin, misiune și execuție și diversitatea culturală a personalului, dacă avem în vedere că în cadrul aceluiași sistem regăsim ofițeri, subofițeri, maiștri militari, femei și civili. Evoluțiile înregistrate în teoria și practica managerială, alături de marile transformări survenite în plan politic, militar și strategic impun necesitatea schimbării în decizia militară de la eșaloanele cele mai înalte (strategice) până la cele de execuție (tactice). Mai mult decât atât, dacă acceptăm axioma conform căreia comandantul militar este și manager, atunci nu mai încapă nici o îndoială că însușirea și aplicarea unor tehnici manageriale moderne, în care profilul și acțiunile decidentului să răspundă cerințelor impuse de noile condiții politico-militare, reprezintă priorități indiscutabile.

²⁴ Mc Larney, C., Rhyno, S. (1999), *Mary Parker Follett: visionary leadership and strategic management*, Women in Management Review, 14(7), p. 292 – 304

De asemenea, trebuie avut în vedere că, prin însăși natura instituției pe care o servește, managerul militar este condiționat de numeroși factori în momentul adoptării unor decizii sau practici de conducere: factorul politic, factorul militar, apartenența la NATO și UE influențează activitatea acestuia prin intermediul procedurilor, regulamentelor și chiar al cutumelor și regulilor nescrise, ce țin de cultura organizațională. Uneori, pot exista documente sau reglementări redundante sau, dimpotrivă, contradictorii, iar comandanții se pot confrunta cu dilema aplicării acestora. Având în vedere că unul dintre scopurile majore ale transformării în decizia militară este realizarea interoperabilității manageriale în cadrul NATO, suntem de părere că armonizarea rapidă a normelor și reglementărilor din sistemul militar românesc, respectiv, NATO este imperios necesară. În caz contrar, factorii de conducere vor fi nevoiți să adopte decizii și să emită ordine care respectă anumite reguli, dar contravin altora. În fond, interoperabilitatea presupune existența unor standarde care să ghideze acțiunile tuturor membrilor, precum și a mijloacelor prin care acestea să fie puse în practică. Standardele asigură cadrul prin care toate statele membre gândesc și acționează unitar, în deplină cunoștință de cauză, fără a se îngrădi reciproc în vreun fel, în scopul atingerii unor obiective comune și benefice tuturor. În acest context, este lesne de înțeles nevoia de eliminarea a suprapunerilor și, mai cu seamă, a incompatibilităților existente în aceste documente.

Alte aspecte care necesită aprofundări și analize suplimentare sunt: condițiile – respectiv, pace sau conflict – de elaborare a deciziei și efectul lor asupra calității acesteia, dat fiind că întregul sistem de valori și coordonate se modifică în timp de război, dar și efectul integrării în NATO și UE asupra deciziei militare în Armata României, ca urmare a necesității de armonizare formală, structurală, dar și culturală dintre România și cele două organizații internaționale.

Trebuie subliniat faptul că decizia este un proces dinamic prin însăși natura sa, deoarece necesitățile de gestionare sunt în permanentă schimbare, la fel ca și interacțiunile din interiorul organizației. După cum observă Culda, „presiunile exercitate de necesități dezvoltă noi capacități de interpretare, noi soluții, noi rezultate, dar și noi dificultăți, noi competențe”²⁵ (p. 32). Se impune, așadar, examinarea acestor presiuni, în special prin prisma originii și impactului acestora asupra actului decizional.

Procesul decizional implică o largă paletă de elemente ce îi definesc natura și îi determină cursul. Astfel, Nica și Iftimescu²⁶ enumeră: decidentul, obiectivele, performanțele curente, factorii de influență a performanțelor, problema identificată, criteriile de decizie, soluțiile alternative posibile, consecințele așteptate ale acestora și soluția aleasă ori decizia propriu-zisă. Analizând aceste componente ale procesului decizional, este lesne de imaginat mecanismul pe care acesta se bazează și care, într-o manieră simplistă, poate fi descris după cum urmează: situația curentă a organizației nu corespunde necesităților acesteia (în sensul că nu se merge pe direcția atingerii obiectivelor propuse) și, ca atare, se impune formularea unor alternative menite să îndrepte organizația către îndeplinirea obiectivelor. În acest context, decidentul – care poate fi un individ sau un grup – trebuie să aleagă varianta care prezintă probabilitatea cea mai ridicată de realizare a sarcinilor propuse ori asumate în condițiile unor riscuri, cheltuieli și/sau eforturi minime. După cum remarcă autorii antemenționați, decidentul este, de regulă, responsabil și de implementarea deciziei efectuate, ceea ce face din acesta elementul esențial al oricărei decizii manageriale. Se impune, așadar, analizarea minuțioasă a caracteristicilor și impactului organizațional al profilului decidentului, concomitent cu examinarea diferitelor tipuri de decizii, care imprimă, la rândul lor, un anumit curs decizional.

În ceea ce privește taxonomia decizională, literatura de specialitate oferă o multitudine de abordări, în funcție de criteriile ce stau la baza clasificărilor. Dintre acestea, însă, atrag atenția cel puțin trei puncte de vedere, după cum urmează:

²⁵ Culda, L. (2003), *Potențele ființei umane. Ce poate să devină omul dacă reușește să-și înțeleagă potențele?*, editura Licorna SRL, București.

²⁶ Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, editura Sedcom Libris, Iași.

1. Nica și Iftimescu²⁷ propun o clasificare ce ia în considerare trei factori:
 - orizontul de timp al obiectivelor urmărite, conform căruia putem vorbi despre decizii *strategice, tactice și operative*;
 - numărul criteriilor de preferință, ceea ce conduce la decizii *unicriteriale* și *multicriteriale*;
 - gradul de cunoaștere a impactului factorilor din mediul organizațional asupra rezultatelor viitoare ale unității, fapt ce determină existența deciziilor *în condiții de certitudine, în condiții de risc și în condiții de incertitudine*. La acestea, autorii mai adaugă și clasificarea avansată de Simon²⁸, care distinge între deciziile *programate* sau *rutiniere* (pentru care există o procedură prestabilită de rezolvare) pe de o parte, și, pe de altă parte, deciziile *neprogramate* sau *nestructurate*, ce apar pentru prima dată, sunt slab definite sau prea complexe ori, în fine, problema este atât de importantă încât merită să fie tratată într-o manieră separată.
2. Nicolescu²⁹ are în vedere șase criterii ce determină existența unor tipologii de decizii manageriale:
 - după orizont și implicații, putem vorbi despre decizii *strategice, tactice și curente*;
 - după eșalonul managerial, se disting decizii *superioare, medii și inferioare*;
 - după frecvență, întâlnim decizii *periodice, aleatorii și unice*;
 - după posibilitatea anticipării, deciziile pot fi *anticipate și imprevizibile*;
 - după amploarea sferei decizionale a decidentului, deciziile se împart în *integrale și avizate*;
 - după sfera de cuprindere a decidentului, pot fi identificate decizii *participative și individuale*.
3. Deși axată pe sfera politicului în general și a democrației în special, se dovedește utilă și teoria procesual-decizională a lui Sartori³⁰, care consideră că există patru tipuri de decizii:
 - individuale – adoptate de fiecare individ pentru sine însuși, indiferent dacă sunt asumate din propria voință sau impuse din exterior;
 - de grup – luate de mai mulți indivizi și bazate pe interacțiunile dintre aceștia;
 - colective – efectuate de un număr mare de indivizi care nu se pot exprima, din pricina numărului prea mare, ca grupuri concrete;
 - colectivizate – aplicate și impuse unor colectivități, fie că aparțin unuia sau mai multor indivizi.

Caracteristici, etape și particularități ale deciziei în sfera militară

Decizia militară este consecința unei îndelungate activități de analiză și documentare raportată la parametrii specifici ai situației în care ea se conturează; acest parcurs – complicat și, adesea, marcat de eșecuri – constituie procesul decizional. În el sunt implicate, în primul rând, nivelurile ierarhice din sistemul militar și care, în mod firesc, sunt permanent în contact cu elementele care duc la îndeplinire deciziile luate. Cu atât mai mult în complexa situație de astăzi, când misiunile Armatei României s-au diversificat enorm, procesul decizional trebuie să fie operațional, eficient, iar rezultatul lui – decizia – să poată fi pusă în aplicare rapid, dar și flexibil, în același timp, pentru a putea fi adaptată la condițiile cu totul deosebite și grele din teatrele de război.

De asemenea, decizia militară trebuie să îndeplinească anumite condiții, care îi conferă un profil aparte comparativ cu procesul decizional general. Astfel, decizia militară trebuie să fie în continuu acord cu realitatea, să fie operativă și argumentată, dar și conectată la mediul social și de securitate în ansamblul său. În plus, procesul decizional militar trebuie să se încadreze în

²⁷ Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, editura Sedcom Libris, Iași.

²⁸ Simon, H. (1980), *Le Nouveau Management. La decision par les ordinateurs*, editura Economica, Paris, citat în

Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, Editura Sedcom Libris, Iași

²⁹ Nicolescu, O. (1998), *Sistemul decizional al organizației*, editura Economică, București.

³⁰ Sartori, G. (1999), *Teoria democrației reinterpretată*, Editura Polirom, Iași

contextul mult mai larg al misiunilor NATO, să respecte legile și regulamentele în vigoare în cadrul organismelor internaționale, dar și în plan intern (de unde și necesitatea stringentă a armonizării legislativ-procedurale dintre România și structurile euro-atlantice), să fie adaptabil, aplicabil, eficient și susținut de înalta expertiză a factorilor implicați și să fie în concordanță cu dotarea tehnico-materială de ultimă generație din NATO și UE.

Pentru a fi răspunde tuturor așteptărilor enumerate mai sus, decizia militară trebuie să fie cât mai simplă și sintetizată, ușor de receptat de toate structurile, executabilă, ușor de modificat dacă acest lucru este impus de condițiile concrete și ușor de transmis celor implicați în executarea ordinului rezultat din procesul decizional.

Un alt element care are un rol fundamental în asigurarea unei decizii eficiente este reprezentat de un feed-back rapid și expresiv, prin care se estimează utilitatea și relevanța unei decizii deja adoptate. În conformitate cu acesta, decizia trebuie să fie corectabilă, în funcție de situație, flexibilă, adaptabilă și în acord cu capacitățile umane și tehnica de luptă din dotarea armatei – toate acestea decurgând, în mod logic și natural, din cerințele de interoperabilitate și compatibilitate în NATO și UE. Este interesant de menționat, în acest context, o altă valență a interoperabilității decizionale, care se referă la necesitatea interoperabilității deciziei adoptate la un moment dat cu deciziile anterioare, dar și cu cele ce vor urma în lanțul decizional, pentru asigurarea coerenței actului de conducere.

Pe lângă cerințele și condițiile pe care decizia militară trebuie să le îndeplinească, ne vom concentra, pe scurt, și asupra unei etapizări a acestui proces, în speranța că vom ajunge la o înțelegere mai profundă a factorilor care fac din decizia militară un fenomen aparte în cadrul a ceea ce literatura de specialitate numește *managementul schimbării*. Astfel, o primă etapă constă în colectarea de date prin toate mijloacele disponibile (HUMINT, SIGINT, IMINT, MASINT etc.), urmată de procesarea lor modernă, analizarea variantelor probabile de către experți și alegerea uneia dintre variante (considerată optimă de către experți). Ulterior parcurgerii acestor etape, se impune consultarea tuturor structurilor implicate în aplicarea deciziei, pentru a asigura suportul executabil al acesteia, precum și punerea la dispoziția decidenților a variantelor de înaltă expertiză. Este lesne de înțeles că decizia se bazează pe identificarea cerințelor misiunii și a standardelor NATO pentru ca decizia să fie în concordanță ce acestea, urmând ca apoi aceasta să fie redactată în termeni cât mai sintetici și transmisă către executanți. În etapa următoare se impune colectarea feed-back-ului, care concură la analizarea rezultatelor deciziei și care pot conduce la modificarea deciziei, în situația în care survin noi elemente care cer acest lucru și, în fine, ultima etapă ar consta în reluarea procesului pentru elaborarea unei noi decizii.

Trebuie menționat un aspect care, în opinia noastră, este extrem de important: procesul decizional trebuie în așa fel organizat, încât să fie posibilă concomitența elaborării mai multor decizii din cauza complexității situației combatante și a timpului scurt aflat la dispoziția decidentului.

BIBLIOGRAFIE

1. Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, editura Sedcom Libris, Iași.
2. Simon, H. (1980), *Le Nouveau Management. La decision par les ordinateurs*, editura Economica, Paris, citat în Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, Editura Sedcom Libris, Iași
3. Nicolescu, O. (1998), *Sistemul decizional al organizației*, editura Economică, București.
4. Sartori, G. (1999), *Teoria democrației reinterpretată*, Editura Polirom, Iași¹ Culda, L. (2003), *Potențele ființei umane. Ce poate să devină omul dacă reușește să-și înțeleagă potențele?*, editura Licorna SRL, București.
5. Nica, P., Iftimescu, A. (2004), *Management – concepte și aplicații*, editura Sedcom Libris, Iași.

6. Mc Larney, C., Rhyno, S. (1999), *Mary Parker Follett: visionary leadership and strategic management*, *Women in Management Review*, 14(7), p. 292 – 304¹ Tobă, F. (1999), *Considerații privind oportunitatea scientizării deciziilor politic-militare în Culda*, L. (coordonator), *Situația națiunilor – surse de insecuritate* (1999), Editura Licorna, București
7. David, A. (2000), *Națiunea – între „starea de securitate” și „criza politico-militară”*, Editura Licorna, București
8. http://www.mapn.ro/documente_cheie/strategie_transformare.doc¹ Nicolescu, O. (1998), *Sistemul decizional al organizației*, Editura Economică, București
9. Popovici, D. (1999), *Evoluții posibile în interpretarea și rezolvarea strategiilor și tacticilor de rezolvare a conflictelor sociale în Culda*, L. (coordonator), *Situația națiunilor – surse de insecuritate* (1999), Editura Licorna, București

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare

PONDEREA PARAMETRILOR PRIVIND COMPETENȚELE INTERCULTURALE ȘI PLURILINGVISTICE ALE ABSOLVENȚILOR (INCLUSIV CEI DIN ÎNVĂȚĂMÂNTUL MILITAR) ÎN RAPORT CU CERINȚELE PIEȚEI DE MUNCĂ EXTINSE (INCLUSIV CEA A TEATRELOR DE OPERAȚII)

Asist. univ.drd. Aura CODREANU*

Introducere

Problema interculturalității este una intens abordată în literatura de specialitate date fiind modificările din ce în ce mai pregnante în mediul economic, social și politic global care impun o repliere a discursului pe paliere diferite, cel cultural fiind unul dintre ele.

Din acest punct de vedere, Thomas Friedman³¹ remarcă pe bună dreptate că una din trăsăturile de bază ale fenomenului globalizare o reprezintă integrarea. Astfel, indiferent dacă vorbim de companii sau state, amenințările și oportunitățile sunt date de rețeaua/ rețelele din care acestea fac parte. Prin urmare, dacă dorim să abordăm conceptul de interculturalitate, acesta trebuie văzut ca parte a întregului, dacă nu chiar ca rezultat al convergenței discursurilor de tip politic, economic, social.

Studiile de specialitate definesc managementul intercultural drept capacitatea oamenilor de a interrelaționa în ciuda contextelor culturale diferite cărora le aparțin, pe baza unui set de abilități de ordin cultural ce pot fi însușite la nivel individual³². Astfel, cei capabili să interacționeze într-un context intercultural sunt văzuți drept (și redau citatul în engleză pentru a nu pierde nimic din sensul original): „Cosmopolitans without a Cosmopolis”³³, respectiv oameni flexibili, mobili, instruiți, expuși unor varii influențe de ordin cultural și capabili să se integreze în orice „enclavă cosmopolită” fără însă a aparține vreuneia.

Ca atare demersul de față nu reprezintă decât o încercare de a atrage atenția asupra unor aspecte precum:

- existența unei piețe de muncă extinse reprezentată de țări din interiorul și din afara UE ale cărei cerințe sunt determinate atât de politicile naționale de ocupare a forței de muncă, cât și de tendințele externe generate de efectele globalizării.
- Necesitatea discutării conceptului de competență culturală prin stabilirea unor dimensiuni și variabile care să conducă la stabilirea parametrilor prin care să se poată realize, cel puțin momentan, o pondere empirică a acestora în condițiile cerințelor pieței de muncă naționale și extinse.
- Ideea, avansată momentan la nivel de ipoteză, conform căreia plurilingvismul reprezintă o condiție esențială în dezvoltarea competenței de comunicare interculturală.

1. Identificarea competențelor interculturale și lingvistice necesare absolvenților pornind de la *Cadrul European Comun de Referință (European Common Framework of Reference - CEFR)*

Accederea României în structurile europene și euro- atlantice, precum și procesul de globalizare care determină o tot mai strânsă relație între traseul țării noastre și transformările ce au loc la nivel internațional din punct de vedere economic, politic, cultural și militar impun o aliniere a acesteia la legislația comună. De aceea, ținând seama de aria de acoperire a demersului nostru, respectiv piața de muncă extinsă, acesta trebuie să pornească de la documente relevante în primul rând pentru dimensiunea europeană, dar în același timp recunoscute și în afara spațiului

³¹ Thomas L. Friedman- *Understanding Globalization. The Lexus and the Olive Tree*. First Anchor Books Edition, 2000, p. 27

³² Jacob- *Intercultural Management*, Kogan Page, 2003

³³ Tomlinson, J (1999) *Globalization and Culture*, University of Chicago Press, Chicago

european. Din acest punct de vedere, *Cadrul European Comun de Referință (European Common Framework of Reference - CEFR)* reprezintă un instrument³⁴ elaborat la nivelul Uniunii Europene în vederea promovării diversității lingvistice, transparenței calificărilor, mobilității pieței de muncă și învățării continue, dar recunoscut dincolo de hotarele Europei drept un criteriu de referință în definirea și evaluarea nivelului de cunoaștere a unei limbi străine.

În consecință, vom recurge în cele ce urmează la CEFR în vederea identificării și descrierii competențelor și abilităților de ordin intercultural și lingvistic necesare absolvenților învățământului liceal și superior atât din mediul civil, cât și din cel militar în vederea consolidării capacității acestora de a se integra pe o piață de muncă extinsă ale cărei singure coordonate valide³⁵ sunt volatilitatea, incertitudinea, complexitatea.

Dorim însă să subliniem faptul că, în vederea delimitării ponderii parametrilor privind competențele și abilitățile de ordin intercultural și lingvistic necesare absolvenților, *Cadrul European Comun de Referință* nu reprezintă decât un punct de plecare. Această decizie este validată de locul secundar pe care aspectele de ordin intercultural le ocupă în cadrul acestui document. Mai mult decât atât, așa cum și titlul său lasă să se înțeleagă, scopul elaborării și punerii în aplicare a unui asemenea document este dat de necesitatea alinierii la o normă comună care, la o analiză mai atentă a CEFR, este circumscrisă spațiului cultural anglofon. Prin urmare, deși documentul își dovedește utilitatea din plin atunci când este vorba de oferirea de instrumente de evaluare a nivelului de învățare a unei limbi, acesta nu mai are aceeași eficiență dacă este discutat și utilizat din perspectivă interculturală.

În consecință, deși vom recurge la o parte din terminologia utilizată în CEFR, scopul final al acestui articol este conturarea pe cât posibil a dimensiunilor definitorii ale competențelor și abilităților de ordin intercultural asupra cărora demersul instructiv educativ trebuie să se concentreze în vederea pregătirii de absolvenți capabili să facă față caracteristicilor pieței de muncă extinse. Insistăm asupra acestui aspect deoarece CEFR își poate justifica existența pe piața europeană de muncă sau pe acele piețe unde modelul anglofon de predare/însușire a unei limbi predomină. Cu toate acestea, în condițiile unei piețe de muncă extinse trebuie avută în vedere dezvoltarea acelor abilități soft prin care orice absolvent să se poată adapta și integra cu ușurință în diverse culturi, cu atât mai mult cu cât însuși conceptul de interacțiune interculturală³⁶ face referire la identitatea de ordin cultural și, implicit, la atitudinile, valorile, cunoștințele prin care individul își manifestă apartenența la o anumită comunitate.

Ținând cont de remarcile de mai sus, precum și de faptul că stilul de comunicare și comportamentul pot fi influențate³⁷ de „culturalizarea” individului cu ajutorul socializării sau al procesului de învățare a unei limbi considerăm că putem vorbi de două categorii de *competențe de comunicare de tip intercultural: competențe de socializare și competențe plurilingvistice*.

În ceea ce privește *competențele de socializare* acestea pot fi împărțite în: *competențe socio-culturale și competențe psiho-sociale*, în timp ce *competențele plurilingvistice* comportă o taxonomie apropiată de cea din CEFR, respectiv *competențe lingvistice, sociolingvistice și pragmatice*.

Un aspect deosebit de important în comunicarea de tip intercultural îl constituie capacitatea „negocierii unui sens comun”³⁸. Din acest motiv, deși tratate separat în acest articol din motive de ordin metodologic, competențele de mai sus contribuie la semnificarea realității într-o pondere dată de parametrii interculturali specifici fiecăreia în funcție de terenul lingvistic și de caracteristicile acestuia de ordin psiho-socio-cultural (și aici vorbim de utilizarea unei lingua franca precum engleza, sau de limba maternă a unuia dintre participanți la interacțiune

³⁴ Cf. <http://www.britishcouncil.org/colombia-exams-ielts-common-european-framework-cambridge-esol-and-alte.pdf>

³⁵ Dacă e să ținem cont doar de efectele crizei economice care a pus sub semnul întrebării datele aparent „sigure” ce puteau fi vehiculate referitor la mobilitatea forței de muncă și gradul de ocupare a acesteia.

³⁶ Winnie Cheng, *Intercultural Conversation*, John Benjamins Publishing Co, 2003, p.2

³⁷ Idem, p.1

³⁸ Mey (2001:274) în Cheng, p.2

și, implicit, de multitudinea de căi deschise negocierii sensului prin însăși alegerea limbii/limbilor de comunicare)

Competențele de socializare: competențele socio- culturale

Cunoașterea normelor de ordin social, a riturilor, tabuurilor, convențiilor ce guvernează o comunitate de limbă, precum și a rutinei zilnice, a modului de stabilire și menținere a relațiilor interpersonale din cultura țintă comparativ cu aspecte similare din cultura de origine ține de competența de ordin socio-cultural pe care orice absolvent trebuie să o aibă la finalizarea studiilor. Aspectul intercultural intervine în momentul în care subiectul se dovedește capabil să „negocieze” de o manieră de tip „câștig-câștig” posibilele conflicte sau neînțelegeri de ordin cultural. În consecință, se poate vorbi de însușirea unor competențe comunicare socio-culturală în condițiile în care se conștientizează și se acționează în vederea recunoașterii diversității sociale, culturale sau regionale.

Competențele de socializare: competențele psiho-sociale (savoir- etre)

Unul dintre obiectivele fundamentale ale procesului instructiv- educativ, indiferent de nivelul la care respectivul proces se desfășoară (i.e. elementar, gimnazial, liceal, universitar, post-universitar) îl reprezintă dezvoltarea competențelor psiho-sociale. În cazul de față se poate discuta de dobândirea sau de transformarea anumitor aspecte ale acestui tip de competență prin intermediul învățării uneia sau a mai multor limbi străine. Componentele sale țin de datele identitare ale individului exprimate ca atitudini, valori, credințe, cogniții și își pun amprenta asupra modalității de utilizare sau de învățare a unei limbi. Din acest punct de vedere, ele reprezintă un domeniu extrem de sensibil din perspectivă interculturală deoarece pe baza lor se fundamentează percepțiile și relațiile interpersonale. Prin urmare, alături de variabilele de ordin socio-cultural, cele de ordin psiho-social pot determina succesul sau eșecul unei interacțiuni la nivelul unor indivizi cu bagaje culturale în mod fundamental diferite.

Spre deosebire de CEFR unde cea de-a doua categorie de competențe de comunicare face referire la cele de ordin lingvistic, demersul nostru încearcă să susțină ideea conform căreia cunoașterea mai multor limbi poate constitui garantul unei capacități crescute de a adapta și integrare în comunități de limbă și socio-culturale variate. Astfel, cea de a doua categorie de competențe pe care absolvenții de instituții de învățământ liceal și universitar trebuie să și-o însușească în timpul studiilor o denumim drept categoria *competențelor plurilingvistice*. Acestea îi aparțin cele trei subcategorii delimitate de CEFR, respective *competențele lingvistice, sociolingvistice și pragmatice, dar și competențele metalingvistice* necesare oricărui demers plurilingvistic.

Competențele lingvistice desemnează de fapt structurile de bază gramaticale, semantice, fonologice, ortografice și ortoepice care sunt asimilate ca elemente de facto și, de multe ori, greșit interpretate ca fiind singurele valid definatorii pentru interacțiunile de ordin intercultural. Ca atare, oricât de importante sunt pentru cunoașterea unei limbi, ele nu pot alcătui întregul lingvistic decât alături de competențele sociolingvistice prin intermediul cărora se marchează relațiile și convențiile de ordin social, apartenența la o regiune prin dialect și accent sau la o anumită comunitate prin registrul folosit. Acestea li se adaugă competențele de natură pragmatică, care la rândul lor sunt descrise prin intermediul competențelor discursive (i.e. organizarea, structurarea discursului oral sau scris), al celor funcționale (utilizate în realizarea comunicării) și al celor de construcție (date de schemele de interacțiune și tranzacționale specifice unui context dat).

Competențele metalingvistice sunt, în viziunea noastră, o cerință de bază pentru persoanele care cunosc și utilizează în mod frecvent mai multe limbi în afara celei materne. Astfel, capacitatea de a reflecta individual asupra trăsăturilor socio-lingvistice, lingvistice și pragmatice ale limbilor pe care o anumită persoană le poate cunoaște și utiliza în mod simultan, de automonitorizare a comportamentului verbal și intențional și de amendare a acestuia în conformitate cu cerințele limbii utilizate considerăm că este reprezentativă pentru persoanele plurilingve. De asemenea, dezvoltarea acestei competențe reprezintă un atu în menținerea memoriei active, atât de esențială de altfel în cazul vorbitorilor de limbi străine. Deși în articolul

de față nu putem insista suficient de mult asupra acestei idei, ne propunem ca într-un articol viitor să abordăm acest subiect în vederea lămuririi contribuției pe care competența metalingvistică o poate avea la îmbunătățirea abilităților de utilizare a uneia sau a mai multor limbi în condițiile în care vorbitorul este plurilingv.

2. Identificarea parametrilor de măsurare a abilităților interculturale și plurilingvistice ale absolvenților de liceu și studii superioare (inclusiv cei din învățământul militar)

Identificarea și descrierea competențelor necesare comunicării interculturale și plurilingvistice nu este însă suficientă dacă nu este urmată de stabilirea unor parametri de măsurare a acestora care să meargă dincolo de descrierea, de altfel complexă și pertinentă, a aspectelor strict lingvistice din CEFR. Pentru a realiza acest deziderat vom porni de la prezentarea succintă a câtorva instrumente utilizate în evaluarea dimensiunilor competențelor de comunicare interculturală pe baza cărora vom stabili acei parametri care credem că sunt relevanți pentru obiectul cercetării noastre: competențele interculturale și plurilingvistice ale absolvenților de învățământ liceal și universitar românesc.

Astfel, așa cum reiese din literatura de specialitate³⁹, competența de comunicare interculturală reprezintă manifestarea capacității unui vorbitor de a-și utiliza în mod eficient abilitățile de ordin intercultural în atingerea propriilor scopuri de interrelaționare prin recurgerea la un comportament verbal și non-verbal adecvat contextului și condițiilor impuse de o situație de comunicare dată. În general, cercetătorii⁴⁰ în domeniu sunt de comun acord asupra ideii că orice demers de investigare a competenței de comunicare interculturală vizează trei dimensiuni: cognitivă, afectivă și comportamentală. În cele ce urmează vom prezenta trei instrumente de măsurare a acestei competențe și, pornind de la ele, vom încerca să identificăm acei parametri care sunt relevanți din punctul nostru de vedere.

Unul dintre primele instrumente utilizate în măsurarea competenței de comunicare interculturală (CCI) îi aparține lui Ruben (1976)⁴¹ și este cunoscut drept Evaluarea Comportamentului Intercultural (Behavioural Assessment). Acesta descrie șapte dimensiuni ale conceptului de CCI după cum urmează: toleranța la ambiguitate, managementul interacțiunilor, modalități de arătare a respectului, orientarea către cunoaștere, gestionarea rolurilor impuse de comportamentul interrelațional, proxemica și empatia.

Un alt instrument, Inventar de Dezvoltare Interculturală (Intercultural Developmental Inventory⁴²), vizează deja un anumit nivel de dezvoltare a sensibilității de ordin intercultural, sensibilitate definită drept „abilitatea de a discrimina și de a experimenta diferențele culturale semnificative” (Hammer, Bennett, & Wiseman, 2003:422). Deși autorii consideră că sensibilitatea interculturală este un indicator al CCI, din punctul nostru de vedere ea reprezintă punctul final al demersurilor de construire a CCI și nu aspectul intermediar care ne interesează în articolul de față. Cu toate acestea, așa cum acest parametru este definit, el poate fi asimilat și poate explica într-o oarecare măsură conceptul de competență metalingvistică pe care l-am avansat, fără a-l dezvolta, în capitolul anterior.

Chestionarul personalității multiculturale (The Multicultural Personality Questionnaire)⁴³, deși construit ca un instrument psihometric ce vizează mai curând orientarea și adaptabilitatea de ordin multicultural decât CCI este relevant pentru noi deoarece aduce în atenție parametri ce vin în completarea celor enumerați în cazul descrierii primului instrument. Astfel, evaluarea se face

³⁹ Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. (1984). *Interpersonal communication competence* (pp. 33-71). Beverly Hills, CA: Sage.

⁴⁰ Cui, G., & van den Berg, S. (1991). Testing the construct validity of intercultural effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations*, 15, 227-241

⁴¹ Ruben, B. D. (1976). Assessing communication competency for intercultural adaptation. *Group & Organization Studies*, 1, 334-354.

⁴² Bennett, M. J., & Hammer, M. R. (1998). *The intercultural development inventory (IDI) manual*. Portland, OR: The Intercultural Communication Institute.

⁴³ (van der Zee & van Oudenhoven 2000; van der Zee, Zaal, & Piekstra 2003))

pe cinci dimensiuni, respectiv pe empatie culturală, stabilitate emoțională, deschidere către nou, flexibilitate și inițiativă socială.

În afara dimensiunilor CCI conturate de instrumentele mai sus amintite, considerăm că mai există o serie de parametri care trebuie amintiți și luați în calcul în momentul stabilirii ponderii pe care aceștia trebuie să o aibă în evaluarea competenței de comunicare interculturală. Astfel, Clyne ⁴⁴(1981) identifică două tipuri de parametri care intervin în identificarea și explicarea diferențelor culturale la nivelul discursului scris, dar care se reflectă și la nivelul discursului oral. Astfel, conform respectivului cercetător, există pe de o parte parametri de interacțiune socio-culturală precum armonia, evitarea incertitudinii, individualitatea și asupra cărora nu insistă (de altfel pe bună dreptate dacă e să ținem cont de literatura în acest domeniu ai cărei reprezentanți de seamă sunt Hofstede și Trompenaars) și parametri cultural discursivi precum orientarea către conținut/formă⁴⁵ și linearitatea argumentării vs divagare ⁴⁶.

Pornind de la trecerea în revistă din acest subcapitol putem identifica o serie de parametri specifici competențelor ce definesc conceptual de competență de comunicare intercultural. Aceștia sunt redați în tabelul nr. 1 și vor fi luați în considerare în subcapitolul următor în stabilirea ponderii pe care trebuie să o aibă în funcție de indicatorii relevanți ai pieței de muncă extinse. Înainte însă de a le stabili ponderea trebuie să remarcăm faptul că acești parametri nu reprezintă o listă exhaustivă. Dimpotrivă, deși validați în urma cercetărilor care i-au consacrat drept indici de măsurare a variabilelor conceptului de competență de comunicare, aceștia rămân deschiși discuției și analizei.

Concept	Dimensiuni	Variabile	Parametri
Competența de comunicare interculturală	<i>competențe de socializare</i>	<i>competențe socio- culturale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Managementul interacțiunilor (individualitate/colectivitate) • modalități de arătare a respectului (distanța față de putere) • orientarea către cunoaștere • proxemica • empatia
		<i>competențe psiho-sociale</i>	<ul style="list-style-type: none"> • toleranța la ambiguitate (cultura vinei-cultura rușinii) • gestionarea rolurilor impuse de comportamentul interrelațional (tipuri de tranzacții acceptate și validate de codul psiho-socio-cultural al individului și comunității din care face parte)

⁴⁴ Clyne, Michael- *Inter-cultural communication at work: cultural values in discourse*

⁴⁵ Deși ne putem aștepta ca în toate culturile să întâlnim un mixtum al celor două componente ale parametrului formă-conținut, în realitate este un fapt dovedit că unele culturi au o predilecție față de formă, în timp ce altele sunt mai înclinate să acorde importanță conținutului în defavoarea formei.

Spre exemplu, în cultura anglo saxonă regulile de construire a discursului se pot dovedi mai importante decât conținutul propriu zis. Astfel, devierile de la normele de construire a discursului pot împiedica receptorul în evaluarea adecvată a conținutului aceluiași discurs, cf. Clyne, Michael- *Inter-cultural communication at work: cultural values in discourse*, p.187.

Pe de altă parte, culturile care pun accent pe conținut în defavoarea formei sunt de cele mai multe ori caracterizate și de un sistem educațional în care accentul cade pe elitele intelectuale și implicit pe idealizarea intelectualului ca deținător al autorității și cunoștințelor (Galtung 1985). Un exemplu relevant în privința aceasta îl constituie cultura germană (Nicholas 1983:213-14 și Galtung 1985) în care simplificarea formei nu este în mod necesar percepută ca marcă a unui stil academic.

⁴⁶ Linearitatea implică disciplină retorică, scoaterea în evidență a conexiunilor ideatice ce comportă semnificație pentru tema discursului, așa cum este cazul culturii anglo-saxone, caz în care excesul de cuvinte care conduce la redundanță este interzis din motive estetice și cognitive. (Clyne 1981, 1987). Pe de altă parte, în anumite culturi de origine asiatică sau arabă, divagarea este considerată marcă și parametru de evaluare a discursului formal.

	<i>competențe plurilingvistice</i>	<i>competențe lingvistice</i>	A se vedea parametrii stabiliți deja în Cadrul European de Referință asupra cărora nu vom insista datorită recunoașterii lor la nivel internațional drept parametri de referință în evaluarea nivelului de cunoaștere a unei limbi
		<i>pragmatice</i>	Idem
		<i>sociolingvistice</i>	orientarea către conținut/formă linearitatea argumentării vs divagare
		<i>competențe metalingvistice</i>	Sensibilitatea interculturală

Tabel nr.1: Descrierea conceptului de competență de comunicare interculturală

3. Indicatori relevanți ai pieței de muncă extinse și rolul acestora în stabilirea unei ponderi a parametrilor privind competențele interculturale și plurilingvistice ale absolvenților români

În vederea stabilirii unei ponderi (empirice la acest nivel de aprofundare a conceptului de competență de comunicare interculturală) este necesară mai întâi studierea pieței de muncă extinse din perspectiva unor indicatori relevanți pentru problematica abordată în cadrul acestui articol. Pentru realizarea acestui obiectiv vom recurge la setul de indicatori relevanți pentru piața forței de muncă (Key Indicators of the Labour Market -KILM) prin intermediul cărora se oferă informații concrete și relevante. Astfel, pe baza datelor compilate din peste 200 de țări din diverse regiuni al globului începând cu anii '80 și până în prezent au fost descriși 20 de indicatori referitori la dinamica forței de muncă, la caracteristicile celor care-și caută un loc de muncă, nivelul acestora de educație, nivelul de salarizare, productivitatea muncii, nivelul de sărăcie corelat cu nivelul șomajului și angajării în câmpul muncii al diverselor categorii profesionale și de gen.

Din cei 20 de indicatori am selectat un număr de patru pe care îi considerăm reprezentativi⁴⁷ pentru stabilirea ponderii parametrilor privind competențele interculturale și plurilingvistice ale absolvenților români atât din mediul civil cât și din cel militar. Aceștia sunt după cum urmează:

1. Gradul de ocupare a forței de muncă pe domeniile principale de activitate (agricultură, industrie, servicii)
2. Nivelul de educație și de analfabetism
3. Ocuparea forței de muncă în funcție de activitățile desfășurate
4. Rata șomajului în funcție de nivelul de educație

1. Gradul de ocupare a forței de muncă pe domeniile principale de activitate (agricultură, industrie, servicii) este poate unul dintre cei mai relevanți indicatori pentru transformările care au avut loc de-a lungul timpului din perspectiva modificării accentului de pe domeniul agricol pe cel industrial și/sau în final pe cel al serviciilor.

Constatarea implicită ce poate fi făcută în urma analizei sumare a tabelului nr. 2 și cu implicații profunde pentru tema abordată de această lucrare este aceea că sectorul serviciilor include cele mai ridicate procente în majoritatea regiunilor menționate în tabel și se află pe o direcție ascendentă. Prin comparație, agricultura pare să se claseze pe locul 2 dar în direcție descendentă în timp ce industria, din punct de vedere al procentului total, ajunge pe ultimul loc dar cu direcții de dezvoltare diferită în funcție de regiune: descendentă în economiile dezvoltate și Uniunea Europeană, în Europa Centrală și de Sud Est, America Latină și Caraibe, și ascendentă în zone precum Africa Orientul Mijlociu, Asia de Sud Est și zona Pacificului.

Pornind de la remarcile de mai sus nu putem decât concluziona că tendința generală de creștere a activităților în domeniul serviciilor ar trebui să genereze un accent crescut asupra

⁴⁷ <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>

competențelor necesare ocupării de locuri de muncă în acest domeniu, competențe care din punctul nostru de vedere se suprapun în mare măsură celor identificate ca făcând parte din competențele de socializare. Pe de altă parte însă, alături de aceste competențe, trebuie luată în calcul și necesitatea dezvoltării unor competențe de ordin socio-lingvistic datorită tendinței în unele regiuni către un ridicat grad de profesionalizare a forței de muncă prin creșterea treptată a ponderii industriei în defavoarea agriculturii (a se vedea spre exemplu cazul Europei Centrale și de Sud Est).

	Employment in agriculture (%)		Employment in industry (%)		Employment in services	
	1998	2008*	1998	2008*	1998	2008*
Total	41.6	34.5	20.0	21.6	38.4	43.8
WORLD	41.6	34.5	20.0	21.6	38.4	43.8
Developed Economies & European Union	5.8	3.7	28.0	24.9	66.2	71.4
Central & South-Eastern Europe (non-EU) & CIS	27.3	18.5	27.1	25.7	45.7	55.9
East Asia	51.0	40.6	21.5	23.7	27.5	35.7
South-East Asia & the Pacific	50.2	42.5	15.5	19.4	34.3	38.1
South Asia	59.4	47.7	15.5	22.2	25.2	30.1
Latin America & the Caribbean	22.1	17.4	20.1	19.9	57.8	62.6
Middle East	22.4	17.8	25.6	28.1	52.0	54.1
North Africa	36.9	33.2	18.9	22.6	44.3	44.1
Sub-Saharan Africa	66.7	61.0	7.9	8.9	25.4	30.2

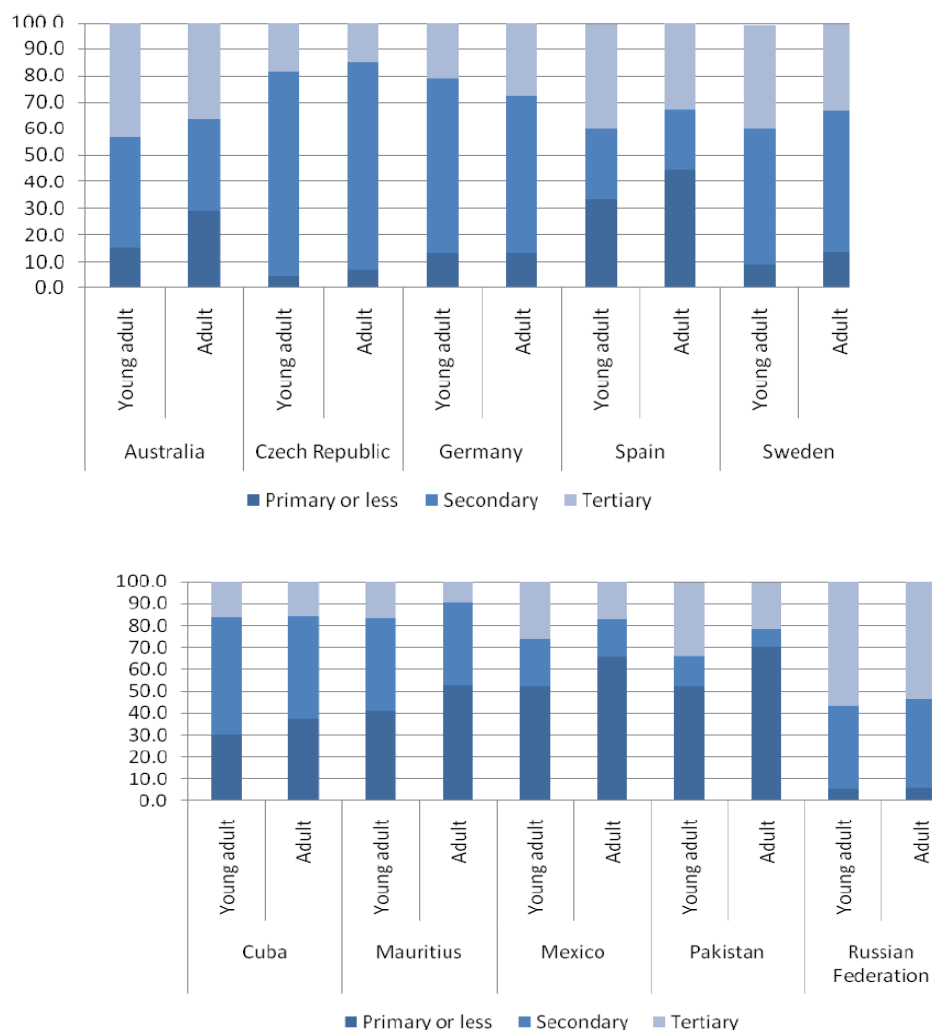
Tabelul nr.2: Procentul de angajare a forței de muncă în funcție de domeniile principale de activitate
Sursă: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>

2. *Nivelul de educație și de analfabetism* sunt două variabile care influențează în egală măsură nivelul de salarizare a pozițiilor cu calificare ridicată comparativ cu cele care necesită un grad scăzut de calificare. Astfel, negocierea cerere - ofertă generează de multe ori diferențe marcante între nivelul salariilor celor cu un grad ridicat de educație (universitar și postuniversitar) și aflați în număr destul de restrâns⁴⁸, comparativ cu numărul mare al ofertei de forță de muncă cu un grad de educație scăzut și care determină la modul implicit un grad scăzut de salarizare⁴⁹. Astfel, așa cum reiese din datele oferite de acest indicator în 2007 doar în patru țări din lume, respectiv în Canada, Israel, Federația Rusă și Taiwan, nivelul cerere - ofertă din punct de vedere al forței de muncă cu înaltă calificare (studii universitare și post-universitare) este mult mai mare în comparație cu cel al forței de muncă cu calificare joasă sau medie (absolvire învățământ obligatoriu și liceal). Cu toate acestea, același indicator, arată o accentuare a tendinței de perfecționare a nivelului de educație și a abilităților profesionale la nivel național, deși nu există garanția obținerii unei slujbe mai bune. Astfel, menținerea unui echilibru între nivelul de pregătire și oferta pieței de muncă devine una dintre provocările cu care fiecare țară în parte trebuie să se confrunte în elaborarea politicilor de dezvoltare a forței de muncă și a competențelor acesteia și, implicit, în identificarea cerințelor viitoare pe piața extinsă a forței de muncă.

⁴⁸ Din acest punct de vedere România este un adevărat paradox. Datorită exploziei necontrolate a formelor particulare de învățământ numărul absolvenților de învățământ universitar sau postuniversitar este cu mult mai mare comparativ cu media europeană.

⁴⁹ Dorim să subliniem referitor la acest indicator că disecția vizează direcția generală a ocupării forței de muncă la nivel internațional și nu excepțiile în care, din păcate, țara noastră pare să se încadreze.

Tabelul de mai jos aduce în atenția cititorului distribuția forței tinere de muncă (adolescenți: 19-25 ani și adulți tineri: 30+) în diverse țări pe anul 2007 în funcție de nivelul de pregătire deținut.



Tabelul nr. 3: Distribuția forței de muncă în funcție de gradul de educație pentru anul 2007

Legendă: *Primary or less* face referire la nivelul primar și general de pregătire (clase primare și generale), precum și la absența oricărei pregătiri pentru poziția ocupată. *Secondary* include nivelul obligatoriu de pregătire educațională/ nivelul liceal. *Tertiary*: nivelul universitar și postuniversitar

Sursă: <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>

3. Ocuparea forței de muncă în funcție de activitățile desfășurate

Indicatorul de mai sus poate aduce informații importante referitoare la procentul celor care a. sunt salariați ; b. își conduc propriile afaceri; c. muncesc în cadrul familiei fără nici un fel de remunerație. Astfel, datele statistice ale acestui indicator reprezintă o importantă sursă de referință la care se poate apela în vederea definirii grupului socio-economic căruia un individ îi aparține prin tipul de activitate cu caracter lucrativ pe care o desfășoară, precum și în vederea descrierii comportamentului respectivei persoane la locul de muncă. Din acest punct de vedere, o țară poate fi considerată dezvoltată din punct de vedere economic dacă cea mai mare parte a forței sale de muncă este dată de numărul de salariați. Pe de altă parte, un procent ridicat de persoane care muncesc în cadrul familiei fără nici o remunerație indică o țară cu un pronunțat caracter agricol, cu un grad ridicat al sărăciei și cu un număr redus de slujbe remunerate prin salariu.

După cum reiese din Tabelul nr. 4, țări dezvoltate precum Norvegia, Franța, Regatul Unit sunt caracterizate de un procent ridicat de salariați, în timp ce țări mai puțin dezvoltate precum Indonezia, Pakistan, Tailanda sunt caracterizate de un ritm încetinit de creștere a numărului de slujbe la nivel național și pe cale de consecință au un număr ridicat de muncitori care își găsesc de lucru independent de oferta de pe piața de muncă.

Aspectele de mai sus subliniază încă o dată importanța poiliticilor la nivelul ocupării forței de muncă în funcție de stadiul de dezvoltare a economiei și vine să sublinieze încă o dată importanța stabilirii unei ponderi a parametrilor privind competențele în general, iar în ceea ce ne privește competențele de ordin intercultural și plurilingvistic în particular în funcție dezvoltarea economică a unei numite țări.

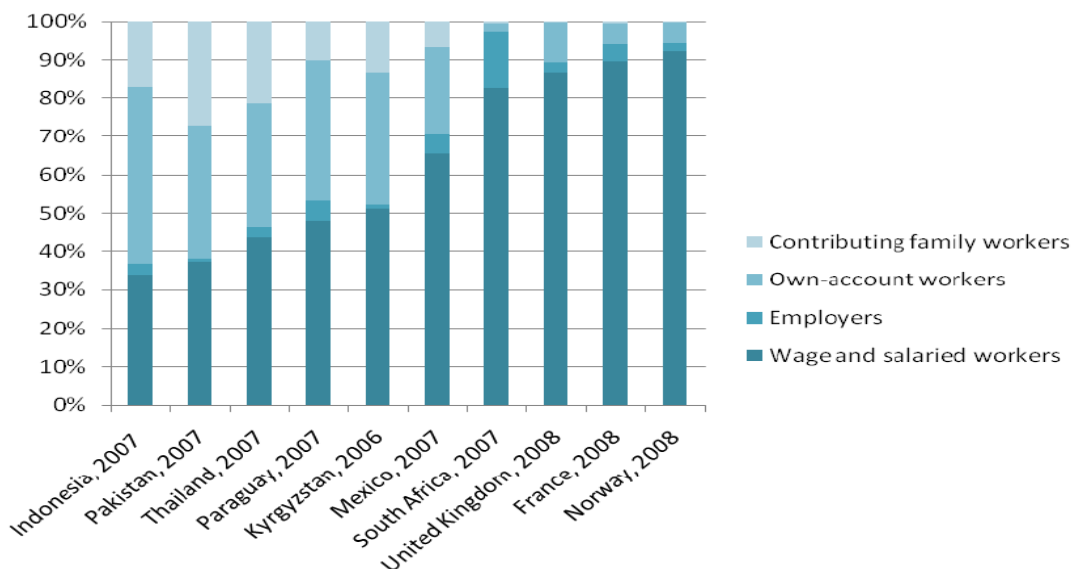


Fig.nr 4: Ocuparea forței de muncă în funcție de activitățile desfășurate pe țări și ani

Legendă:

Contributing family workers: membri ai familiei care muncesc fără remunerație

Own- account workers: liber profesioniști/ muncitori independenți de oferta pieței de muncă

Employers: angajați

Wage and salaried workers: salariați

4. Rata șomajului în funcție de nivelul de educație

Conform acestui indicator nu există nici o distincție netă între țările dezvoltate și cele în curs de dezvoltare în ceea ce privește corelația șomaj- nivel de pregătire. Astfel, rata șomajului pentru categoria celor cu studii primare/ fără studii în țările dezvoltate incluse în baza de date pe baza căreia s-au compilat rezultatele constitutive pentru acest indicator s-a situat între 12% în Israel și 68% în Portugalia. Pe de altă parte, aceleași diferențe în cazul aceleiași categorii au fost identificate în țări în curs de dezvoltare precum Georgia: 5% sau Costa Rica 65%. Totuși, conform datelor compilate, în doar 7 (Belarus, Israel, Pakistan, Peru, Singapore, Taiwan (China) și SUA.) din cele 120 de economii analizate rata șomajului în rândul celor cu studii universitare a fost cea mai mare.

Prin urmare, pare să se desprindă încă o dată concluzia conform căreia, în ciuda interconectivității globale, rata șomajului și procentul de angajare a celor cu studii superioare nu țin în mod necesar de nivelul de dezvoltare a unei țări, ci de politicile referitoare la ocuparea forței de muncă la nivel național.

Developed economies				Developing economies			
	Primary	Secondary	Tertiary		Primary	Secondary	Tertiary
Australia	48.0	34.1	17.9	Armenia	5.2	83.0	11.9
Austria	37.9	52.1	10.0	Azerbaijan	6.3	78.9	14.9
Cyprus	26.0	42.2	31.2	Costa Rica	65.2	27.3	6.4
Estonia	23.1	57.8	16.6	Cuba	43.0	52.4	4.6
Finland	35.5	45.9	18.6	Georgia	5.1	52.5	42.3
France	39.9	39.6	19.9	Malaysia	13.3	61.6	25.1
Germany	33.1	56.3	10.6	Mexico	50.7	24.5	22.9
Israel	12.2	12.8	72.5	Paraguay	49.9	38.0	9.9
Portugal	68.1	15.4	13.2	Peru	30.0	31.9	37.6
Spain	54.8	23.6	20.4	Philippines	13.6	46.2	39.4
Sweden	32.2	46.0	17.1	Occupied Palestinian Territories	54.3	14.2	23.5
Switzerland	28.8	53.2	17.9	Romania	25.8	66.3	6.1
United Kingdom	37.3	47.7	14.3	South Africa	36.2	56.3	4.5
United States	18.7	35.5	45.7	Sri Lanka	45.4	22.0	32.6

Tabel nr. 5: Distribuția ratei șomajului în funcție de nivelul de educație în țări dezvoltate (developed) și în curs de dezvoltare (developing) în anul 2007

Pornind de la prezentarea de mai sus a indicatorilor pe care i-am considerat relevanți pentru stabilirea unei ponderi a parametrilor privind competențele culturale și plurilingvistice putem afirma cu certitudine că, sectorul serviciilor are nu numai ponderea cea mai mare pe piața muncii la nivel internațional, ci și cel în care competențele de ordin socio-cultural și psiho-cultural se regăsesc din punct de vedere al cererii. În plus, dată fiind această tendință, competențele metalingvistice din perspectiva plurilingvistului trebuie să predominie.

În al doilea rând, deși indicatorul referitor la corelația rata șomajului- nivel de pregătire nu este decât relevant pe cazuri particulare, considerăm că trebuie totuși abordată din moment ce depinde de politicile de la nivel național în domeniul ocupării forței de muncă cu un grad ridicat de calificare.

Ca atare, vom încerca să realizăm o pondere a parametrilor prin care se măsoară conceptul de comunicare interculturală pornind de cele două nivele⁵⁰ pe care le vizează lucrarea de față, respectiv nivelul liceal/de pregătire obligatorie și nivelul universitar și post- universitar.

Deși nu suntem interesați de nivelul primar în sensul claselor primare și gimnaziale, trebuie totuși să remarcăm importanța pe care o joacă acest nivel din punct de vedere a însușirii aspectelor de ordin strict lingvistic, și într-o oarecare măsură pragmatic a unei limbi străine. Cu toate acestea, din punct de vedere a dezvoltării intelectuale nivelul liceal putem spune că reprezintă piatra de temelie în definirea preferințelor și valorilor de ordin educațional pentru marea majoritate a adolescenților. În ceea ce privește nivelele universitare și postuniversitare, acestea reprezintă o confirmare în plus și o aprofundare a preferințelor exprimate din timpul liceului. Așadar, considerăm că ținând cont de aceste etape deosebit de importante în dezvoltarea psiho-sociologică și socio-culturală a individului, parametrilor identificați în subcapitolul 2 al acestui articol li se poate acorda următoarea pondere în termeni de **Fundamental, Necesar, Dezirabil**, unde:

- **Fundamental (F)** face referire la necesitatea imperioasă de consolidare a competenței cheie la care face referire parametrul respectiv prin mijloace specifice, din moment ce în anii de pregătire anterioară acesta s-a regăsit într-o pondere puțin semnificativă dacă nu a lipsit chiar cu desăvârșire.
- **Necesar (N)** indică faptul că respectivul parametru s-a regăsit și în nivelul anterior de pregătire dar este necesară continuarea dezvoltării competenței la care face referire.

⁵⁰ În discutarea nivelelor la care stabilim ponderea parametrilor de ordin intercultural și plurilingvistic pornim de la terminologia utilizată în descrierea indicatorului referitor la corelația dintre nivelul șomajului și gradul de pregătire profesională. Prin urmare, nivelul primar desemnează absența educației, nivelul claselor primare și/ sau gimnaziale. Nivelul secundar face referire la nivelul liceal/ învățământul obligatoriu, iar nivelul terțiar cuprinde studiile universitare și postuniversitare.

- **Dezirabil (D)** indică faptul că individual se presupune a avea deja un bagaj de competențe cheie, iar parametrul cu ponderea dezirabil nu indică decât posibilitatea îmbunătățirii competenței măsurate prin intermediul parametrului respectiv.

Variabile	Parametri	Pondere/ Nivel de pregătire secundar	Pondere/ Nivel de pregătire terțiar
<i>competențe socio- culturale</i>	Managementul interacțiunilor (individualitate/colectivitate)	N	D
	modalități de arătare a respectului (distanța față de putere)	F	D
	orientarea către cunoaștere	N	D
	proxemica	N	N
	empatia	N	N
<i>competențe psiho-sociale</i>	toleranța la ambiguitate (cultura vinei-cultura rușinii)	F	N
	gestionarea rolurilor impuse de comportamentul interrelațional (tipuri de tranzacții acceptate și validate de codul psiho-socio-cultural al individului și comunității din care face parte)	F	N
<i>competențe lingvistice</i>	A se vedea parametrii stabiliți deja în Cadrul European de Referință asupra cărora nu vom insista datorită recunoașterii lor la nivel internațional drept parametri de referință în evaluarea nivelului de cunoaștere a unei limbi	N/A	N/A
<i>pragmatice</i>	Idem	N/A	N/A
<i>sociolingvistice</i>	orientarea către conținut/formă linearitatea argumentării vs divagare	F	F
<i>competențe metalingvistice</i>	Sensibilitatea interculturală	F	D

5. Concluzii

Abordarea problematicii ponderii parametrilor privind competențele interculturale și plurilingvistice ale absolvenților de învățământ liceal și superior în condițiile existenței unei piețe de muncă extinse (căreia i se circumscriu și activitățile specifice teatrelor de operații multinaționale) așa cum a fost efectuată în cadrul acestei lucrări nu vine decât să pună bazele unor viitoare demersuri care să argumenteze în detaliu o parte din ideile emise deja.

Astfel, după cum am mai menționat, considerăm că lista parametrilor propuși nu este nici pe departe exhaustivă și nici detaliată pe cât probabil ar trebui. Dar pentru a deveni astfel este nevoie de un demers mult mai amplu, dacă nu de o investigație aprofundată pornind de la programele școlare pe limbi străine, pe limba română și pe limbile materne în ceea ce privește competențele de natură interculturală vizate de temele propuse, trecând apoi prin cerințele pieței de muncă românești în privința competențelor de ordin intercultural (iar aici trebuie remarcată absența unui astfel de studiu), precum și ale pieței forței de muncă din UE și, ajungând în cele din urmă, la conturarea unui profil al absolventului de liceu și de facultate în funcție de coordonatele soft și hard ale cerințelor pieței de muncă.

Sperăm însă că acest gol va fi în curând parțial acoperit de cercetarea pe care intenționăm să o efectuăm pe un domeniu mult mai restrâns: aria misiunilor multinaționale și profilul absolventului de instituții militare din punct de vedere al competențelor interculturale și

purilingvistice pe care trebuie să le dețină în vederea executării cu succes a unui asemenea tip de misiune.

Dorim de asemenea ca în demersurile următoare ponderea parametrilor să poată fi exprimată în valori de minim și maxim în funcție de rezultatele cercetărilor pe care le vom întreprinde și de instrumentul de verificare a competenței de comunicare interculturală pe care dorim să-l elaborăm. Astfel, prin intermediul celui din urmă, dorim să stabilim cu o mai mare acuratețe parametrii specifici CCI, cât și variabilele pe care trebuie insistat în procesul instructiv educativ din instituțiile de învățământ militar și civil. În cele din urmă, sperăm că putem identifica/ dacă nu integra curriculumului cadru acele competențe care sunt fundamentale comunicării de ordin intercultural și care pot transforma viitorii absolvenți în „Cosmopolitans without a Cosmopolis”.

BIBLIOGRAFIE

1. Thomas L. Friedman- *Understanding Globalization. The Lexus and the Olive Tree*. First Anchor Books Edition, 2000, p. 27
2. Jacob, N. *Intercultural Management*, Kogan Page, 2003
3. Tomlinson, J *Globalization and Culture*, University of Chicago Press, Chicago, 1999
4. <http://www.britishcouncil.org/colombia-exams-ielts-common-european-framework-cambridge-esol-and-alte.pdf>
5. Winnie Cheng *Intercultural Conversation*, John Benjamins Publishing Co, 2003,p.2
6. Spitzberg, B. H., & Cupach, W. R. *Interpersonal Communication Competence* (pp. 33-71). Beverly Hills, CA: Sage.,1984
7. Cui, G., & van den Berg, S. *Testing the construct validity of intercultural effectiveness*. International Journal of Intercultural Relations, 15, 227-241,1991
8. Ruben, B. D. *Assessing communication competency for intercultural adaptation*. Group & Organization Studies, 1, 334-354,1976
9. Bennett, M. J., & Hammer, M. R. *The intercultural development inventory (IDI) manual*. Portland, OR: The Intercultural Communication Institute, 1998
10. Clyne, Michae *Inter-cultural communication at work: cultural values in discourse*
11. <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm>

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare

ASPECTE PRIVIND DETERMINAREA PROFILULUI ABSOLVENTULUI DE CĂTRE PIAȚA MUNCII

Lt.col.dr. Moldovan Dorinel-Ioan*

Abstract:

The paper intends to present some issues of the relationships which exist between the graduate's profile and the labor market, with its two requirements: supply and demand. It is assessed that the labor market in ROMANIA needs well qualified people, able to offer the value added for created product. Important prerequisites of the new employees, coming from universities or technical schools are related to their skills, competencies and abilities, able to give them benefit in the competition on the labor market for a better work place.

Introducere

Relaționarea dintre cererea și oferta de pe piața muncii și așa-numitul „profil al absolventului” ar trebui privit în complexitatea determinării economico-social-politică dar și spiritual-psihologică, întrucât ființele umane, chiar și în calitatea lor de forță de muncă nu pot fi reduse strict la o dimensiune economică, rigid și limitativ abordată.

Piața muncii în România deceniilor post '90 a cunoscut o dinamică specifică zonei Europei fost comuniste, în care dispariția unui sistem social (economie centralizată, industrie cu tehnologie uzată moral și energofagă, schimburi economice predilecte în cadrul unui bloc economic care ulterior s-a autodizolvat, constrângând economiile țărilor din regiune să-și îndrepte exporturile spre alte zone, mult mai competitive din punct de vedere economic, politici economice pentru privatizarea marilor complexe industriale lipsite de coerență cu rezultate generatoare de conflicte sociale) a solicitat liderilor politici dar a determinat și grupurile de interese și de presiune, să identifice și să aplice căi și direcții de acțiune pentru înlocuirea acestui sistem, cu modele de import, considerate de succes, de altfel, în statele stabilite ca etaloane.

În noul context, accesarea României la instituțiile euroatlantice și europene, în special la UE (01.01.2007) reprezintă evenimente marcante pentru istoria României. „Aderarea României la Uniunea European presupune o modernizare a societății, care va implica pentru tineri și pentru sistemul de pregătire profesională din țara noastră o adaptare permanentă la progresul componentelor cele mai progresiste ale societății. În zilele noastre, munca devine, din ce în ce mai mult, nu doar o modalitate de asigurare a unor venituri, ci și un mediu cu inflexiuni din ce în ce mai clare în domeniul intelectual și cultural. Viteza de acomodare la noile profesii pentru care există nișe pe piața muncii solicită din ce în ce mai mult dinamism, flexibilitate și capacitate de adaptare din punct de vedere individual, dar și colectiv”^[51]. În acest sens dezvoltarea profesională trebuie să țină cont de o corelare riguroasă între nomenclatorul profesional, pregătirea și calificarea oferită de sistemul de pregătire și cerințele pieței muncii.

Piața muncii – scurtă abordare teoretică

Piața muncii se constituie prin confruntarea cererii cu oferta de muncă, funcționând în fiecare localitate, regiune, țară, zonă economică sau la nivelul diferitelor grupuri de țări, dar și la scară mondială. Activitățile care se inițiază sau există în societate generează și necesită nevoia de muncă, reprezentând volumul total de muncă necesar îndeplinirii sau desfășurării acestora.

Din perspectiva științelor economice, cererea de muncă reprezintă nevoia de muncă remunerată care se formează la un moment dat într-o economie de piață și se exprimă prin numărul locurilor de muncă disponibil a fi ocupate de către potențialii angajați, care provin din cadrul populației apte de muncă din piața în cauză (regiune, țară, zonă economică).

⁵¹ *Carierele tinerilor în noua Europa* - interviu realizat Cecilia Caragea cu Vasile Pușcaș, ministru negociator- șef pentru Integrarea Europeană (2004) revistei *Cariere* în <http://www.cariereonline.ro/no5/articol5.htm>

Se consideră că oferta de muncă se formează din munca pe care o pot depune indivizii din cadrul populației active, aptă și disponibilă de muncă, în condiții remunerate și se caracterizează, datorită complexității factorului uman, prin grad de mobilitate relativ redus, lipsă de omogenitate, formare în timp. Trebuie remarcat faptul că oferta de muncă nu se manifestă în totalitate pe baza principiilor economiei de piață, deoarece ființa umană nu poate fi redusă strict la o componentă economică.

În literatura de specialitate se apreciază că piața muncii, ca expresie a raporturilor dintre cerere și ofertă, se manifestă pe două paliere. Inițial, pe primul palier considerat a exista pe ansamblul unei economii sau pe segmente mari de cerere și ofertă, determinate de particularitățile tehnico-economice ale activităților productive din sfera economică, se stabilesc condițiile și principiile generale de angajare ale salariaților, de stabilire a salariilor și veniturilor acestora.

La nivelul celui de-al doilea palier, (reprezentând continuarea firească a primului), are loc întâlnirea cererii cu oferta de muncă în termeni reali, în funcție de condițiile concrete ale organizației angajatoare (atât private cât și bugetare sau chiar și non-guvernamentale) privind specificul activității, localizare, climat de muncă, alți factori, dar și ale salariaților sau prestatorilor de diferite tipuri de servicii sau ofertanți de produse. Cererea se dimensionează, ca volum și structură, pe baza diferitelor tipuri de documente (contracte de angajare sau de colaborare și a alte asemenea documente) asumate de organizația angajatoare, iar oferta se delimitează pe baza diferitelor considerente: programul de muncă, număr de ore suplimentare acceptate a fi prestate de către angajați într-un interval de timp, în funcție de nevoile și aspirațiile lor, de situația socială și economică etc. la momentul respectiv.

Din perspectivă socio-economică, forța de muncă manifestă câteva caracteristici care trebuie luate în considerare la analiza pieței muncii, cum ar fi :

- cererea de muncă este practic invariabilă pe termen scurt, deoarece dezvoltarea unor activități existente și inițierea altora noi, generatoare de locuri de muncă, presupun o anumită perioadă de timp;
- oferta de muncă, în ansamblul său se formează în funcție de particularitățile zonale (dinamică socială și investițională, tradiții și cultură locală, resurse naturale, accesibilitate etc.) dar și într-un interval timp destul de îndelungat, în care crește și se instruește fiecare generație de indivizi până la vârsta la care se poate angaja;
- posesorii forței de muncă au o mobilitate relativ redusă, deoarece indivizii nu se deplasează dintr-o localitate în alta și nici nu își schimbă cu ușurință profesia sau competențele profesionale, ci sunt mai degrabă atașați mediului economico-social, chiar dacă nu au avantaje economice. De asemenea, oferta de muncă depinde de vârstă, sex, starea sănătății, psihologie, condiții de muncă etc, aspecte care nu sunt strict de natură economică;
- oferta de forță de muncă este eminentamente perisabilă și are caracter relativ rigid. Ofertantul de forță de muncă, întrucât are nevoie de mijloace existențiale, este obligat să obțină un loc de muncă, astfel încât nu poate aștepta un timp prea îndelungat angajarea pe un loc de muncă.
- cererea și oferta de muncă nu sunt omogene, ci de compun din segmente și grupuri mai mult sau mai puțin concurențiale, fără a se putea substitui reciproc decât în anumite limite sau deloc.

Piața muncii în România

O perspectivă provocatoare asupra pieței muncii în România în orizontul anului 2010, fundamentată pe estimările unor importanți actori de pe piața muncii (angajatori și patronate, specialiști în resurse umane, sindicate și autorități - Ministerul Muncii și Comisia Națională de Prognoză), cu implicații directe și în ceea ce privește „profilul absolventului” este oferită de publicați „Business Standard”^[52] care propune spre analiză și dezbateră cinci teme de discuție:

⁵² http://standard.money.ro/articol_22197/piata_forței_de_munca_in_2010.html

„Salarii”, „Industria afectate de deficit de personal”, „Importul de muncitori străini”, „Migrația la nivel de management” și “Românii care muncesc în afara țării.”

Conform publicației citate, în prezent, piața românească a forței de muncă este marcată de o serie de paradoxuri, exprimată prin următoarele aspecte:

- existența unei crize a forței de muncă la nivelul întregii țări, în condițiile uneia dintre cele mai mici rate ale ocupării din UE;
- o parte din forța de muncă din România (milioane de români) activează în străinătate, în timp ce pe piața locală încep să intre muncitori din alte țări;
- piața muncii din România este marcată de o competitivitate scăzută a forței de muncă, în timp ce creșterile salariilor și veniturilor au depășit, conform analizilor economice, cu mult indicii de productivitate;
- existența discrepanțelor salariale majore între managerii de la vârful societăților economice sau publice și restul personalului angajat, dimensiune care situează piața muncii din țara noastră alături de alte piețe din America Latină;
- potrivit unor analize și puncte de vedere, există discrepanțe regionale adânci în privința salarizării, ocupării și pregătirii profesionale, care induc percepția existenței a „*două Români*” (potrivit evaluărilor, există, pe de o parte, axa București-Timișoara, pe de alta parte, restul țării; pe baza evaluării altor evidențe, se poate accepta existența marilor centre urbane dezvoltate, cu zonele metropolitane limitrofe acestora și restul așezărilor urbane, de mici dimensiuni, mai departe de aglomerațiile citadine, cât și a celor rurale).

Proiect pentru profilul absolventului – învățarea continuă

Din perspectiva dezvoltării permanente, *Education & Training 2010 Work Programme* prezintă cele opt competențe a învățării continue, pe întreaga durată a vieții, necesare pentru împlinire personală, sociabilitate și implicare socială și cetățenească activă și potențial de angajare profesională. Cele opt competențe sunt: 1.comunicarea în limba maternă, 2.comunicarea într-o limbă străină, 3.competențe matematice și în știință și tehnologie, 4.competențe IT&C, 5.competența de a învăța cum să înveți, 6.competențe interpersonale și civice, 7.spiritul antreprenorial, 8. conștiința și apartenența culturală (1.*competence in one's mother tongue*, 2.*communication in foreign languages*, 3. *mathematical literacy and basic competences in science and technology*, 4.*ICT skills*, 5.*learning-tolearn*,6.*interpersonal and civic competences*, 7.*entrepreneurship and 8.cultural awareness*).^[53]

Dinamica socio-economică a României a impus pe piață noi profesii care necesită a abordare mai complexă a pregătirii pentru acestea; necesitățile dezvoltării profesionale nu se opresc doar la studenți ci sunt valabile pentru toate persoanele angajate, deoarece învățământul continuu, pe toată durata activă a vieții, a devenit o realitate.

Astfel, diversificarea prin dezvoltare economico-socială aduce cu sine o cerere crescută atât de manageri de top și middle cât și de specialiști în diverse domenii care se prefigurează a fi cele mai dinamice în perioada următoare cum ar fi: piața financiară, zona fondurilor de investiții, piața de retail, marketingul, zona industrială, leasingul imobiliar, domeniul dezvoltării afacerilor, dar și piața de IT&C. Acest lucru va duce la creșterea semnificativă a cererilor de manageri cu profil tehnic / industrial și chiar la apariția de profesii noi care nu există încă pe piață: brokeri / traderi de servicii în telecomunicații, directori de creditare sau pentru companii legate de domeniul investițiilor imobiliare, directori si personal specializat pentru sistemul de leasing imobiliar dar și experți în zona de management al riscului în domeniul bancar.^[54]

Noile domenii solicită personal calificat, atât specialiști cât și manageri a căror experiență și pregătire dovedesc că avansarea lor în ierarhia companiilor multinaționale este posibilă și chiar se realizează, mai puțin în cazul pozițiilor de director general sau celor financiare, unde sunt preferați încă, managerii străini. Chiar dacă profilul candidatului depinde de la companie la

⁵³ http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#basic

⁵⁴ Iohanna Onaca Purdea - *Cele mai căutate meserii*, Jurnalul Național, 23 februarie 2005

companie, câteva trăsături specifice ies în evidență: expertiza în domeniu, combinată cu capacitatea de învățare continuă, cărora li se adaugă trăsăturile de personalitate (determinare, entuziasm, o gândire orientată pe găsirea de soluții și realizarea obiectivelor la timp) construite pe valori morale solide, necesare pentru înțelegerea și respectarea oamenilor cu care lucrează.

“Candidatul ideal trebuie să fie o persoană sinceră, cu o moralitate respectabilă, care își poate susține afirmațiile cu fapte (...) și să fie în același timp un manager eficient, adaptabil la un mediu nou. Trebuie să fie, de asemenea, o persoană realistă, cu așteptări materiale evident superioare, dar în nici un caz exagerate și care să-și dorească paliere de stabilitate și creștere profesională, mai degrabă decât salturi extreme”.^[55]

Toate acestea demonstrează complexitatea în creșterea a pieței muncii și implicit competiția atât între organizații pentru păstrarea celor mai buni oameni cât și între indivizi pentru promovarea pe poziții mai înalte care generează recompense și recunoaștere, prestigiu social și profesional.

Spiritul antreprenorial – element cheie al Strategiei Lisabona

Din perspectivă europeană^[56] se consideră că există o strânsă legătură între creșterea economică și spiritul antreprenorial, mai ales în țările dezvoltate, cu un înalt nivel al veniturilor, justificată prin capacitatea indivizilor de a descoperi noi oportunități, a începe noi afaceri care creează implicit noi locuri de muncă generatoare de venituri pentru toți actorii sociali. De aceea, menținerea cu succes a modelului social european necesită dezvoltare economică, realizabilă printr-un număr în creștere de noi firme, creșterea numărului de antreprenori cu dorință de a se implica în afaceri inovative și mai multe întreprinderi mici și mijlocii de succes.

Complementar, spiritul antreprenorial poate să contribuie la creșterea coeziunii sociale în regiunile mai puțin dezvoltate și să ofere oportunități de angajare pentru șomeri și pentru alte persoane dezavantajate. Mai mult chiar, spiritul antreprenorial poate contribui la dezvoltarea potențialului antreprenorial al femeilor care nu a fost suficient exploatat până acum.

Astfel formarea și dezvoltarea prin educație a spiritului antreprenorial crește șansele inițiativelor și auto-implicării, asigurând indivizilor atât satisfacție cât și recompense pe măsură. Educația antreprenorială nu trebuie să se limiteze însă doar la aspectele economice legate de înființările de noi firme, începerea de noi afaceri și crearea de noi locuri de muncă. Spiritul antreprenorial devine o competență de bază pentru toți, conducând la mai multă creativitate și încredere în forțele proprii, și implicit responsabilitate socială.

Spiritul antreprenorial include^[57] planificarea, organizarea, analizarea, comunicarea, realizarea, evaluarea și înregistrarea progreselor în învățare. Acest set de management al învățării este folositor atât pentru viața privată, pentru buna gestionare a problemelor familiei și gospodăriei cât și în afaceri și în societate. Alte aspecte ale antreprenoriatului care se găsesc egal distribuite în cele trei domenii: privat, al afacerilor și social, sunt legate de capacitatea individuală de cunoaștere a propriilor slăbiciuni și puncte forte și de a se dezvolta pe baza acestora, comportamentul proactiv, curiozitatea și creativitatea, asumarea riscurilor, răspunsul pozitiv la schimbări și capacitate de inițiativă. Se poate observa cum factorii cognitivi se împletesc cu cei emoționali și volitivi pentru realizarea ființei plene, definită încă din antichitate.

Toate aceste considerente subliniază importanța școlii de a fi activ implicată în formarea spiritului antreprenorial la toate nivelurile: primar, secundar și terțiar. Dar reușita în formarea spiritului antreprenorial nu trebuie lăsată doar la latitudinea școlii, deoarece factorii și elementele exterioare acesteia (familia, comunitatea, mediul de afaceri) își aduc din plin contribuția.

⁵⁵ Alexandru Talmazan, Managing Partner la Wrightson Romania în Iohanna Onaca Purdea - *Cele mai căutate meserii*, Jurnalul Național, 23 februarie 2005

⁵⁶ Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Implementing the Community Lisbon Programme: *Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning*, Brussels, 13.2.2006 COM(2006) 33 final

⁵⁷ <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basicpaper2004.pdf> , p.7

Din această perspectivă, printre măsurile avute în vedere^[58] atât la nivel național cât și la cel al întregii comunități europene pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial se numără:

- cooperarea între autoritățile naționale și regionale în vederea dezvoltării unei strategii conținând obiective clare pentru toate nivelurile educaționale;
- includerea aspectelor antreprenoriale în curricula de la toate nivelurile educaționale;
- sprijin pentru școli și profesori pentru: inițierea de programe antreprenoriale, training, parteneriate între instituțiile de învățământ și comunitatea locală, în special mediul de afaceri, înființarea de mini-companii ale elevilor;
- promovarea antreprenoriatului în învățământul superior prin: inițierea de cursuri și elaborarea de studii științifice; training pentru profesori; crearea de rețele pentru schimbul de bune practici; creșterea mobilității între universități și mediul de afaceri, inclusiv implicarea oamenilor de afaceri în activitatea didactică.

Spiritul antreprenorial are nevoie de un fundament științific pe care școala îl poate oferi atât prin conținutul cursurilor cât și printr-o legătură duală între mediul de afaceri și profesori. Adică învățământul centrat pe student își atinge scopul în momentul în care universitatea ca unitate formatoare va răspunde atât necesităților educaționale ale studenților cât și cerințelor pieței.

Concluzii

Competențele și abilitățile cu care un absolvent al sistemului educațional din România intră pe piața muncii trebuie corelate cu cerințele profesionale ale angajatorilor care sunt, în fapt și beneficiarii acestor produse educaționale realizate și prin intermediul taxelor și impozitelor plătite.

În lipsa unei cunoașteri foarte bune a caracteristicilor pieței muncii sau a cerințelor privind competențele profesionale pe piața muncii, dar și în cazul absenței intenției și dorinței de a proiecta formarea profesională pe cererea pieței muncii, există posibilitatea ca discrepanțele (care pot să apară între ceea ce formează și dezvoltă școala și ceea ce se cere pe piața muncii) să determine costuri sociale suplimentare identificate sub aspectul ajutoarelor de șomaj pentru absolvenții care nu au reușit să își găsească locuri de muncă, investițiilor pentru recalificare și reformare profesională, emigrației profesionale, importului de forță de muncă din alte țări cu repercusiuni asupra echilibrului social și al evoluției naționale.

BIBLIOGRAFIE

1. Carierele tinerilor în noua Europa - interviu realizat Cecilia Caragea cu Vasile Pușcaș, ministru negociator - șef pentru Integrarea Europeana (2004) revistei Cariere în <http://www.cariereonline.ro/no5/articol5.htm>
2. http://standard.money.ro/articol_22197/piata_fortei_de_munca_in_2010.html
3. http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/objectives_en.html#basic
4. Iohanna Onaca Purdea - Cele mai căutate meserii, Jurnalul Național, 23 februarie 2005
5. Alexandru Talmazan, Managing Partner la Wrightson Romania în Iohanna Onaca Purdea - Cele mai căutate meserii, Jurnalul Național, 23 februarie 2005
6. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning, Brussels, 13.2.2006 COM(2006) 33 final
7. <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basicpaper2004.pdf> , p.7
8. Spiritul de afaceri - promovat în școli și universități - <http://www.euractiv.ro> / 22.02.2006

* Ministerul Apărării Naționale, București

⁵⁸ Spiritul de afaceri - promovat în școli și universități - <http://www.euractiv.ro> / 22.02.2006

DIVERSIFICAREA OFERTEI PE PIAȚA MUNCII, INCLUSIV CEA MILITARĂ, PENTRU ABSOLVENȚII CUNOSCĂTORI (VORBITORI) DE LIMBĂ FRANCEZĂ, LA PARAMETRII IMPUȘI DE EXIGENȚELE ANGAJATORULUI

Lector univ. dr. Ana Mona ILIE*

Am pornit în analiza diversificării ofertei pe piața muncii pentru cunoscătorii (vorbitorii) de limbă franceză, de la o realitate lesne de constatat și pe care am detaliat-o în demersurile mele anterioare pe această temă și anume aceea că, în condițiile în care limba engleză se găsește într-o veritabilă ofensivă, aflându-se în poziția de a monopoliza comunicarea mai ales în domeniile legate de tehnică de ultimă generație (cu precădere Internetul), insistența mea pe creșterea cerinței de vorbitori de franceză poate părea un eșec anunțat sau o neconvingătoare pledoarie pentru o cauză care poate fi considerată pierdută. Mizând pe o impresionantă cantitate de argumente pro limba franceză, îmi asum acest risc, fiind pregătită să răspund franco - scepticilor, cu noi elemente de natură a convinge că limba lui Voltaire rămâne una dintre cele la care se apelează tot mai frecvent ca limbă oficială de documentare și comunicare atât în țările francofone cât și în principalele organisme internaționale, respectiv ONU (alături de engleză, spaniolă, rusă, chineză și arabă), NATO (împreună cu engleza) și UE (fiind între cele douăzeci și trei de limbi oficiale), poziție care îi asigură un statut privilegiat, care se transferă și celor care o vorbesc.

Doresc să fac o remarcă, în opinia mea extrem de necesară și anume că, prin referirea la vorbitorii de franceză îi avem în vedere pe acei care cunosc această limbă în urma studierii intense a acesteia în diferite instituții de învățământ, în mod deosebit în facultate și nu persoanele care au uzitat-o în perioadele petrecute în țări unde limba oficială este franceza și unde pentru a reuși să comunice în mediul respectiv au avut nevoie de cunoștințe minime și nesistematizate. În consecință, insist asupra ideii că, pentru a fi performanți pe piața muncii, absolvenții trebuie să cunoască bazele limbii franceze și în virtutea acestui fapt, să o poată utiliza corect, adecvat domeniului în care lucrează și nuanțat. Astfel, ține de un adevăr axiomatic faptul că, în virtutea abordării acestui subiect, ne referim la piața muncii extinsă pe care o presupune apartenența noastră la UE.

Este adevărat că oferta pentru cunoscătorii limbii franceze poate - și în mod real se întâmplă așa - depăși limitele UE, în mod deosebit acolo unde se găsesc companii din Franța. Consider că în acest context, ne putem referi, prin asimilare și la piața muncii în domeniul militar, având în vedere misiunile pe care absolvenții de învățământ superior militar le pot îndeplini atât în cadrul NATO cât și sub egida ONU, UE, etc. Noua poziție a Franței în cadrul NATO, în mod cert va conduce la creșterea solicitărilor de ofițeri care vorbesc corect limba franceză.

Deși nu este un obiectiv al comunicării mele, simt nevoia să definesc sintagmele piața muncii și oferta de muncă pentru a delimita aria în care îmi exprim opiniile. Potrivit unor autori, „piața muncii reprezintă spațiul economic în care tranzacționează în mod liber utilizatorii de muncă (deținătorii de capital) în calitate de cumpărători și posesorii resursei de muncă, în calitate de vânzători, în care, prin mecanismul prețului muncii, al concurenței libere între agenții economici, al altor mecanisme specifice, se ajustează cererea și oferta de muncă” iar ”oferta de muncă se delimitează în cadrul potențialului demografic printr-o serie de criterii, de condiții socio-demografice, de opțiuni ale persoanelor cu vârsta legală de muncă și apte de muncă”.⁵⁹

Rezultă cu claritate că prin intermediul cererii și ofertei, se apelează la cel de-al doilea element fundamental al pieții muncii, reprezentat de resursa de muncă, în care sunt incluși toți cei apti de a ocupa diferite poziții în societate atât în zona concepției cât și în cea a execuției. Din perspectiva absolventului de limbă franceză oferta este în ambele părți, dar cu precădere în execuție, având în vedere lipsa de experiență și nevoia de a-și însuși cunoștințele necesare

⁵⁹ http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_1852.html

managerului și în general celui care concepe. Din definițiile de mai sus, rezultă că pentru ocuparea efectivă a unui post, esențială este îndeplinirea criteriilor stabilite de angajator, în raport de specificul companiei (firmei) dar și de poziția în organigramă.

Noua fizionomie a pieții muncii, după admiterea țării noastre în UE și când vorbim despre absolvenții de învățământ superior militar după admiterea în NATO și participarea la misiuni internaționale în cadrul Alianței sau a coalițiilor, s-a modificat fundamental, în sensul că s-a extins enorm iar oferta s-a diversificat în pas cu noile evoluții ale societății contemporane.

Pentru absolvenții de limbă franceză își manifestă un mare interes firmele românești (inclusiv băncile) care au preponderant relații cu Franța sau cu țări care folosesc curent franceza, firmele (companiile) din Franța din țara noastră și din alte țări, precum și cele ale țărilor francofone, indiferent unde își au afacerile. Din practică rezultă că absolvenții noștri sunt preferați datorită abilităților de care dispun nu numai în domeniul lingvistic dar și în IT. Trebuie însă subliniat și realitatea care nu poate fi eludată, că angajatorii apreciază și faptul că specialiștii noștri au mare disponibilitate de a lucra oriunde în lume iar condițiile care le sunt impuse sunt mai ușor acceptate.

Foarte importante sunt ofertele care sunt făcute de organismele internaționale din care țara noastră face parte: ONU, UE, NATO etc.

Se pornește de la o realitate pe care a surprins-o deosebit de exact domnul Leonard Orban⁶⁰, Comisar European pentru multilingvism care sublinia că: "România este o țară în care a vorbi fluent limbi străine face parte din cotidian. Acest fapt a și permis Comisiei Europene și celorlalte instituții comunitare să recruteze traducători și interpreți foarte talentați și dedicați acestor profesii. Ei le facilitează cetățenilor români accesul la legislația și informația europeană în limba română sau într-o limbă pe care o înțeleg"

Având în vedere obligațiile care revin României, în mod deosebit pe linia armonizării legislative cu UE, fidelitatea traducerilor devine de importanță capitală, cunoscute fiind efectele grave ale unor interpretări greșite generate de incorecta redare în limba română a celor stabilite prin legislație sau la diferite somme-uri internaționale. Dar oferta nu este numai pentru traducători ci și pentru consilieri, corectori ai unor documente importante, funcționari publici etc.

Pentru a exemplifica am ales una dintre multele oferte pentru Parlamentul European, respectiv pe aceea care se adresează absolvenților de limbă franceză cu o anumită experiență în posturi de execuție și de conducere, pentru poziția de funcționar public:

„Ministerul Afacerilor Externe a anunțat că Oficiul European pentru Selecția de Personal (EPSO) organizează un nou concurs de selecție a unor persoane care pot ocupa posturi în cadrul instituțiilor europene. Se pot înscrie cetățeni din toate cele 27 de state membre ale Uniunii Europene. Principalele condiții pentru a putea participa la acest concurs sunt: studii superioare; 10 ani de experiență, din care 3 ani într-o poziție de conducere; cunoașterea limbii germane sau a **limbii franceze**.

Orice cetățean care dorește să se angajeze în cadrul unui for european o poate face dacă reușește să treacă de concursul organizat pentru ocuparea aceluși post. Astfel de selecții au loc periodic. Statutul de **funcționar public** este unul foarte râvnit în special datorită salariilor foarte ridicate, dar și condițiilor deosebite de lucru.⁶¹

Pentru piața internă exemplificăm cu una dintre numeroasele oferte făcute aceluiași absolvenți (vorbitori de limbă franceză):

COMPANIA: TELEVOX SRL⁶²

operator voce în limba franceză

CANDIDATUL IDEAL: Căutăm o persoană disponibilă full-time (programul serviciului este non-stop, permanența fiind asigurată în ture) care să vorbească bine **limba franceză** și

⁶⁰ http://www.gov.ro/introducerea-si-integrarea-limbii-romane-ca-limba-oficiala-a-ue-in-cadrul-comisiei-europene-este-intr-un-stadiu-avansat-eforturile-autoritatilor_11a62593.html

⁶¹ http://www.sfin.ro/articol_9196/noi_angajari_la_parlamentul_european.html

⁶² <http://www.ejobs.ro/user/locuri-de-munca/televox-srl-operator-voce-in-limba-franceza/37583/arch>

care să se adapteze muncii într-o echipă tânără și dinamică, dispusă să învețe și să se perfecționeze continuu.

RESPONSABILITĂȚI / BENEFICII: Postul presupune dialoguri telefonice cu persoane din Franța, scopul fiind acela de a se adapta într-un mod agreabil cerințelor clienților.

Beneficii: program flexibil, ideal pentru studenți; contract de muncă legal; prime; lucru la sediul firmei, în imobil modern, amplasat în zona centrală.

DESCRIEREA COMPANIEI SAU A JOBULUI:

Companie de telecomunicații care oferă pentru piața românească diverse aplicații pentru telefoane mobile (logo-uri, sonerii, jocuri, clipuri video) și pentru piața franceză servicii de software și call-center.

Extrem de relevantă este cererea în creștere în Canada, în mod deosebit în Quebec, a imigranților vorbitori de limba franceză, sens în care prezentăm un document (în sinteză) din această provincie :

„Proiectul de lege asupra identității quebecheze continuă să inventarieze punctele de vedere și temerile legate de practica acomodărilor rezonabile, aduc la suprafață, ca o temă recurentă, **situația limbii franceze** în Quebec și rolul ei în **integrarea imigranților**. Potrivit publicației Pagini Românești, până de curând, apărea ca un element neliniștitor pentru viitorul limbii franceze, preferința manifestată de mulți nou-veniți în Quebec pentru limba engleză, aleasă atât ca limbă principală de comunicare în raporturile interpersonale cât și ca limbă de explorare culturală. **Limba franceză** continuă, desigur, să fie dominantă în Quebec. Proporția quebechezilor care au, drept limbă maternă, limba franceza se situa constant în jurul a 80 la sută și chiar puțin peste acest prag.”⁶³

Este evident că în Quebec, șansele pentru imigranții vorbitori de limbă franceză sunt mult mai mari, în pofida tentației de a se utiliza mai mult engleza.

Deosebit de utilă este **formarea francofonă**, valabilă pentru absolvenții din toată lumea și cu atât mai mult pentru români, care dețin ca limbă maternă una atât de apropiată de cea franceză. În acest sens studiul „**Ce este o formare francofonă?**” relevă următoarele:

„**Un ATU: o specializare și o limbă străină**

Formari universitare complete, la toate nivelurile și într-un număr mare de domenii: științe economice și de administrație, științe politice și juridice, științe aplicate și științe inginerești, științe umane și sociale, medicină și sănătate.

Un învățământ parțial sau integral în limba franceză.

Diplome recunoscute.

Multiple parteneriate între universități române și universități străine pe baza francofoniei.

De ce să urmați o formare francofonă?

1. Pentru a dobândi competențe de înalt nivel:

- un învățământ de calitate construit pe excelență și profesionalizare;
- cooperări cu universități francofone;
- cursuri ținute de către profesori universitari din spațiul științific francofon;
- stagii profesionale pentru studenți și stagii de formare continuă pentru profesori români;
- posibilitatea de a urma studii în universitățile francofone.

2. Pentru a dezvolta un *savoir-faire* profesional adaptat culturii profesionale francofone;

3. Pentru însușirea și stăpânirea **limbii franceze profesionale**;

4. Pentru o inserție profesională reușită pe piața muncii francofone extrem de dinamică în România.”

Sesizăm că se vorbește de o limbă franceză profesională și este firesc să fie așa, deoarece fiecare profesie dispune de limbajul ei specializat. La fel se pune problema și în armată care utilizează o terminologie aptă să transmită rapid și executabil orice ordin. Pentru cadrele armatei,

⁶³ <http://2007.rgnpress.ro/Social/Imigrantii-aleg-Toronto-pentru-joburi-Montreal-pentru-limba-si-Vancouver-pentru-clima.html>

standardele de îndeplinit pentru diferite misiuni care necesită folosirea limbii franceze (în comandamente, în teatrele de operații, observatori, ofițeri de legătură etc.) sunt clar stabilite prin ordine și alte reglementări, iar selecția se face în urma unei riguroase și dificile examinări (verificări).

Din cele prezentate rezultă cu multă claritate că piața muncii în actuala sa fizionomie își diversifică oferta pentru absolvenții de limbă franceză, atât în mediul civil cât și în cel militar. Noile evoluții pe piața muncii vor fi însoțite de sporirea cererii de specialiști din toate domeniile, care să poseze temeinice cunoștințe de limbă franceză.

BIBLIOGRAFIE

1. http://www.referat.ro/referate/Piata_muncii_in_Romania_1852.html
2. [http://www.gov.ro/introducerea-si-integrarea-limbii-romane-ca-limba-oficiala-a-ue-in-cadrul-comisiei-europene-este-intr-un-stadiu-avansat-eforturile-
autoritatilor_11a62593.html](http://www.gov.ro/introducerea-si-integrarea-limbii-romane-ca-limba-oficiala-a-ue-in-cadrul-comisiei-europene-este-intr-un-stadiu-avansat-eforturile-autoritatilor_11a62593.html)
3. http://www.sfin.ro/articol_9196/noi_angajari_la_parlamentul_european.html
4. [http://www.ejobs.ro/user/locuri-de-munca/televox-srl-operator-voce-in-limba-
franceza/37583/arch](http://www.ejobs.ro/user/locuri-de-munca/televox-srl-operator-voce-in-limba-franceza/37583/arch)
5. [http://2007.rgnpress.ro/Social/Imigrantii-aleg-Toronto-pentru-joburi-Montreal-pentru-
limba-si-Vancouver-pentru-clima.html](http://2007.rgnpress.ro/Social/Imigrantii-aleg-Toronto-pentru-joburi-Montreal-pentru-limba-si-Vancouver-pentru-clima.html)

*Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Limbi Străine

DOCUMENTE CE SE ÎNCHEIE ÎNTRE NAȚIUNI ÎN VEDEREA PARTICIPĂRII LA OPERAȚII MULTINAȚIONALE

Colonel Costel Dediu

Abstract:

Over the past centuries, state practice has developed a variety of terms to refer to international instruments by which states establish rights and obligations among themselves. The terms most commonly used are the subject of this overview. However, a fair number of additional terms have been employed, such as "statutes", "covenants", "accords" and others. In spite of this diversity of terminology, no precise nomenclature exists. In fact, the meaning of the terms used is variable, changing from State to State, from region to region and instrument to instrument. Some of the terms can easily be interchanged: an instrument that is designated "agreement" might also be called "treaty". The title may follow habitual uses or may relate to the particular character or importance sought to be attributed to the instrument by its parties. The degree of formality chosen will depend upon the gravity of the problems dealt with and upon the political implications and intent of the parties.

Acolo unde comunitatea de interese există, națiunile vor intra în parteneriate politice, economice și/sau militare. Aceste parteneriate vor apare, atât la nivel regional, cât și global, după cum națiunile văd oportunități de a-și promova interesele naționale comune sau urmăresc asigurarea securității comune împotriva unor amenințări reale sau potențiale. Acțiunea conjugată a forțelor în operațiile multinaționale este rezultatul constituirii unor alianțe sau coaliții între națiuni, care asigură cadrul necesar pentru îndeplinirea scopurilor și obiectivelor a comune, ținând cont de realitățile diplomatice, constrângerile, limitările și obiectivele națiunilor membre, ale celor participante sau contribuatoare. În timp ce alianțele formează baza pentru a răspunde unei varietăți de amenințări regionale sau globale, coalițiile care sunt create pentru scopuri limitate și pentru o perioadă limitată de timp.

Operația multinațională este definită prin acțiuni militare desfășurate de două sau mai multe națiuni, de obicei, în structura unei alianțe sau coaliții⁶⁴. O alianță este rezultatul unor acorduri oficiale între două sau mai multe state, pentru scopuri și obiective pe termen lung care vizează interesele comune ale membrilor. Membrii unei alianțe urmăresc compatibilitatea sistemelor lor militare și stabilesc proceduri comune. O coaliție este bazată pe aranjamente ad-hoc între două sau mai multe state pentru o acțiune comună. O coaliție este formată și se concentrează pentru îndeplinirea unui scop limitat precis. Atât alianțele, cât și coalițiile, pot conduce la creșterea cantității și abilității forțelor disponibile și permit participanților împărțirea costurilor operației.⁶⁵

În planificarea și desfășurarea unei operații multinaționale, alături de dezbaterile asupra considerentelor de ordin politic, economic și militar, dezbaterile asupra aspectelor de ordin juridic tind să ocupe uneori același nivel sau, uneori, chiar mai important. Clarificarea acestor aspecte și reflectarea lor corespunzătoare în documente specifice obiectului și nivelului reglementării pot constitui elemente definitorii în obținerea succesului sau eșecului unei operații multinaționale.

1. Acorduri de pace

Coordonatele acțiunii forțelor într-o operație multinațională pot avea izvorul în primul rând în acordurile internaționale încheiate între părțile aflate în conflict. Faptul că anterior sau ulterior încheierii acestor tratate sunt adoptate diferite rezoluții ale organismelor internaționale care determină sau vin să aducă precizări suplimentare prevederilor tratatelor încheiate între

⁶⁴ www.thefreedictionary.com/multinational+operations, Joint Publication 3-16, Multinational Operations, 07 March 2007, http://www.js.pentagon.mil/doctrine/jel/new_pubs/jp3_16.pdf

⁶⁵ Department of the Army, FM 1, Iunie 2005, <http://www.army.mil/fm1/chapter3.html>

părțile în conflict nu schimbă natura de principal document ce trebuie luat în considerare de către forțele multinaționale deoarece ele exprimă cel mai clar voința părților și delimitează explicit limitele mandatului rezervat acestor forțe multinaționale. Două cazuri recente pot fi exemplificatoare în acest sens.

Misiunile în Balcani și Afganistan s-au desfășurat în condițiile stabilite prin acorduri internaționale de pace. Pe 21 noiembrie 1995, președinții din Croația, Serbia, Bosnia au încheiat Acordul de Pace de la Dayton, cunoscut de asemenea, ca și Cadrul general pentru pace în Bosnia și Herțegovina (GFAP). Acesta și anexele sale militare au definit rolurile și responsabilitățile părților, precum și a forței multinaționale, și au inclus următoarele:

- justificarea pentru utilizarea forței;
- termenele specifice de acțiune;
- zonele de separație și linia de demarcație inter-entități;
- statutul diverselor forțe de poliție și a altor organizații;
- normele privind retragerea, demobilizarea, controlul forțelor și armamentului;
- libera circulație a IFOR;
- mandatul pentru Comisiilor Militare Comune;
- statutul forțelor încheiat între NATO și Croația pe de o parte și NATO și Bosnia pe de altă parte;

Forța Internațională de Asistență de Securitate (ISAF) din Afganistan, de asemenea, funcționează ca urmare a unor acorduri internaționale. Sub egida ONU, în decembrie 2001, la Bonn, Germania, a fost încheiat acordul prin care a fost înființată Autoritatea Interimară Afgană. Acordul de la Bonn a inclus, de asemenea, o cerere adresată Consiliului de Securitate al ONU de a lua în considerare trimiterea unei forțe mandatate ONU. Ca urmare Consiliul a adoptat rezoluția Consiliului de Securitate al ONU 1386, prin care a fost autorizată prezența ISAF sub capitolul VII al Cartei ONU. Mandatul ISAF includea misiunea de a lua "toate măsurile necesare" pentru a crea un mediu sigur, în Kabul și în zonele din jur. Ulterior zona de operații ISAF a fost extinsă pentru a include toate regiunile din Afganistan. Obiectivele Acordului de la Bonn au fost îndeplinite, dar ISAF a continuat să opereze în temeiul Acordului Militar Tehnic (MTA) încheiat cu Autoritatea Interimară Afgană în ianuarie 2002. Când NATO ulterior și-a asumat responsabilitatea pentru misiunea ISAF, a semnat un schimb de scrisori cu guvernul afgan, confirmând dispozițiile Acordului Militar Tehnic ce a continuat să se aplice misiunii ISAF condusă de NATO.

2. Acorduri privind statutul forțelor (SOFAs)

Acordurile privind statutul forțelor sunt acorduri internaționale între două sau mai multe guverne, sau între un guvern și o organizație internațională în numele guvernelor care vor asigura participarea cu forțe, care asigură diverse privilegii, imunități și responsabilități, enumără drepturile și responsabilitățile membrilor forței desfășurate la nivel de individ.

Necesitatea încheierii unui acord privind statutul forțelor depinde de tipul de operație. Operațiile de impunere a păcii nu depind, și ar putea să fie desfășurate fără ca să aibă acordul autorităților națiunii gazdă (HN), așa că personalul participant nu va fi în mod necesar acoperit de SOFA în înțelesul exact al definiției, deși o protecție tip SOFA poate fi cuprinsă în alte documente.

Un acord tip SOFA sau alte acorduri internaționale pentru a proteja de la jurisdicția națiunii gazdă va acoperi personalul care participă la cele mai multe alte tipuri de operații. De exemplu, personalul implicat în misiuni ONU, de obicei, beneficiază de protecție specială. În unele cazuri, națiunea gazdă acordă statutul de "expert în misiune". Acesta se referă la articolul VI din Convenția privind privilegiile și imunitățile Organizației Națiunilor Unite, și include imunitatea completă de la legislația penală a națiunii gazdă. În alte cazuri, ONU negociază un document SOFA - echivalent, la care se face referire ca un acord privind statutul misiunii (SOMA). Modelul SOMA ONU asigură națiunilor care contribuie cu trupe jurisdicția penală exclusivă asupra forțelor lor.

Din mai multe motive, încheierea rapidă a unui acord privind statutul forțelor cuprinzător și detaliat este uneori dificil.

În primul rând, există de multe ori speranța că desfășurarea trupelor va fi de scurtă durată. În același timp prezența a numeroase presiuni pe resursele diplomatice conduce la tendința ca încheierea SOFA să nu fie considerată o prioritate.

În al doilea rând, în cazul în care națiunea gazdă are un guvern în funcțiune, de cele mai multe ori nu are un aparat bine dezvoltat sau eficient cu autoritatea de a negocia și de a încheia acorduri.

În al treilea rând, chiar și în cazul în care guvernul națiunii gazdă este gata și dispus să devină parte la un acord privind statutul forțelor, reglementările interne ale națiunilor participante plasează, deși de înțeles, constrângeri semnificative în ceea ce privește autoritatea de a negocia și de a încheia acorduri internaționale cu state străine și cum acest proces trebuie să se desfășoare.

În al patrulea rând, participarea la o forță multinațională poate implica eventual, necesitatea consacrării în instrumente bi și multilaterale.⁶⁶

Un acord tip SOFA acoperă un număr variabil de subiecte, inclusiv⁶⁷, fără a se limita la: definiții, intrarea și ieșirea forțelor pe teritoriul statului gazdă și aplicarea procedurilor de vamă graniță, identificarea membrilor forței, portul uniformelor și afișarea însemnelor naționale precum și a cele convenite pentru forța multinațională, recunoașterea licențelor și permiselor, comunicații și utilizarea spectrului electromagnetic, utilizarea infrastructurii națiunii gazdă, obținerea de bunuri și servicii din economia locală, utilizarea forței de muncă locale, proceduri vamale, taxe și impozite, utilizarea monedelor naționale și a valurilor, operațiuni bancare, asistența medicală și de sănătate publică, protecția mediului, proceduri de consultare între părți și modul de soluționare a disputelor, etc. Două subiecte nu trebuie să lipsească din orice acord privind statutul forțelor, fiind de esența unui astfel de acord, jurisdicția și soluționarea litigiilor.

3. Acorduri/înțelegeri între statele participante la forța multinațională

În mod individual, națiunile trebuie să facă fața unor provocări semnificative în implementarea și susținerea forțelor lor expediționare.

Națiunea lider⁶⁸ trebuie să înțeleagă capacitățile fiecărei națiuni ce ar putea fi angajate și să asigure fiecărui stat contributor cu trupe informații despre cum se pot integra în arhitectura coaliției.

Formarea și acțiunea unei coaliții este bazată pe o înțelegere profundă a cerințelor reciproce, nevoilor, politicilor naționale și intențiilor fiecărui contributor cu trupe. Construcția coaliției solicită un mecanism de schimb detaliat de informații referitoare la capacitățile fiecărui partener, voința și/sau abilitatea fiecăruia de a angaja resurse în cadrul coaliției.

Următoarele cerințe/informații cheie pot face obiectul negocierilor și convenirii cu națiunea lider pentru a determina parametrii ce vor defini implicarea contributorilor cu trupe în forța de coaliție⁶⁹:

⁶⁶ **INTERNATIONAL AGREEMENTS AND SOFAS**,

<https://www.mfp.usmc.mil/TeamApp/SJA/Topics/20051026160034/OPLAW%20HB%20Chapter%2015,%20Intl%20Agreements%20and%20SOFAs.pdf>

⁶⁷ Pentru un inventar al aspectelor ce trebuie să facă obiectul unui acord tip SOFA vezi și **Doctrina pentru operațiile întrunite multinaționale**, 2001

⁶⁸ Termenul de “națiune lider” este deseori utilizat în cadrul NATO ca “națiune cadru”; de asemenea în NATO “națiunea lider” este utilizată și cu sensul de națiune conducătoare pentru o anumită funcțiune. În cadrul acestei lucrări am utilizat termenul de națiune lider în sensul adeseori susținut de autori francezi în literatura de specialitate ca națiunea cu capacitatea, competența și influența de a asigura elementele esențiale ale consultării politice și conducerii militare necesare coordonării planificării și execuției operației militare a unei coaliții. Despre rolul și importanța națiunii lider în planificarea și desfășurarea unei operații multinaționale vezi pe larg **The Lead Nation Concept in Coalition Operations** la adresa

<http://www.aiai.ed.ac.uk/project/coax/demo/2002/mic/LeadNationConcept.pdf>

⁶⁹ O parte semnificativă a problemelor ce trebuie clarificate între contributorii cu trupe și între aceștia și națiunea lider apreciez că se regăsesc în *Lista cu probleme ce trebuie să stea în atenția comandantului forțelor*

- ce tipuri de forțe vor fi furnizate de către fiecare contributor cu trupe (forțe combatante, forțe de sprijin de luptă, forțe logistice, observatori, forțe de poliție militară și/sau civilă, monitori etc.);
- care este mărimea forței pe care contributorul cu trupe intenționează să o angajeze;
- pentru ce perioadă sunt forțele angajate;
- care este abordarea națională privind rotația trupelor;
- asigurarea contribuției și pe perioada de tranziție;
- care sunt elementele de doctrină cheie cu care operează contributorul cu trupe;
- care este nivelul tehnic de înzestrare a forțelor asigurate de contributorul cu trupe;
- care sunt cerințele de pregătire specifică pe care trupele furnizate trebuie să le parcurgă înaintea desfășurării în teatru;
- care sunt nivelele de asistență tehnică pe care contributorul cu trupe le solicită pentru a putea fi interoperabil cu națiunea lider sau alți contributori cu trupe;
- unde poate fi integrată expertiza specifică a forțelor contributorului cu trupe și care sunt capacitățile de nișă ce pot fi oferite;
- atitudinea – ofensivă sau defensivă – a contributorului cu trupe în ceea ce privește modul de desfășurare/rezolvare a conflictului;
- nevoia înființării unor organisme politico-militare de coordonare;
- standardele de conducere la nivelul eșaloanelor de conducere inferioare și superioare;
- care este nivelul de pregătire a forțelor angajate la intrarea în teatru de operații;
- care este gradul de aclimatizare necesar trupelor înainte de intrarea în teatru de operații;
- când vor fi disponibile pentru desfășurare forțele contributorului cu trupe;
- necesarul de transport strategic pentru introducerea-extracția trupelor în-din teatru de operații;
- care este nivelul de standardizare și interoperabilitate între contributorul cu trupe și națiunea lider;
- limitări, eficiențe și tipul de asistență sau sprijin major logistic cerut;
- capacitatea contingentului de a se auto-susține pe timpul desfășurării în teatru;
- perioada de auto-susținere după sosirea în teatru și/sau nevoile urgente pe tipuri de sprijin cerut;
- cerințe pentru sprijinul logistic organic;
- contribuția la asigurarea sprijinului logistic al coaliției;
- capacitatea/interesul contributorului cu trupe în nominalizarea ca națiune lider cu rol logistic specializat;
- posibilitatea ca autoritățile contributorului cu trupe să autorizeze națiunea lider să negocieze sprijinul națiunii gazdă în numele său;
- necesitatea unor acorduri de schimburi de servicii reciproce sau aranjamente de implementare;
- doctrina de comandă control pe care contributorul cu trupe o utilizează în mod normal;
- intenția contributorului cu trupe de a lucra conform doctrinei de comandă contro a națiunii lider;
- poziția contributorului cu trupe față de acceptarea relațiilor de comandă și intenția de plasare a trupelor proprii sub controlul operațional al comandantului forțelor coaliției;
- în ce moment va fi executat transferul de autoritate;
- poziția contributorului cu trupe față de structura proiectată a comandamentului coaliției;
- contribuția cu ofițeri de stat major a contributorului cu trupe la comandamentul multinațional al forței;

*multinaționale, precum și în Ghidul de planificare a operațiilor întrunitate multinaționale. Vezi în acest sens, pe larg, anexele 5 și 6 din **Doctrina pentru operațiile întrunitate multinaționale**, 2001, precum și în capitolele *Legal issues in the planning process* și *agreement hierarchy supporting HNS* în proiectul **NATO Legal deskbook***

- pozițiile pe care contributorul cu trupe intenționează să le ocupe în cadrul comandamentului multinațional al forței și cerințe speciale de ocupare a unor funcții de vizibilitate și răspundere sporită (adjunct al comandantului forțelor de coaliție, comandant al componentelor coaliției, funcții de senior în cadrul comandamentului, etc);
- limba utilizată în cadrul coaliției, necesarul de lingviști specializați în limba națiunii lider;
- intențiile de încheiere a unor aranjamente specifice de comandă a componentelor contingentului contributorului cu trupe;
- necesarul de ofițeri de legătură pe nivele de comandă;
- disponibilitatea asigurării celulei de planificare;
- posibilități de interconectare la rețeaua internet a coaliției, nivele de acreditare, tipul de informații, măsuri și proceduri de protecție a informațiilor;
- capacitatea-nivelul tehnic a sistemului de informații și comunicații al contributorului cu trupe, compatibilitatea cu sistemul națiunii lider și necesar de sprijin;
- modul de asigurarea managementului rețelelor;
- punctele de vedere ale contributorului cu trupe față de baza legală a operației, în special interpretarea mandatului și legislației aplicabile;
- intenția de participare și autorizarea națiunii lider pentru încheierea acordului privind statutul forțelor;
- legislația internațională aplicabilă pe timpul operației;
- corelația cu alte angajamente asumate la nivel internațional, limite și constrângeri pe care acestea le pot implica;
- modul de soluționare a pretențiilor între participanții la coaliția multinațională, precum și în raport cu terții în numele coaliției;
- elaborarea regulilor de angajare, formularea de rezerve;
- mod de decontare a bunurilor și serviciilor pe care participanții și le pot asigura;
- costuri ce trebuie asumate la nivel multinațional, autoritatea de dispune asupra acestor fonduri și modul de împărțire a acestor costuri, inclusiv formula de calcul;
- termene de plată și auditul cheltuielilor efectuate;
- drepturile, obligațiile și responsabilitățile privind echipamentele achiziționate din fonduri comune;
- modul de asigurare a securității facilităților utilizate în comun;
- asigurarea medicală pe nivele și modalități de evacuare;
- documente de referință pe care partenerii înțeleg să le utilizeze în raporturile dintre ei.⁷⁰

Acest schimb de informații va face obiectul transpunerii în limbaj juridic și va fi corespunzător reflectat în documente cel mai adesea denumite acorduri/înțelegeri privind aranjamente de comandă și/sau de sprijin reciproc.

4. Acorduri și înțelegeri de sprijin logistic.

Națiunea lider asigură cadrul politic și militar al coaliției, inclusiv coordonarea planificării logistice multinaționale și, ulterior, sprijinul operațiilor multinaționale.

Sprijinul logistic multinațional reciproc reprezintă asistența pe care două sau mai multe națiuni înțeleg să și-o asigure în transferul, schimbul, împrumutul sau închirierea de sprijin logistic, inclusiv sprijinul asigurat prin contractori. Este un element important care are capacitate de a permite reducerea sprijinului redundant la nivelul teatrului de operații și completarea deficitelor națională. Prin munca desfășurată în comun și împărțirea resurselor, mai ales în ceea ce privește capacitățile de asigurare a serviciilor, națiunile, individual și colectiv, pot realiza economii în operațiunile lor logistice. Cerința pentru sprijin logistic reciproc ar trebui să fie considerată încă de la începutul procesului de planificare, astfel încât națiunile să poată iniția

⁷⁰ Vezi și *OPERATIONAL LAW HANDBOOK, 2007*
<http://www.fas.org/irp/doddir/army/law2007.pdf>

negocieri pentru încheierea de acorduri în acest sens cu alți membri ai coaliției și clarifica dependențele în planificările la naționale.

Istoric, participarea planificatorilor de logistică militară a fost limitată în primele faze ale planificării multinaționale datorită îngrijorărilor de securitate sau de politică națională. Planificarea ad-hoc a multor operații tip coaliție nu generează cunoaștere și încredere care să conducă la gestionarea și executarea logisticii multinaționale. Înțelegerile privind cooperare logistică apar în multe cazuri, mai târziu, în timpul fazelor de execuție ale unei operații, fapt ce conduce la trimiterea în zona de operații de către toate națiunile a unor capacități uneori redundante sau chiar inutile, cu consecințe în ceea ce privește crearea unui potențial logistic mai mare decât este necesar și competiția multinațională privind achiziția din resursele locale limitate. În consecință este de dorit încurajarea participării active și încă din fazele de început a planificatorilor logistici în procesul de construcție a coaliției cu scopul de a maximiza cooperarea logistică între membrii coaliției. În plus, aceiași factori determinanți susțin o tendință tot mai accentuată de renunțare la tradiția istorică de abordare a logisticii ca fiind numai o responsabilitate națională. În timp ce de-a lungul timpului națiunile au urmărit asigurarea eficacității logisticii prin aplicarea principiului auto-susținerii, în prezent este tot mai mult recunoscut faptul că eficiența poate fi de asemenea realizată fără a se sacrifica eficacitatea prin împărțirea sarcinilor și o planificare meticuloasă timpurie⁷¹.

Logistica multinațională (ML) este un termen general folosit pentru a descrie orice coordonare a activității logistice, care implică două sau mai multe state sau organizații în sprijinirea unei forțe multinaționale. Pentru a permite comandantului forțelor coaliției să asigure executarea responsabilităților logistice în mod eficace și eficient, trebuie să fie respectate anumite principii⁷².

Logistica multinațională, în formă de coordonare centralizată, de management al activității logistice și de înțelegeri de sprijin multinațional, poate îmbunătăți în mod semnificativ capacitatea națiunilor participante de a desfășura și susține forțele efectiv și eficient. Logistica multinațională poate:

- a. să simplifice planificarea logistică;
- b. să crească viteza de desfășurare a forțelor, să asigure creșterea flexibilității operaționale și să întărească susținerea forțelor multinaționale;
- c. să asigure creșterea eficacității și eficienței folosirii resurselor în teatru de operații prin coordonarea sprijinului națiunii gazdă (HNS) și contractarea la nivel de teatru;
- d. să asigure reducerea concurenței între națiuni pentru resurse limitate;
- e. să permită națiunilor să contribuie la susținerea generală a planului de sprijin logistic al coaliției în funcție de capacitățile și punctele lor forte (fără a fi neapărat auto-suficiente);
- f. să optimizeze implicarea logistică;
- g. să asigure reducerea cerințelor de protecție a forțelor;
- h. să sprijine asigurarea interoperabilității.

În același timp planificatorii trebuie să fie conștienți de posibilele constrângeri și provocări pentru logistica multinațională.

Desfășurarea planificării între națiuni poate răspunde la aceste provocări, dar cu toate acestea, unele provocări sunt de natură să rămână constrângeri previzibile și în viitor. În timpul unei crize în curs de apariție, angajarea timpurie și colaborarea între planificatorii naționali de logistică vor ajuta la depășirea unora din următoarele provocări⁷³:

⁷¹ Multinational Interoperability Council, *Coalition Building Guide*, Mai 2005, p.31-40, http://www1.apan-info.net/DesktopModules/Bring2mind/DMX/Download.aspx?TabId=3772&DMXModule=9502&Command=Core_Download&EntryId=6355&PortalId=41

⁷² Faptul că logistica multinațională este guvernată de principii specifice nu semnifică faptul că nu trebuie să răspundă cerințelor caracteristice/principiilor generale ale logisticii, respectiv previziunea, economia, cooperarea, simplitatea, flexibilitatea, răspunderea, autoritatea.

⁷³ Pentru detalii referitoare la modul în care forțele din armata română va acționa pentru a face față acestor provocări și modul de acțiune pentru sprijinul logistic în operații multinaționale vezi **Ordinul nr.M.36 din 17 aprilie**

a. Națiunile pot fi reticente în timpul procesului de generare a forțelor să angajeze forțe logistice pentru susținerea generală a operației multinaționale. Această reticență poate complica încheierea în timp util a înțelegerilor privind înființarea logisticii multinaționale, înțelegeri care sunt de o importanță crucială pentru raționalizarea sprijinului încă de la începutul operației. Planificarea în avans și implicarea timpurie în ciclul de planificare a misiunii poate ajuta în depășirea acestei reticențe.

b. Cele mai multe națiuni au deficiențe în ceea ce privește deținerea de mijloace logistice desfășurabile pentru a sprijini atât propriile lor forțe, cât și pentru a oferi mijloace suplimentare de logistică pentru sprijinul general al coaliției. Încheierea înțelegerilor bilaterale / multilaterale cu alte națiuni și implicarea în formarea unor unități de sprijin logistic multinațional favorizează depășirea acestor deficiențe.

c. Lipsa unei capacități de planificare logistică multinațională pre-stabilite poate avea un impact negativ în eficacitatea și eficiența sprijinului logistic, în special în primele etape ale operației. Planificarea înainte de apariția unei crize permite elaborarea unor strategii pentru furnizarea de sprijin logistic unei coaliții într-o varietate de scenarii. Pe de altă parte, va exista întotdeauna logistică multinațională cu caracter ad-hoc. O abordare care încurajează flexibilitatea și adaptabilitatea poate atenua multe din aceste provocări.

d. Este dificil să se ajungă la un consens în timpul fazei de planificare în ceea ce privește asigurarea unor fonduri comune pentru finanțare / rambursare cu toate că asigurarea acestora poate reduce semnificativ costurile asociate unor forme de sprijin critice cum ar fi transportul strategic, asigurarea infrastructurii comune sau îmbunătățirea porturilor de debarcare (POD)

e. Existența unor lacune în materie de standardizare, între națiunile participante la coaliție pot crea de asemenea dificultăți majore, atât în ceea ce privește planificarea, cât și în ceea ce privește realizarea sprijinului logistic efectiv.

f. Lipsa actuală a unor sisteme de baze de date comune poate conduce totodată la dificultăți în ceea ce privește schimbul de informații logistice care este crucial în stabilirea și menținerea logisticii multinaționale. Coordonarea între națiunile ce formează coaliția înainte de începutul unei crize poate asigura un nivel mai mare de interoperabilitate.

g. La izbucnirea unei crize de multe ori nu exista suficient timp pentru analiza misiunii împreună cu toți partenerii de coaliție. Probleme privind diseminarea informațiilor și cerințele specifice proceselor de luare a deciziei naționale nu fac decât să accentueze dilemele privind lipsa timpului la dispoziție. Planificarea în avans precum și încheierea unor înțelegeri de sprijin prealabile pot permite asigurarea unui răspuns adecvat la aceste crize.

Înțelegerile multinaționale de sprijin logistic reciproc (MLSA)⁷⁴(în cazul SUA, prin MLSA se face referire la un acord privind schimburile și serviciile reciproce (ACSA)) oferă un cadru pentru schimbul de sprijin logistic între națiuni. Înțelegerile de sprijin logistic reciproc pot avea în vedere documente generice care acoperă orice transfer de sprijin logistic, bunuri și servicii, pentru o perioadă de ani, sau de un document special elaborat pentru o anumită operație în cazul în care nu există un document generic. Multe state au încheiat acorduri sau înțelegeri de sprijin logistic reciproc bi sau multilateral, pentru a se asigura furnizarea de sprijin logistic pentru forțelor lor și care acoperă o gamă largă de operații militară. Existența unor astfel de acorduri sau înțelegeri este esențială în definirea conceptului general de sprijin al coaliției. În condițiile în care astfel de acorduri sau înțelegeri sunt încheiate, înțelegerile specifice misiunii la nivel operativ și tactic pot fi repede negociate și încheiate. În cazul inexistenței un astfel de aranjamente, este necesară alocarea unor perioade timp semnificativ necesare pentru a concilia diferențele între politicile și legislațiile naționale. În scopul de a minimaliza aceste potențiale diferențe este necesar ca fiecare stat să-și dezvolte un sistem de acorduri bi și-sau multilaterale astfel încât acestea să fie rapid implementate în funcție de specificul crizei.

2008 al ministrului apărării pentru aprobarea Regulamentului logisticii operațiilor întrunite, publicat în Monitorul Oficial nr. 403/29 mai 2008

⁷⁴ Multinational Interoperability Council, op.cit, 78

Când sunt autorizate de către națiuni, acordurile și înțelegerile pot fi negociate și / sau încheiate de către comandantul forțelor coaliției în numele lor. În același timp este necesar să fie luat în considerare interpretarea pe care fiecare stat o dă autorității unui astfel de comandant de a încheia astfel de documente.

În mod normal, alături de înțelegerile de sprijin logistic reciproc pre-existente sau o dată cu încheierea unei astfel de înțelegeri specifice misiunii sunt elaborate și alte documente care asigură implementarea unor aspecte procedurale sau de detaliu necesare pentru punerea în aplicare a cerințelor înțelegerile de sprijin logistic reciproc. Astfel de documente pot include memorandumuri de înțelegere (Memorandum of Understanding-MOU), înțelegeri tehnice (Technical Arrangements - TA) și / sau înțelegeri de implementare (Implementing Arrangements -IA), comenzi sau facturi (Request/Invoice Forms). Planificatorii trebuie să se asigure că aceste documente conexe sunt elaborate cât mai curând posibil și că sunt clarificate între națiuni toate posibile interpretări de format și de conținut.

Deși pot exista situații în care sprijinul logistic în general sau anumite bunuri și servicii ar putea fi furnizate gratuit unor anumite state, în mod normal este de așteptat că sprijinul logistic va face obiectul rambursării de către solicitant către națiunea care a asigurat acest sprijin, prin furnizarea de numerar, înlocuirea cu produse de același tip sau schimb de valoare egală. Planificatorii trebuie să se asigure că procedurile financiare sunt înțelese și agreeate de toți membrii coaliției. De exemplu, înțelegerile de sprijin logistic reciproc vor cuprinde în mod normal, nu numai proceduri, dar și alte elemente cum termene de plată, formate ale documentelor pentru solicitarea de bunuri și servicii, proceduri de soluționare a litigiilor sau valuta în care se face plata. În mod similar, contractanții de sprijin logistic ai mai multor națiuni vor încheia contracte bilaterale în care vor fi stipulate clar termeni, condiții, serviciile prestate și modalități de plată.

Concluzii

Procesul de planificare a operațiilor multinaționale este condiționat și de numeroase aspecte juridice, care deși nu sunt intrinseci acestui proces, au o influență definitorie. Dintre acestea desigur se detașează ca un prim aspect problematica statutului forțelor. De regulă acesta este încheiat de organizația internațională sub egida căreia se desfășoară operația multinațională cu autoritatea guvernamentală a statului pe teritoriul căruia urmează să se desfășoare această operație. Această situație este una ideală, dat fiind că de cele mai multe ori intervenția într-un conflict armat are loc într-un stat destructurat, în care însăși încheierea unui astfel de document poate ridica numeroase semne de întrebare din perspectiva legitimizării unei părți aflate în conflict. Pe de altă parte, deși definirea forțelor, problemele de vamă-graniță, jurisdicție, pretenții, taxare, sunt în general recunoscute ca fiind reglementările minime ce trebuie cuprinse în conținutul al acestor acorduri, pot fi ridicate numeroase aspecte legate de standardele minime pe care anumite națiuni le pot pretinde ca și condiție de participare, atât din perspectiva asigurării siguranței trupelor proprii, cât și a continuării asigurării suportului opiniei publice interne. Alături de acest document, în măsura în care condițiile concrete o permit, este recomandat ca forța multinațională să încheie cu statul pe teritoriul căruia se va desfășura operația multinațională un acord privind sprijinul națiunii gazdă, astfel încât să se evite concurența pentru resurse și facilități atât între națiunile contribuatoare, cât și între acestea, pe de o parte și alte organisme internaționale sau organizații nonguvernamentale ce pot fi prezente în aceeași zonă.

Relațiile cu statul pe teritoriul căruia urmează a se desfășura operația multinațională nu sunt singurele ce trebuie reglementate prealabil desfășurării forțelor. Relațiile între națiunile contribuatoare privind aranjamente de comandă sau privind sprijinul logistic, reprezintă două din numeroasele tipuri de înțelegeri ce pot fi încheiate între parteneri. Din nou impedimentele reieșite din legislația internă, mecanismul legal intern de luare a deciziilor, precum și constrângerile impuse de faptul că unele state sunt părți la anumite acorduri internaționale, se pot constitui în aspecte juridice ce trebuie luate în considerare în procesul de planificare.

PREGĂTIREA JURIDICĂ – FACTOR ESENȚIAL ÎN APRECIEREA COMPETITIVITĂȚII ABSOLVENTULUI PE PIAȚA MUNCII

Col. (r). av. dr. ION GHEORGHE
Cpt. (just. mil.). drd. ILIE FLORENTIN ADRIAN

În demersul nostru științific, pornim de la axioma că pentru a fi performant pe actuala piață a muncii, atât cea națională cât mai ales pe cea extinsă la nivel european (dar și mondial), cunoștințele de specialitate, oricât de ample și valoroase ar fi, nu mai sunt suficiente pentru a oferi posibilități nelimitate absolventului de a se angaja într-o poziție care să ofere satisfacții morale și materiale atât lui dar și celor care beneficiază de rezultatele muncii sale. Acestor cunoștințe, le trebuie adăugate altele din domenii conexe care să-i înlesnească angajatului îndeplinirea la cei mai înalți indici de calitate a atribuțiilor derivate din locul pe care-l ocupă în organigramă (de management sau de execuție). Este dificil, dacă nu cumva imposibil, să se facă o ierarhizare a importanței domeniilor, în afara celui de bază, din care absolventul trebuie să dețină informații relevante, dar cu certitudine și aceasta nu constituie o superfluă pledoarie pro domo, ci o realitate imposibil de contestat, între primele se află cele de **natură juridică**, fără de care, într-o lume strict reglementată, este imposibil să fii eficient și competitiv.

Nevoia **cunoștințelor juridice** se acutizează când vorbim de piața muncii extinsă, unde cantitatea și calitatea legilor reprezintă un obstacol de netrecut pentru cei care nu dispun de abilitatea de a le înțelege și aplica. Indiferent de poziția angajatului, întâlnirea sa cu legile care statuează ordinea în domeniul respectiv, este de neevitat, iar cunoașterea lor, la nivel cel puțin informativ devine absolut necesară.

Se naște în mod normal întrebarea, referitoare la **gradul în care trebuie deținute cunoștințele juridice**, pentru că de expertiză în ampla lor problematică, nu putem vorbi, acesta fiind atributul celor care se ocupă nemijlocit de legalitate, or noi ne referim la cei care nu au pregătire juridică specială, ci care fiind specialiști în alte domenii, au nevoie de dexteritatea necesară pentru a evita greșelile, care imediat sau în timp, pot avea consecințe negative atât asupra sa cât și a instituției, indiferent de natura activității acesteia.

Deși este o formulare prea des uzitată, uneori transformată într-un clișeu verbal, vom spune și noi că foarte important este ca angajatul (inclusiv, sau în primul rând cel din armată), „să știe unde să caute”, dar aceasta presupune cel puțin să dețină două abilități, respectiv cunoașterea în detaliu a limitelor juridice până la care domeniul său îi permite să meargă și, care sunt căile legale prin care poate ajunge acolo, ceea ce presupune finalmente capacitatea de a se orienta în veritabilul hățiș al legilor, care se dobândește în urma unei minime informări privitoare la domeniul juridic.

Pentru a înlesni această posibilitate, ar fi necesară realizarea unor ghiduri de cunoștințe juridice, pentru fiecare compartiment social, unde acționează angajatul. În acest sens, se impune ca și în armată să existe astfel de documente, nu neapărat de o complexitate deosebită, destinate comandanților, atât pentru îndeplinirea atribuțiilor pe teritoriul național, dar mai ales pentru situațiile excepționale din teatrele de operații unde greșelile costă vieți omenești. Având în vedere participarea multinațională la aceste misiuni se stabilesc cu multă exactitate regulile de angajare (ROE - Rules Of Engagement), în afara cărora entitatea militară constituită din mai multe armate, nu ar putea acționa unitar, la care se adaugă pericolul, aspru sancționabil de legile internaționale, de a se comite erori cu consecințe de maximă gravitate.

Pentru a argumenta aserțiunile de mai sus, vom prezenta unele dintre condițiile esențiale impuse angajatului (inclusiv absolventului, indiferent de specificul pregătirii sale), din care vom observa că este cu insistență solicitată **deținerea de cunoștințe juridice**. Înainte de aceasta, simțim nevoia să reamintim cât de vastă este **sintagma „cunoștințe juridice”**, pentru a avea în imagine obligațiile majore ale angajatului, în mare măsură suprapusă celor cetățenești, privitoare la deținerea unui minim și obligatoriu bagaj de informații din zona juridică și aceasta cu atât mai

mult cu cât invocarea necunoașterii legilor nu este o scuză, după cum a te prevala de o dispozițiune (ordin), primită de la manager (comandant), nu atrage exonerarea de răspundere. Revenind la vastitatea domeniului juridic, prezentăm, pentru cei care nu sunt specialiști în drept, ramurile acestuia⁷⁵:

- a) Drept Civil : retrocedări/revendicări; Fondul Proprietatea; moșteniri; uzucapiune; răspundere civilă delictuală;
- b) Dreptul Muncii : litigii de muncă; consultanță; înregistrare contracte de muncă; obținere permise demuncă; acțiuni și contestații;
- c) Dreptul Proprietății Intelectuale : consultanță; reprezentare în litigii; înregistrări marcă; cercetări documente; înregistrare invenții;
- d) Dreptul Penal : reabilitarea judecatorească; infracțiuni contra patrimoniului; infracțiuni contra autorității; infracțiuni economice;
- e) Dreptul Familiei : divorț, partaj; stabilirea filiației; încredintare minor; pensii de întreținere.

Este evident că nu sunt necesare cunoștințe juridice din toate aceste ramuri, ci din acelea cu care postul (în mod deosebit de manager, dar și pentru simplul angajat), are cele mai multe tangențe. Di sumedenia de exemple care descriu fișa postului de manager, ne-am oprit asupra celei care urmează, care credem că este suficient de relevantă:

Titulatura postului: general manager⁷⁶

- Educație și pregătire profesională:
 - studii superioare;
 - cursuri de management;
 - cunoștințe în domeniul economic;
 - **cunoștințe în domeniul juridic**;
 - cunoștințe de operare pe calculator;
 - cunoașterea a cel puțin o limbă străină de circulație internațională.
- Competențele postului de muncă (cunoștințe și deprinderi):
 - cunoștințe de management organizațional, financiar, vânzări;
 - cunoașterea în profunzime a pieței locale de afaceri;
 - **cunoașterea legislației în domeniu**;
 - cunoașterea unei limbi de circulație internațională - limba engleză - la un nivel mediu - avansat (scris, citit, vorbit);
 - stăpânirea unor tehnici și instrumente financiar-contabile.

Simțim nevoia să facem câteva comentarii în legătură cu extrasul din fișa postului prezentată: mai întâi că se cer cu **prioritate cunoștințe juridice**, atât la educație cât și pregătire profesională, cât și la competențe; în al doilea rând remarcăm că referirea este numai la **legislația în domeniu**, nu la ansamblul ei, pentru că aceasta este o cerință impusă doar absolvenților de drept; în al treilea rând, dar nu mai puțin relevant este nivelul la care sunt situate cunoștințele juridice, respectiv similare ca importanță cu cele economice și IT, fără de care nu se poate vorbi de performanță.

Pentru ca pledoaria noastră să fie cât mai persuasivă, am selectat din schema profilului unui manager, partea care se referă la cerințe și importanța lor, pentru a sesiza că în afară de pregătirea profesională, care este absolut necesară, celelalte sunt necesare, altfel spus, în afara lor, un manager (comandant, când ne referim la armată), nu poate fi conceput. Firescul acestei cerințe rezidă în faptul că un om care conduce colectivități mai mari sau mai mici de oameni, trebuie să știe ce este legal să le pretindă și ce este obligat de lege să le ofere.

Aceste cerințe, dimensionate cu atribuțiile angajatului, îi sunt impuse și lui, pentru că altfel s-ar crea dificultăți majore în relația (comunicarea) sa atât cu managerul cât și cu ceilalți

⁷⁵ <http://www.e-legix.ro/activitate.html>

⁷⁶ http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_9155/Fisa-postului-Manager-General.html

membri ai echipei în care își desfășoară activitatea. Pentru angajatul zilelor noastre, devine esențial ca tot ce face, să fie în deplină cunoștință de cauză, aceasta fiind garanția că raportul între cele pretinse de el și cele legal convenite, este unul fundamentat și mai presus de orice că relația sa în întreg spectrul de comunicare, în ampla sa complexitate este eficientă și fiabilă. Ne exprimăm opinia că multe dintre tensiunile care apar în interiorul unei organizații sunt artificiale și sunt generate de insuficiența cunoaștere a locului și rolului fiecăruia, stabilit cu multă precizie de lege, iar aceasta trebuie cunoscută, indiferent de poziția fiecăruia în cadrul team-ului respectiv.

SCHEMA PROFILULUI PSIHOSOCIO-PROFESIONAL AL UNUI MANAGER⁷⁷

Nr. crt.	Cerințe	Absolut necesare	Necesare	De dorit
0	1	2	3	4
I.	Pregătire			
1.	Profesională	x		
2.	Știința managementului		x	
3.	Cunoștințe economice		x	
4.	Cunoștințe juridice		x	
5.	Cunoștințe de administrație		x	
6.	Cunoștințe de psihologie		x	

Ne-am străduit ca în comunicarea noastră să argumentăm premisa de la care am pornit în demersul științific realizat și anume că noua fizionomie a pieții muncii, fie ea națională sau internațională (și în mod necesar extinsă), solicită manageri și angajați care în afara pregătirii profesionale de înalt nivel, trebuie să dețină cunoștințe și din domeniile care sunt implicate în posibilitatea realizării la parametri de maximă performanță a atribuțiilor derivate din specificul funcției îndeplinite. În urma aprofundării acestor aspecte, am ajuns la concluzia că așa cum fără abilități de folosire a tehnicii moderne, a computerului în primul rând, performanța este greu, dacă nu cumva imposibil de realizat, nu putem vorbi de temeinicia rezultatelor obținute, în afara unui bagaj semnificativ de cunoștințe juridice care să permită situarea celor întreprinse, în ansamblul cadrului legal.

Încheiem prin a spune că nevoia de **pregătire juridică** se va accentua pe măsura parcurgerii dificilului proces al integrării în UE și NATO, care așa cum rezultă și din experiența altor țări, se va întinde pe o perioadă semnificativă de timp.

BIBLIOGRAFIE

1. <http://www.e-legix.ro/activitate.html>
2. http://www.avocatnet.ro/content/articles/id_9155/Fisa-postului-Manager-General.html
3. <http://www.referatele.com/referate/marketing/online1/SCHEMA-PROFILULUI-PSIHOSOCIOPROFESIONAL-AL-UNUI-MANAGER-MANAGERII-FIRMEI-referatele-com.php>

⁷⁷<http://www.referatele.com/referate/marketing/online1/SCHEMA-PROFILULUI-PSIHOSOCIOPROFESIONAL-AL-UNUI-MANAGER-MANAGERII-FIRMEI-referatele-com.php>

SECURITATE COMUNĂ ȘI APĂRARE ÎNTRE TRANSATLANTIC ȘI EUROPEAN*

Cons. jur. Gabriela MORARIU

În ansamblul politicilor comunitare, la peste o jumătate de secol de existență a Uniunii Europene, Politica Europeană de Securitate și Apărare este o politică foarte tânără în comparație, de exemplu, cu politica agricolă sau cea vamală. În ultimul deceniu, prin dezvoltarea PESA, UE a dobândit o largă panoplie de instrumente civile și militare pentru a-și îndeplini rolul de garant al securității europene.

Totalitatea misiunilor desfășurate de UE, deja încheiate dar și a celor încă în curs de desfășurare, constituie un argument major care sprijină opinia că „UE reprezintă o poveste de succes”⁷⁸ iar din punct de vedere al rolului pe care îl joacă în domeniul securității globale, reprezintă un actor competent, comparabil și compatibil cu NATO. Cu toate acestea există o serie de limitări în cadrul UE privind aspecte precum: constituirea unei misiuni de gestionare a crizelor, lipsa unei structuri permanente de planificare și comandă. Parlamentul European sprijină înființarea unui comandament operațional al UE, în apropiere de principalele instituții ale UE, sub autoritatea Secretarului General al Consiliului/Înaltului Reprezentant, având drept mandat planificarea și desfășurarea operațiunilor militare PESA. Acest comandament operațional al UE ar putea completa structurile actuale de comandă ale NATO și nu ar submina integritatea transatlantică a NATO.

Dintr-o abordare analitică a relației UE-NATO, se poate observa că există o lipsă de cooperare și dialog, simțită mai evident la Bruxelles, unde ambele organizații își au sediile, situate la o distanță de aproximativ 8 kilometri unul de altul. Cele două organizații concurează mai ales în domeniul misiunilor externe de întrajutorare, uneori întrecându-se care ajunge primul la destinație. Acestea păstrează separate centrele de planificare militară și acest lucru conduce la dublarea facturilor plătite de către membri⁷⁹.

„Ceva este putred în stadiul actual al relațiilor NATO-UE. NATO și UE ar putea să se ajute reciproc mult mai mult⁸⁰”, susține Daniel Keohane, analist la Centrul pentru Reformă Europeană din Londra. „Într-un moment în care ONU face apel la ambele organizații să asigure trupe în locuri precum Liban sau Afganistan, acestea ar trebui să dialogheze. Este evident faptul că, la Bruxelles, dialogul este îngrijorător, lipsesc atât voința politică, cât și resursele financiare, echipamentele și personalul militar”.

În mijlocul acestei concurențe se află state precum Marea Britanie, care dorește păstrarea și întărirea rolului NATO, Franța, care dorește o creștere a rolului UE în domeniul securității, independent de NATO, sau respectiv Turcia, care îngreunează cooperarea dintre UE și NATO; diferendul turco-cipriot continuă să afecteze grav evoluția cooperării dintre UE și NATO, ținând seama de faptul că, pe de o parte, Turcia refuză să acorde Ciprului permisiunea de a participa la misiunile PESA care implică serviciile de informații și resursele NATO, iar, pe de altă parte, Cipru refuză să acorde Turciei permisiunea de a se implica în dezvoltarea globală a PESA, pe măsura forței militare a Turciei și a importanței sale strategice pentru Europa și Alianța transatlantică.

Cu siguranță, lansarea PESA a reprezentat elementul central al dezbaterilor academice ce au însoțit de relația UE-NATO, cu precădere din perspectiva modului în care cele două organizații și-au dezvoltat propriile contribuții pe dimensiunea securității și apărării.

⁷⁸ Jordan Bărbulescu este profesor la Școala Națională de Studii Politice și Administrative, diplomat, doctor în științe politice. În ultimii 15 ani a lucrat exclusiv în domeniul Relațiilor Europene, atât în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, al administrației, cât și în zona academică.

⁷⁹ Judy Dempsey, EU and NATO bound in a perilous rivalry, International Herald Tribune

⁸⁰ Daniel Keohane, Unblocking Eu-Nato Co-Operation, CER Bulletin, issue 48,2006 „...There is something rotten in the state of EU-NATO relations...”

Raportul privind „Rolul NATO în arhitectura de securitate a Uniunii Europene”, prezentat în fața Parlamentului European la 18 februarie anul curent, cu puțin înaintea organizării summit-ului de aniversare a 60 de ani de existență NATO, a reflectat abordări diferite în Parlamentul European între cei care continuă să privească NATO ca oferind cea mai puternică garanție de securitate membrilor săi și, de cealaltă parte, cei care văd din ce în ce mai puțin nevoia de NATO, într-o lume în care, aparent, nu există amenințări majore sau cel puțin nu comparabile cu amenințarea anterioară sovietică. Și, până acum, niciun membru din ambele organizații nu a fost dispus să renunțe la garanția de securitate a NATO, chiar dacă UE își întărește efortul în materie de apărare și securitate și a introdus echivalentul articolului V din Tratatul de la Washington – „clauza de solidaritate” – în Tratatul de la Lisabona. Acest raport a fost elaborat de către deputatul francez Ari Vatanen și a fost adoptat de către Parlamentul European cu 293 voturi pentru, 283 împotriva și 60 abțineri. Europarlamentarul român Ioan Mircea Pascu, care a îndeplinit funcția de raportor al socialiștilor europeni în acest dosar, a declarat, în plenul Parlamentului European, că „relația dintre NATO și UE trebuie să fie una naturală, complementară și mutual avantajoasă pentru cei doi parteneri”.⁸¹ Personal, studiind procesul verbal încheiat în urma votării raportului în ședința Parlamentului European⁸² am fost uimită de vehemența părerilor celor care au votat împotriva și care au propus, citez „o UE civilă; separarea strictă dintre NATO și UE; eliminarea armamentului nuclear; utilizarea cheltuielilor militare în scopuri civile; desființarea NATO!... Este vorba despre Grupul Confederal al Stângii Unite/Stânga Nordică Verde din care fac parte parlamentari ca: Pflüger Tobias, Meyer Pleite Willy, Meijer Erik, Flasarová Věra, Triantaphylides Kyriacos. Însă, așa cum o dovedește și rezultatul favorabil al votului, concluziile raportului au fost acelea că se impune creșterea și adâncirea cooperării cu NATO pe toate planurile, evitarea rivalităților, cum sublinia în intervenția lui un alt europarlamentar român, Călin Cătălin Chiriță (PPE-DE): „rolul NATO în arhitectura de securitate a Europei s-a dovedit a fi esențial până acum, dar are și reale perspective pentru secolul XXI. Consider că Uniunea Europeană și NATO trebuie să colaboreze între ele, evitând orice eventuală rivalitate.”⁸³

Întotdeauna am considerat că, într-o descriere plastică, SUA reprezintă locomotiva trenului numit NATO, astfel încât, nu pot fi analizate relațiile NATO cu UE sau alte parteneriate ale acesteia, fără a analiza de fapt relațiile SUA cu respectivii parteneri.

Relațiile dintre UE și SUA înglobează o dimensiune instituțională reprezentată de sistemul de dialog care se derulează prin intermediul reuniunilor la nivel înalt ce se derulează pe durata fiecărei Președinții a Consiliului Uniunii Europene. Baza acestei structuri a dialogului transatlantic este reprezentată de Noua Agendă Transatlantică⁸⁴, adoptată în decembrie 1995, cu prilejul Consiliului European de la Madrid, ale cărei obiective vizează 4 mari paliere.

În primul rând, cooperarea între cele două maluri ale Atlanticului are drept obiectiv major promovarea păcii și stabilității, democrației și dezvoltării beneficiind de o dimensiune amplă în ceea ce privește dialogul asupra principalelor probleme de securitate ale mediului de securitate contemporan. În scopul valorificării oportunităților de cooperare la nivel strategic, implementarea obiectivului incumbă o abordare regională prin intermediul căreia se dorește o acțiune comună adaptată realităților locale.

Furnizarea răspunsului adecvat la provocările actuale ale mediului de securitate în toate manifestările acestora, pornind de la crima organizată, terorism, traficul de droguri, schimbările climatice etc., reprezintă cel de-al doilea obiectiv al agendei de cooperare transatlantice.

⁸¹ Parlamentul European, Dezbateri 18 februarie 2009, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20090218+ITEM-019+DOC+XML+V0//RO>

⁸² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0033+0+DOC+XML+V0//RO#title3>

⁸³ Parlamentul European, Dezbateri 18 februarie 2009, <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+CRE+20090218+ITEM-019+DOC+XML+V0//RO>

⁸⁴ <http://www.europa.eu/consilium>.

Cel de-al treilea obiectiv a dialogului UE-SUA îl vizează crearea unui Parteneriat efectiv între cele două zone geografice, a cărui dimensiune să fie extinsă la întregul set de politici care se află în gestiunea Uniunii Europene.

Modalitățile de structurare a formulei de dialog transatlantic vizează toate palierele decizionale ale celor două entități, pornind de la nivelul Consiliului European la nivelul căruia reuniunile beneficiază de prezența Președintelui Statelor Unite. Acest tip de reuniuni se desfășoară pe durata fiecărei Președinții a Consiliului, Uniunea Europeană fiind reprezentată de așa-numita Troică, întrunind reprezentantul Președinției, Președintele Comisiei Europene și Înalțul Reprezentant pentru PESC.

În același timp, implementarea agendei de cooperare se realizează prin reuniuni ministeriale UE-SUA, precum și prin intermediul unei ample rețele de contacte între structurile specializate. Practic, fiecare domeniu aflat în responsabilitatea Uniunii Europene, indiferent de apartenența acestuia la unul dintre cei trei piloni se regăsește la nivelul mecanismelor de cooperare transatlantice.

Dintr-o perspectivă cronologică se poate spune că în primii ani de dezvoltare a PESA dialogului transatlantic a parcurs o perioadă de evoluție pur teoretică, timidă și lipsită de entuziasm. Reacția Statelor Unite față de lansarea PESA, prin intermediul summit-ului franco-britanic de la St.Malo a fost una ponderată, ilustrată prin celebra sintagmă, „*Yes, but...*”⁸⁵ a fostului secretar de stat american, Madeleine Albright. În mod evident, atitudinea exprimată prin intermediul acestei formule releva divergențele de opinie la nivelul clasei politice americane față de „inovația europeană”, Madeleine Albright ilustrând cât se poate de sugestiv combinația de entuziasm palid cu suspiciunile față de acest demers european, ceea ce reprezenta principala coordonată a comportamentului american⁸⁶.

Din această perspectivă, reticența administrației americane democratice față de PESA avea să se definească la nivelul exprimării politice prin intermediul aceluiași secretar de stat care lansă formula, rămasă de asemenea celebră, a celor „3 D”: *decoupling, duplication, discrimination*, prin intermediul acesteia se stabileau reperele politicii americane față de dezvoltarea PESA în sensul evitării unei abordări europene pasibile să genereze *decuplare, duplicare sau discriminare*.

Negativismul poziției americane ilustrat prin formula celor „3 D” a generat o amplă reacție la nivelul statelor membre UE care au contribuit din plin la lansarea procesului de dezvoltare a componentei de securitate și apărare. Opțiunea asumată de acestea a vizat eliminarea suspiciunilor americane față de acest rațiunile acestui proces. Astfel prin intermediul unei ample campanii diplomatice, derulată în special prin intermediul Marii Britanii, dialogul transatlantic a cunoscut o accelerare fără precedent, înregistrând, în cele din urmă progrese evidente. Rezultatul avea să fie consemnat, de data aceasta la nivelul Alianței Nord-Atlantice, prin lansarea unei variante moderate de interpretare a formulei celor „3 D”. Astfel, secretarul general NATO din acea perioadă, lordul Robertson lansă⁸⁷ parametrul noii cooperări transatlantice prin intermediul celor „3I”: *improvement, inclusiveness, indivisibility*, prin care palierul dezbaterii transatlantice se cantona în perimetrul contribuției efective a PESA în domeniul managementului crizelor. Prin noua abordare, negativitatea celor 3 D era combătută în mod definitiv prin acceptarea PESA ca o realitate necesară a construcției europene. De asemenea, prin inserarea NATO în cadrul dezbaterilor transatlantice, rolul acestei organizații era

⁸⁵ M.Albright, *The Right Balance will Secure NATO's Future*, Financial Times, 7 decembrie 1998, reprodus în *From St-Malo to Nice: European Security Core Documents*, Vol.I, WEU Institute for Security Studies, Paris, 2001, pg.10-13.

⁸⁶ Hamilton, Daniel, *American Views of European Security and Defence Policy* în Brimmer, Esther (ed.), *The EU's search for a strategic role: ESDP and its strategic implications for Transatlantic Relations*, Washington DC: Center for Transatlantic Relations, 2006, pg.150.

⁸⁷ Speech-ul lordului Robertson, *A Global Dimension for A Renewed Transatlantic Partnership*, rostit în cadrul conferinței Parlamentului European, Bruxelles, 19 februarie 2002. Textul integral poate fi accesat la adresa <http://www.nato.int/docu/speech/2002/s020219a.htm>.

din nou întărit în sensul identificării acestuia ca element fundamental în asigurarea securității în spațiul euro-atlantic.

Cursul pozitiv al relațiilor transatlantice avea să sufere însă o puternică lovitură în contextul reprezentat de decizia Statelor Unite de a lansa campania împotriva regimului condus de Saddam Hussein. Disputa politică transatlantică generată pe marginea acestui subiect a generat, la nivelul Uniunii Europene, revigorarea ideilor privind crearea unei componente europene de apărare capabilă și, în egală măsură, complet autonomă în raport cu NATO și, implicit, Statele Unite. Exprimările concrete ale acestei abordări, împărtășită în special de motorul franco-german, s-au plasat în sfera transformărilor instituționale ale PESA, prin lansarea propunerilor menite să contribuie la conturarea profilului autonom al acesteia.

În egală măsură, adoptarea acestui curs de acțiune de către unele state membre UE s-a adăugat elementelor de poziție față de oportunitatea intervenției americane în Irak contribuind la conturarea unei poziții coerente față de modul de articulare a politicii externe americane. Dincolo de retorica ce a însoțit acest proces, din cadrul căreia se detașează, fără îndoială, secretarul de stat pentru apărare din acea perioadă, Donald Rumsfeld, vizând „Vechea și Noua Europă”⁸⁸, efectele crizei transatlantice au generat condițiile necesare pentru consolidarea dimensiunii de securitate și apărare, dublată de asumarea politică a unei limite de toleranță europeană față de accentele radicale ale demersurilor externe ale Statelor Unite.

În ciuda faptului că dificultățile teatrului de operații au contribuit la moderarea tonalităților utilizate în dialogul transatlantic, tiparul comportamental european, generat ca urmare a disputelor a continuat să se consolideze. De asemenea, falia dintre cele două maluri ale Atlanticului continuă să prezinte cote de adâncime majore. Elemente de predictibilitate în ceea ce privește reluarea cursului ascendent al relațiilor transatlantice au apărut în Europa prin lansarea unei noi agende de acțiune externă a Franței, pe durata mandatului actualului președinte francez Nicholas Sarkozy.

În egală măsură, criza financiară actuală, prezintă oportunități de remediere a dialogului transatlantic elemente ale acestei tendințe fiind consemnate deja în contextul preocupărilor vizând identificarea măsurilor ce trebuiesc adoptate la nivel global. De o importanță majoră în acest cadru beneficiază rezultatele ultimelor alegeri prezidențiale din Statele Unite, concretizate în revenirea la Casa Albă a unei administrații democratice care, cel puțin pentru acest moment, pare a fi mult mai dispusă la reluarea parametrilor inițiali ai dialogului transatlantic.

Un moment de mare importanță în evoluția acestui parteneriat îl reprezintă summit-ul UE-SUA din luna aprilie a acestui an, de la Praga. Consider că așteptările europenilor cu privire la strângerea relațiilor Uniunii cu administrația americană au fost spulberate când președintele American a adus în discuție aderarea Turciei la UE. Consensul asupra declarațiilor finale de la Summitul G-20 și cel al aniversării a 60 ani de la înființarea NATO s-a alterat brusc când Președintele SUA a insistat ca aliatul strategic al Americii, Turcia, să fie primit în UE. Parteneri din NATO precum Franța și Germania, alături de cel puțin alte două state UE (Austria și Cipru) se opun ferm aderării. În cadrul Summitului UE-SUA de la Praga, și în cursul vizitei efectuate la Ankara, Obama a dovedit încă o dată că intrarea Turciei în UE este, în esență, un obiectiv de politică externă al mandatului său. „*Avansarea către apartenența Turciei la UE ar fi un semn important al angajamentului nostru de a continua să ancorăm Turcia în Europa*”, a spus liderul SUA. La Ankara, el s-a declarat „*onorat să aducă un omagiu lui Mustafa Kemal Atatürk, care a adus Turcia pe calea democrației*”⁸⁹. Într-un discurs în fața Parlamentului turc, președintele Obama a declarat că vrea ca Turcia să fie o punte între lumea islamică și civilizația occidentală.

⁸⁸ Institutul European din România, Studiul nr.4 “PESA-element de influențare a acțiunilor României în domeniul politicii de securitate și apărare”, pag.29

⁸⁹ <http://www.gandul.info/lumea/obama-face-presiuni-asupra-europenilor-ca-turcia-sa-fie-primita-in-ue-video.html?3929;4167508>

Declarațiile favorabile Turciei ale președintelui american s-au adăugat concesiilor făcute la Summitul NATO de către europeni, ca Turcia să deschidă noi capitole de negociere, în schimbul retragerii vetoului pentru desemnarea noului secretar general al Alianței, danezul Anders Fogh Rasmussen. Deși este „candidat oficial“ la aderarea la UE încă din 2005, Turcia a încheiat negocierea a doar zece capitole dintr-un total de 35, iar alte opt, între care și cel referitor la energie, sunt blocate.

O altă problematică pe care, personal o consider sensibilă și de importanță majoră pentru viitorul relațiilor UE-SUA, este cea a închiderii închisorii de la Guantanamo. Apreciez această chestiune sensibilă, mai ales din prisma abordărilor și interpretărilor diferite față de cele ale europenilor a normelor de drept umanitar și a prevederilor Convențiilor de la Geneva de către forțele militare americane. Președintele american Barack Obama le-a cerut statelor din UE să accepte prizonieri de la Guantanamo, pentru a-l ajuta să-și respecte promisiunea de a închide centrul de detenție până în ianuarie 2010. Guvernele europene, supuse la presiuni din partea SUA pentru a accepta unii dintre prizonierii rămași în centrul de detenție, cer de ani de zile închiderea Guantanamo. *“Îndeplinirea acestui obiectiv ar fi mult mai ușoară dacă țările din UE ar colabora cu echipa mea și ar accepta unii dintre prizonieri”*, a spus Obama liderilor din UE, la Praga. O rezolvare favorabilă a acestor solicitări ar putea să potențeze adâncirea relațiilor din UE și SUA, dar atingerea unui consens favorabil din partea a 27 de state membre UE este în mod cert o chestiune de durată.

Îndrăznesc să afirm că cel mai potrivit cuvânt pentru redefinirea relației dintre cele două organizații este *complementaritate*. Există o marjă largă de complementaritate în relația dintre UE și NATO care, cu toate acestea, este deseori subminată, atât de obstacole tehnice, cât și politice.

Parteneriatul pentru pace promovat de NATO și proiectul parteneriatului estic promovat de Uniunea Europeană au o importanță vitală pentru dezvoltarea democrației, statului de drept și pentru tranziția spre o economie de piață funcțională în numeroase țări din zona Mării Negre.

UE și NATO ar putea să se consolideze reciproc prin evitarea unei concurențe și dezvoltarea unei cooperări mai strânse în operațiunile de gestionare a crizelor. Un element important al relației UE-NATO este sprijinirea eforturilor naționale de a dezvolta și a livra capacități militare pentru gestionarea crizelor într-un mod care să sprijine ambele părți, ceea ce, la rândul său, vine în sprijinul sarcinii principale de apărare a teritoriilor și a intereselor de securitate ale statelor membre. De cealaltă parte, ambele organizații ar trebui să implice mai mult statele membre, respectiv UE să implice mai mult aliații NATO europeni nemembri UE în PESA, iar NATO să implice mai mult statele membre UE nemembre NATO în negocierile UE-NATO. Sigur, așa cum am mai precizat aceasta depinde mai ales de poziția individuală a unor state ca de exemplu SUA sau Turcia. Diferendul turco-cipriot continuă să afecteze grav evoluția cooperării dintre UE și NATO, ținând seama de faptul că, pe de o parte, Turcia refuză să acorde Ciprului permisiunea de a participa la misiunile PESA care implică serviciile de informații și resursele NATO, iar, pe de altă parte, Cipru refuză să acorde Turciei permisiunea de a se implica în dezvoltarea globală a PESA, pe măsura forței militare a Turciei și a importanței sale strategice pentru Europa și Alianța transatlantică.

Pentru că în prezent, ambele organizații se află în decursul proceselor de extindere, respectiv de aprofundare a valurilor de extindere și acestea se derulează într-un context comun, răspund aceluiași cerințe de securitate, consider aceste procese ca fiind profund intercorelate. Cursul firesc ar trebui să fie acela al reevaluării strategiilor lor de securitate astfel încât acestea să devină perfect compatibile, convergente, fiecare acordând importanța cuvenită potențialului celeilalte.

Și nu în ultimul rând, întrucât străbatem o perioadă de gravă criză economică, mă voi referi la aspectele financiare și de buget. Sigur că majoritatea statelor membre care, așa cum am mai precizat anterior, sunt comune celor două organizații, au ridicat deseori problema costurilor ridicate sau dublarea acestora prin participarea cu forțe la misiunile derulate paralel de ambele organizații. *„Nimeni nu-și poate permite să dezvolte o armată cu două viteze”*, a declarat într-un

interviu pentru *The Money Channel*, fostul secretar de stat pentru politica de apărare, Corneliu Dobrițoiu. Mecanismele financiare pot fi armonizate în sensul că, dacă uneori principiul aplicat în misiunile NATO conform căruia costurile se suportă de cel care le generează, unde intervin, este învechit, pot fi create mecanisme noi, mai suplă de genul bugetelor comune ale misiunilor, ca de exemplu Mecanismul Athena, aplicat în misiunile UE. Ce vreau să spun, în esență, este că NATO și UE pot să împartă sarcinile și atunci costurile nu se dublează.

În concluzie, consider că rolul NATO pentru arhitectura europeană de securitate este unul major, esențial. Europa, Uniunea Europeană are nevoie de o politică de securitate și apărare puternic dezvoltată, dar numai în strânsă legătură și pe baza unei relații transatlantice puternice și dinamice, ca cel mai bun garant al securității și stabilității în Europa și al respectării principiilor democrației, ale drepturilor omului, ale statului de drept și ale bunei guvernări.

În ciuda succeselor Uniunii, și a progreselor PESA, afirm cu certitudine că NATO rămâne principalul cadrul de apărare colectivă în Europa, având în vedere că 94% din populația UE locuiește în statele membre ale Alianței și că majoritatea statelor membre UE sunt membri NATO, respectiv 21 de state din totalul de 27. Viitoarea apărare colectivă ar trebui, pe cât posibil, să fie organizată în strânsă cooperare cu NATO. Din cele 27 de state membre UE, doar 6 nu sunt membre NATO: Austria, Cipru, Finlanda, Irlanda, Malta și Suedia.

Cooperarea și sinergia UE-NATO sunt vitale pentru securitatea europeană, în urmărirea obiectivului comun de promovare a păcii și stabilității în arena internațională. O relație transatlantică puternică și productivă poate constitui cel mai bun garant al păcii, securității și stabilității în Europa, dar și al respectării principiilor democrației, drepturilor omului, statului de drept și bunei guvernări.

Îndrăznesc să afirm că cel mai potrivit cuvânt pentru redefinirea relației dintre cele două organizații este *complementaritate*. Există o marjă largă de complementaritate în relația dintre UE și NATO care, cu toate acestea, este deseori subminată, atât de obstacole tehnice, cât și politice.

PERCEPȚIA SOCIETĂȚII CIVILE ASUPRA SISTEMULUI RECRUTĂRII ȘI SELECȚIEI DIN ARMATĂ

Alexandrescu Mihai Bogdan*

Tranziția de la armata bazată pe serviciul militar obligatoriu, la cea bazată pe voluntariat, a impus re poziționarea profesiei militare pe piața muncii, mai ales în raport cu concurența reprezentată de celelalte instituții similare ale statului.

În permanență individul realizează un proces de extragere și prelucrare a informației referitoare la lumea exterioară și la propriul său Eu. Omul este astfel subiect al propriei cunoașteri, în urma căreia își formează identitatea de sine, și subiect al cunoașterii celorlalți.

Percepția socială reprezintă procesul mental de cunoaștere, activ implicat în cunoașterea curentă, prin care se reflectă persoane, grupuri, fenomene sociale în funcție de raporturile și interacțiunile subiectului cunoașterii cu acestea.

În interiorul organismului se manifestă așadar un proces de construcție a percepției care conduce la un anumit eveniment corespunzător conștientizării obiectivului, a realității în ipostaza de a fi percepută⁹⁰.

Aprecierea este o aserțiune privind o anumită ierarhizare pe baza comparației unor obiecte sau fenomene din realitate⁹¹.

Calitatea aprecierii depinde de gradul în care reflectă datele realității. În funcție de gradul de reflectare a realității, aprecierea poate fi corectă, mai puțin justă sau chiar falsă, ultimele două cazuri fiind adesea efecte ale dezinformării sau ale intervenției subiectivității în apreciere, intervenție involuntară sau voluntară, datorită lipsei de pregătire sau unei înțelegeri greșite.

Reprezentările sociale, după cum susține Serge Moscovici sunt mult mai ușor de sesizat ca realitate decât de definit, fiind un concept foarte complex.

Profesia militară a devenit mult mai vizibilă pe piața muncii, iar poziția câștigată de structurile nou înființate – birourile informare-recrutare, pe plan local, a contribuit la consolidarea imaginii instituției militare, în general.

Campaniile de promovare, fără a fi, la nivelul cerut de amploarea și importanța socială a recrutării personalului militar profesionalizat, au revitalizat profesia militară pe piața muncii și au susținut activitățile desfășurate de recrutori în mediile de proveniență a grupurilor-țintă. Deși insuficiente și incomplete, campaniile de promovare au fost binevenite.

Cu cât resursa umană este mai importantă pentru o organizație (numeric și calitativ), cu atât este mai evidentă și mai necesară abordarea activității de recrutare ca o campanie de marketing. Iar în centrul tuturor eforturilor de marketing se află **promovarea profesiei militare**.

Deși instituția militară este foarte apreciată de populația României (așa cum arată sondajele de opinie realizate la nivel național), profesia militară rămâne cotate la un nivel mediu într-o ierarhie a preferințelor.

Aspecte ale imaginii instituției militare

Armata poate fi definită ca "organizație formală, cu o structură specifică de statusuri și roluri, în care puterea de a influența acțiunile altora crește pe măsura înaintării spre vârful ierarhiei organizaționale" (W. Konblum, 1988).

Fiecare funcție are responsabilități precis definite, există descrieri detaliate ale îndatoririlor, răspunderilor, autorității, locului în ierarhie. Aceste lucruri sunt specifice organizațiilor de tip birocratic. Organizațiile birocratice se bazează pe un sistem de autoritate rațional-legal. Ierarhia este clar definită, Autoritatea este corespunzătoare cu gradul ierarhic,

⁹⁰ Moscovici, Serge, Psihologia socială sau Mașina de fabricat zei, Polirom, Editura Universității "Al. I. Cuza", Iași, 1999, pag. 39.

⁹¹ Bărsănescu, Ștefan. Dicționar de pedagogie contemporană, Editura enciclopedică română, București, 1962, pag. 34

liderii sunt formali și nu corespund neapărat cu liderii informali. Funcționarea instituției are la baza un sistem de reguli și reglementări formale cuprinse în regulamentele militare.

Avantajele acestui tip de organizație ar fi eficiența tehnică, precizia rapiditatea, promovarea unui proces obiectiv și impersonal de luare a deciziei. Dezavantajele derivă din supra-accentuarea specializării, conformismului.

W. Beis definește principalele probleme ale organizațiilor de tip birocratic:

- dezvoltarea de reguli arbitrare și lipsite de coerență;
- tratamentul dur aplicat subalternilor pe temeiuri lipsite de raționalitate;
- dezvoltarea conformismului și „gândirii în grup”;
- comunicarea denaturată datorită distribuțiilor ierarhice, lucru care duce la

pierderea pe drum a ideilor novatoare.

Imaginea armatei în opinia majorității este o construcție în timp bazată pe un proces complex de stereotipizare socială. Anumite aserțiuni, în special cele pozitive, au circulat cu frecvență mare atât în cadrele formale(mass-media) cât și în mod neinstituționalizat(povestiri, discuții). Reprezentarea armatei ca grup social s-a format în contrast cu alte grupuri.

Dintr-o anchetă realizată în anul 2000 de către Marian Predoica despre imaginea armatei în rândul tinerilor, reiese că:

- aceștia au o imagine foarte bună despre armată, cu accepțiunea că subiecții de sex feminin sunt mai impresionați de mediul militar;
- ceea ce apreciază tinerii la armată reprezintă în general elemente abstracte, dezirabile, greu de verificat de persoane care nu sunt implicate în mod direct în viața militară. Aceste aspecte sunt proiecții asupra instituției ale trăsăturilor oricărei armate, care se pot desprinde din multiple surse (cărți, filme, etc.) și puțin din contactul direct.

Din prelucrarea datelor la interviul final de evaluare din cadrul selecției în centrele zonale se relevă aceleași concluzii: candidații, în motivarea opțiunii lor pentru cariera militară, se raportează la aceleași informații generale, la reprezentările lor despre armată. Răspunsurile sunt în general dezirabile, oarecum determinate de situația de examinare. Mare parte din candidați nu posedă informații clare, ancorate în realitate. Putem da un exemplu clar: cel al tipului de candidat care menționează o mulțime de atribute generale, dezirabile ale armatei, dar în momentul în care ajunge să-și motiveze opțiunea pentru o anumită specialitate, descoperi că nu știe nimic despre aceasta. Oțtează oare datorita unei sonorități aparte a denumirii? Consideră că nu are un viitor în altă parte? A auzit ca acolo ar fi o concurența mai scăzută? Oare au ei o imagine clară asupra factorilor de solicitare fizică și psihică asociați activității specifice a unei subunități militare? A auzit de "stresul de lupta"? Multiple întrebări la care nu avem încă răspuns. Acestea ne determină să încercăm o conturare a imaginii candidatului ideal, a candidatului real, a actului de selecție și a armatei în general, prin prisma tinerilor care ar fi putut candida la instituțiile militare de învățământ în anul anterior de selecție. De menționat că în procesul de selecție de cele mai multe ori apar diverse erori, chiar și în rândul celor ce lucrează în cadrul sistemului. Exemplul cel mai clasic ar fi confundarea testării psihologice cu testele creion-hârtie. Chiar și persoane avizate uită că în testarea psihologică mai intră și testele situaționale, și interviul final de evaluare.

Vorbind mai în detaliu despre activitatea desfășurată în Centrele Zonale de Selecție și Orientare, putem susține că probele realizează(deocamdată) diagnosticarea acelor inaptitudini flagrante care ar împiedica adaptarea candidaților la mediul din instituțiile militare de învățământ (exemplu: lipsa unor aptitudini fizice, a unui nivel mental minim pentru categoria pentru care oțtează. Examenul psihologic de aici are scopul de a admite candidații care corespund nivelului minim stabilit pentru potențialul psihic reclamat de solicitările la care vor fi supuși după absolvirea studiilor, precum și de a depista și elimina pe cei care au un potențial psihopaptitudinal redus față de cel solicitat la activitățile militare.

Din punct de vedere psihologic, se investighează:

- Potențialul aptitudinal general - care vizează eficiența, intelectuală generală (calitate, mobilitate, rapiditate), claritatea gândirii, spiritul de observație capacitatea de comprehensiune, percepția spațială, raționamentul verbal, raționamentul matematic etc.;

- Analiza structurii de personalitate - are în vedere echilibrul emoțional și stabilitatea emoțională, toleranța la frustrare, maturizarea psihosocială sociabilitatea, cooperarea, responsabilitatea, motivația pentru cariera militară și autoperfecționare.

O bună orientare școlar-profesională și o bună selecție în domeniul militar:

- Permite îndeplinirea la un nivel superior și în timp mai scurt a obiectivelor formative propuse, deci reducerea perioadei de pregătire.

- Contribuie la o mai rapidă adaptare și integrare a tinerilor în viață și activitatea militară.

- Facilitează realizarea eficientă a coeziunii de grup.

- Conduce la realizarea unor importante economii materiale și financiare.

- Realizează concordanța dintre capacitățile fizice și psihice ale militarului și cerințele funcției, sporind performanța în îndeplinirea sarcinilor.

Orientarea și selecția profesională au rolul de a împiedica persoana de a ocupa un post care nu corespunde nivelului său de performanță, indiferent dacă este peste sau sub puterea individuală de a realiza sarcinile impuse de post.

BIBLIOGRAFIE

1. Belu, D., *Concepții și practici privind managementul resurselor umane în domeniul militar*, Editura Universității "Transilvania", Brașov, 2002;

2. Bârsănescu, Ștefan. Dicționar de pedagogie contemporană, Editura enciclopedică română, București, 1962, pag. 34

3. Moscovici, Serge, Psihologia socială sau Mașina de fabricat zei, Polirom, Editura Universității "Al. I. Cuza", Iași, 1999, pag. 39.

4. *** *Buletinul Direcției Management Resurse Umane* nr. 15(20), Managementul Resurselor Umane în Armata României, anul VII, București, 2005;

PLANIFICAREA STRATEGICĂ DE MARKETING -ELEMENT FUNDAMENTAL ÎN PROCESUL RECRUTĂRII ȘI SELECȚIEI RESURSEI UMANE ÎN ARMATA ROMÂNIEI

Alexandrescu Mihai Bogdan*

Armata, ca organizație cu atribuții ample în domeniul apărării și securității naționale și nu numai, primește din partea societății resurse materiale, umane, financiare, informaționale ce se cer a fi utilizate cât mai eficient și în deplină concordanță cu scopurile și obiectivele stabilite pentru această instituție a statului.

Legătura extrem de apropiată dintre marketingul și managementul strategic, ca științe și ca domenii de activitate, este cel mai bine reprezentată de utilizarea unui factor comun, care generează o serie de aplicații specifice fiecărui domeniu.

Planificarea strategică reprezintă o activitate integrată în funcția de prevedere a managementului pe baza căreia organizația acționează în vederea formulării implementării unei strategii⁹².

Aplicarea planificării strategice în cadrul organizației, se face astfel:

- La nivel organizațional superior, având denumirea de plan strategic;
- La nivelul unității strategice de activitate având denumirea de plan al unității strategice de activitate;
- La nivel funcțional de marketing având denumirea de plan strategic de marketing.

Strategia este văzută drept plan de acțiune, stratagemă, model de comportament, poziție față de mediul extern al organizației și, în același timp, perspectivă⁹³ (modalitate de reflectare a caracterului acesteia). Această orientare pe termen lung a organizației, care îi conferă unicitate, trebuie să se caracterizeze prin⁹⁴:

- Definirea clară a pieței țintă și a nevoilor acesteia;
- Dezvoltarea unei oferte specifice, calitativ superioară adresată pieței țintă;
- Dezvoltarea unei rețele care să distribuie oferta către piața țintă.

O componentă esențială a planificării strategice o constituie, prin urmare, planificarea strategică de marketing, care reprezintă un proces complex ce cuprinde etape succesive operaționale, valori și ipoteze, în care pe baza situației existente a unei organizații (ex. Armata), se identifică și se stabilesc obiectivele de marketing ale acesteia, strategiile de marketing, se evaluează și se controlează gradul de realizare a obiectivelor propuse.

Planificarea strategică reprezintă, deci procesul de creare și menținere a echilibrului strategic între obiectivele și posibilitățile organizației pe de o parte și ocaziile ivite pe o piață dinamică, pe de altă parte.

Rezultatele planificării strategice se constituie în generarea de planuri de marketing, care, în funcție de durată în timp se clasifică în planuri strategice și în planuri tactice (operaționale). Planul strategic acoperă o perioadă cuprinsă între trei și cinci ani, având în vedere cel puțin doi ani fiscali; planul tactic acoperă în mod detaliat acțiunile pe care trebuie să le realizeze organizația, responsabilitatea acestora, sumele de bani necesare etc., pentru o perioadă scurtă de timp, de un an sau chiar mai puțin.

Planificarea de marketing are cele mai favorabile condiții în cadrul acelor organizații care dispun de o flexibilitate mai ridicată, comparativ cu cele excesiv ierarhizate, care folosesc mecanisme adecvate de motivare a personalului, care promovează un climat de colaborare și care sunt puternic orientate către satisfacerea nevoilor clienților.

Elaborarea și operaționalizarea programului de marketing în servicii presupune parcurgerea unor etape în cadrul cărora se reflectă atât unitatea marketingului, acestea fiind

⁹² Băcanu, B., Management strategic, Editura Teora, București, 1997, pag. 15-18

⁹³ Mintzberg, H., *The Rise and Fallof Strategic Planning*, Free Press, New York, 1994

⁹⁴ Kotler, Ph., *Marketing Insights from A to Z*, John Wiley & Sons Inc., New Jersey, 2003, pag. 172

similare cu cele din cadrul bunurilor cât și specificul serviciilor, conținutul fiecărei etape fiind adaptat particularităților acestora.

Resursele umane fac parte din categoria resurselor puse la dispoziția armatei de către societatea în care organizația militară ființează pentru ca aceasta din urmă să-și poată îndeplini misiunile constituționale încredințate legal. La rândul lor, acestea dispun de un management specific, care „...reprezintă un complex de măsuri concepute interdisciplinar, cu privire la recrutarea personalului, selecția, încadrarea, utilizarea prin organizarea ergonomică a muncii, stimularea materială și morală, până la momentul încetării contractului de muncă”⁹⁵.

Problematika marketingului recrutării și selecției resurselor umane în armată dobândește o semnificație deosebită, atât datorită schimbărilor semnificative și rapide din societatea românească, cât și a transformărilor structurale și de conținut ale instituției militare.

Armonizarea schimbărilor din mediul militar cu cele generate în domeniul marketingului resurselor umane este o sarcină permanentă și dificilă a celor cu responsabilități în acest domeniu de activitate. În plus, impactul progresului tehnic și al revoluției informaționale, cuplat cu cel al reformei din organismul militar asupra resurselor umane din armată se impune luat și el în calcul la derularea programelor de recrutare, selecție, formare, dezvoltare și utilizare a personalului militar și civil.

În același timp, integrarea României în Alianța Nord-Atlantică și aderarea la Uniunea Europeană exercită o influență semnificativă, sistematică și constantă asupra resurselor apărării, în general, și asupra resurselor umane din armată, mai ales. De aceea, întregul demers al celor cu responsabilități în domeniul gestionării resurselor umane din armată va avea permanent în vedere exigențele formulate de cele două organizații amintite anterior.

Separarea recrutării personalului militar profesionalizat de recrutarea pentru serviciul militar obligatoriu a fost benefică pentru că a dus la înlăturarea unor rețineri, confuzii, prejudecăți. Însă nu este vorba numai de separare "fizică", ci de schimbarea întregii "filozofii" de recrutare și selecție. Acum, recrutarea se face continuu, pe baza unor planuri și metodologii bine fundamentate.

Metoda de recrutare cea mai folosită a devenit căutarea candidaților și contactul direct cu aceștia în mediile în care își desfășoară activitatea.

Vizibilitatea, transparența și colaborarea strânsă cu mediile civile sunt principii fundamentale în funcționarea noului sistem de recrutare.

Studiile și cercetările de marketing sunt utilizate în scopul obținerii de informații detaliate despre volumul, structura și caracteristicile populației țintă, dar și despre atractivitatea profesiei militare.

Promovarea profesiei militare se desfășoară pe baza unei strategii în care mass-media și activitățile de relații publice au un rol foarte important. Accentul se pune în mod special pe calitate, iar selecția se face pe baza potențialului aptitudinal.

Sistemul de recrutare și selecție existent este compatibil cu sistemele similare existente în țările Alianței Nord-Atlantice, răspunzând eficient intereselor actuale și de perspectivă ale organismului militar.

Ca în orice bătălie, strategia, tacticile(politicile), planul de luptă(planul de marketing), cunoașterea și analiza situației, a terenului, a mediului(cercetarea pieței) sunt condiții absolut necesare pentru atingerea obiectivului final.

Ca în orice bătălie, strategia, tacticile(politicile), planul de luptă(programul de marketing), cunoașterea și analiza situației, a terenului, a mediului(cercetarea pieței) sunt condiții absolut necesare pentru atingerea obiectivului final. La fel ca într-o acțiune de luptă, agresivitatea și elementul surpriză sunt, de asemenea hotărâtoare. Pentru a continua comparația, am putea asemăna campania de recrutare cu un război psihologic, pentru că, în ultimă instanță, se bazează pe influențarea populației-țintă în scopul obținerii unui anumit răspuns. Câștigă cel care a transmis mesajul potrivit, prin mijlocul cel mai eficient.

⁹⁵ Petre Burloiu, *Managementul resurselor umane*, București, Editura Lumina Lex, Ediția a III-a, 2001, p.41

Ca urmare, metodele și instrumentele de recrutare se diversifică și se perfecționează continuu, iar programele de marketing devin din ce în ce mai complexe și mai flexibile pentru a ține pasul cu evoluția pieței.

De aceea, armata nu poate rămâne în afara acestor realități și tendințe, ea trebuie să dezvolte permanent strategii și programe de marketing ale recrutării capabile să plaseze și să prezinte profesia militară pe piața ofertelor profesionale ca marcă atractivă și bine definită.

BIBLIOGRAFIE

1. Băcanu, B., Management strategic, Editura Teora, București, 1997, pag. 15-18;
2. Belu, D., *Concepții și practici privind managementul resurselor umane în domeniul militar*, Editura Universității "Transilvania", Brașov, 2002;
3. Brătucu, G., Ispas, A., Chițu, I., B., *Marketingul serviciilor publice*, Editura Infomarket, Brașov, 1999;
4. Mintzberg, H., *The Rise and Fallof Strategic Planning*, Free Press, New York, 1994
5. Kotler, Ph., *Marketing Insights from A to Z*, John Wiley & Sons Inc., New Jersey, 2003, pag. 172;
6. Petre Burloiu, *Managementul resurselor umane*, București, Editura Lumina Lex, Ediția a III-a, 2001, p.41.

VIITORUL SECURITATII EUROPENE, O GARANTIE A SECURITATII VIITORULUI

Lt. col. (r) Adrian MORARIU*

Începutul secolului al XXI-lea este marcat de transformări profunde ale mediului de securitate. Lumea devine tot mai complexă și interdependentă, iar fenomenul globalizării se afirmă tot mai mult ca fiind ireversibil.

Evoluția, în general pozitivă, a securității globale în ultimul deceniu a confirmat că succesul acțiunilor și stabilitatea pot fi numai rezultatul cooperării multidimensionale a comunității internaționale - în primul rând prin punerea în valoare a dialogului în cadru instituționalizat și prin activarea rolului decisiv pe care marile organizații internaționale îl au în definirea stării de securitate a lumii.

Intr-un context internațional adesea schimbător, NATO deține un rol esențial în întărirea securității euroatlantice după încheierea "războiului rece". ONU, OSCE și UE au adus contribuții deosebite la securitatea și stabilitatea euroatlantică. Consiliul de Securitate al ONU are în continuare o răspundere recunoscută și invocată în menținerea păcii și securității internaționale, deținând și în anii următori un rol important în edificarea securității și stabilității mondiale - lucru confirmat, în mod simbolic, și în conferirea în anul 2001 a Premiului Nobel pentru Pace Organizației Națiunilor Unite și secretarului ei general.

Uniunea Europeană a adoptat decizii importante și a dat un nou impuls eforturilor sale de întărire a securității și dimensiunii de apărare. Dezvoltarea unei politici externe și de securitate comune include definirea progresivă a unei politici comune de apărare. Asemenea politică, preconizată de Tratatul de la Amsterdam, urmează să fie compatibilă cu politica de securitate comună și de apărare instituită prin Tratatul de la Washington. În același timp Uniunea Europeană este tot mai mult preocupată de finalizarea propriilor reforme instituționale interne, precum și de eficiența dezbaterilor declanșate pe tema viitorului Europei, a construcției politice pe continent.

În prezent, unul din cei mai importanți parteneri ai NATO este Uniunea Europeană. În ultimii zece ani, UE s-a văzut pusă în situația de a completa obiectivele Tratatului de la Maastricht printr-o strategie de securitate proprie. La sfârșitul anului 2003, a fost lansată Strategia de Securitate Europeană, document ce are ca punct de plecare premisa ce afirmă ca răspunsul la riscurile, pericolele și amenințările la adresa securității europene trebuie formulat pentru fiecare tip al acestora, aplicându-se astfel o strategie cu fațete multiple și cu o abordare comprehensivă.

Această Strategie identifică anumite vulnerabilități și amenințări, însă le enumera doar, fără a le explica. Vulnerabilitățile identificate sunt atât încălzirea globală și dependența energetică a Europei, cât și sărăcia, foametea, eșecul creșterii economice etc. Amenințările însă sunt expuse mult mai clar, cum ar fi terorismul internațional, proliferarea armelor de distrugere în masă, statele eșuate, crima organizată, atitudinea ostilă față de expatriații europeni, atacurile principalelor linii de comunicații, atacurile împotriva forțelor europene de menținere și/sau reconstrucție a păcii etc. Insa trebuie menționat ca și în cadrul Uniunii Europene există dezbaterii asupra ordinii acestor elemente.

O altă problemă a cărei soluție se caută, este aceea a riscurilor și provocărilor ce pot deveni amenințări. Documentul nu face delimitări conceptuale evidente, Strategia definind clar principalele sale obiective, cum ar fi: lupta împotriva terorismului, a proliferării armelor de distrugere în masă, a crimei organizate, conflictelor violente și instabilității în vecinătatea Uniunii Europene etc.

În Declarația Comuna pentru Integrarea Apărării Europene (2004)⁹⁶ se subliniază rolul cooperării și consensului în realizarea și conservarea securității.

Sfidările induse de procesul globalizării, suprapunerea acestuia cu tendințele spre regionalizare și fragmentare generează noi tensiuni și factori de risc. Multiplicarea continuă a numărului de entități ce acționează pe scena globală prin afirmarea actorilor nonstatali conduce la creșterea complexității procesului de luare a deciziilor în politica externă și de securitate a statelor. Acestor sfidări trebuie să li se răspundă prin forme noi de solidaritate, capabile să gestioneze un spectru larg de tensiuni și riscuri și o gamă variată de manifestare a acestora, cum sunt :

- tensiunile etnice,
- traficul de droguri, substanțe radioactive și ființe umane,
- criminalitatea organizată,
- instabilitatea politică a unor zone,
- reîmpărțirea unor zone de influență și altele.

Marile discrepanțe în nivelul de dezvoltare economică - care se accentuează tot mai mult în condițiile unor progrese tehnologice fără precedent -, accesul discriminatoriu la educație și apărarea sănătății, la resurse esențiale ale vieții, la informație și cunoaștere provoacă grave crize sociale, generează frustrări și stârnesc nemulțumiri. În condițiile globalizării economice crizele sociale sunt însoțite, nu o dată, de crize de identitate, generatoare de violente neașteptate.

În acest context devine tot mai evident faptul că interesele și obiectivele de securitate ale statelor pot fi realizate doar prin cooperare internațională, care să se manifeste nu numai în situații-limită, precum sunt cele create în urma atacului asupra S.U.A. din 11 septembrie 2001, ci și în tot contextul problematic - economic, social, financiar - al lumii de astăzi. Aceasta nouă resolidarizare a statelor lumii se poate exprima în toate aceste domenii prin stabilirea unor forme de acțiune conjugată a tuturor națiunilor care împărtășesc interese și valori comune.

Atacurile teroriste săvârșite asupra Statelor Unite ale Americii, precum și amenințările ulterioare evidențiază cu atât mai mult - dar în împrejurări tragice - necesitatea unor asemenea noi forme de solidaritate internațională, care să permită nu numai prevenirea și contracararea acestor tipuri de acțiuni, ci și dezvoltarea unor modalități adecvate de construcție a stabilității politice, economice și sociale în lume.

Terorismul constituie însă unul dintre cele mai periculoase fenomene, fiind încurajat de virulența curentelor fundamentaliste care se sprijină pe starea de frustrare și sărăcire extremă a unor zone largi ale planetei.

Prin imprevizibilitatea sa, prin sfidarea normelor și rațiunii vieții civilizate, prin efectele sale emoționale asupra opiniei publice terorismul poate genera riposte care să destabilizeze comunitatea internațională, să deturneze omenirea spre izolare, suspiciune și soluții unilaterale. Sfidarea virulentă a terorismului, precum și celelalte provocări sau riscuri nonmilitare ale lumii de astăzi vor putea fi eliminate numai prin cooperare deschisă, multilaterală, echilibrată și perseverentă, îndreptată spre eradicarea rădăcinilor și cauzelor profunde, în special a sărăciei extreme.

Interesele și obiectivele de securitate ale statelor europene nu sunt însă generatoare de stări conflictuale, mediul de securitate fiind influențat pozitiv de procesele de integrare europeană și euroatlantică, de extinderea comunității statelor care împărtășesc și promovează valorile democrației și economiei de piață, de adâncirea colaborării regionale. Riscurile apariției unei confruntări militare tradiționale pe continentul european s-au diminuat semnificativ. Totuși persistă fenomene de instabilitate și criză la nivel subregional și tendințe de fragmentare, marginalizare sau izolare a unor state. Țări din Europa Centrală, de Est și de Sud-Est se confruntă cu dificultăți economice, sociale și politice asociate procesului de tranziție spre societatea bazată pe principiile democrației și ale economiei de piață, care pot genera destule riscuri la adresa securității statelor din regiune.

⁹⁶ Initiative for a Renewed Transatlantic Partnership, *Joint Declaration on European Defense Integration*, 19 august 2004

Uniunea Europeana trece printr-un profund proces de reformă internă, concomitent cu derularea procedurilor pentru primirea de noi membri. Progresele în evoluția politicii externe și de securitate comune, implicarea și soluțiile alese de organizațiile internaționale și europene în rezolvarea situațiilor dificile de pe continent demonstrează că Europa se pregătește să își asume un rol substanțial în arhitectura propriei securități, inclusiv în cea de apărare și să ofere modele de așezare, pe baze raționale, echitabile, a relațiilor dintre state și națiuni, prin armonizarea intereselor lor.

Astfel, în strategia sa de securitate, Uniunea Europeana promovează două concepte fundamentale, și anume: securitatea democratică și securitatea prin dezvoltare.

Prin securitate democratică înțelegem ca prin dezvoltarea democrației, la nivel național și internațional, războiul este exclus între statele care adopta acest concept ca sistem de organizare.

Securitatea prin dezvoltare înseamnă ca stabilitatea și securitatea statelor cresc direct proporțional cu creșterea nivelului lor de dezvoltare economică, astfel progresul economiei generează stare de securitate pentru un stat.

Cele două concepte menționate mai sus, au ca baza solidaritatea de interese și sunt promovate prin strategia proiectelor comune. În tot acest peisaj al securității europene se afirmă principiul conform căruia securitatea trebuie consolidată exclusiv sub condiția respectării drepturilor omului, fără limitarea libertăților civile.

Strategia de Securitate Europeana reușește să identifice vulnerabilități și amenințări, enumerându-le doar. Vulnerabilitățile identificate sunt încălzirea globală și dependența energetică a Europei, sărăcia, foametea, eșecul creșterii economice etc. Amenințările însă sunt expuse mai clar, după cum urmează:

- terorismul internațional,
- proliferarea armelor de distrugere în masă,
- statele eșuate, crima organizată,
- atitudinea ostilă față de expatriații europeni,
- atacurile principalelor linii de comunicații,
- atacurile împotriva forțelor europene de menținere și/sau reconstrucție a păcii etc.

Strategia definește clar obiectivele sale principale, și anume lupta împotriva terorismului și a proliferării armelor de distrugere în masă.

În consecință, ca urmare a celor analizate mai sus, putem considera că viitorul securității europene influențează major securitatea națională a fiecărui stat membru. Prin această influență ce se dorește pozitivă, se garantează securitatea viitorului fiecărui stat membru al spațiului european, garantându-se totodată dezvoltarea acestora, din toate punctele de vedere.

BIBLIOGRAFIE:

1. Initiative for a Renewed Transatlantic Partnership, *Joint Declaration on European Defense Integration*, 19 august 2004

* doctorand, Universitatea Națională de Apărare.

SINERGIA MĂRII NEGRE - SECURITATEA ENERGETICĂ A UNIUNII EUROPENE

Lt. col. (r) Adrian MORARIU*

Pentru a înțelege mai bine importanța securității energetice a Uniunii Europene este important a detalia ce anume înseamnă sinergia Marii Negre.

Sinergia Mării Negre este o inițiativă regională, anunțată de Comisia Europeană în aprilie 2007 și lansată oficial în februarie 2008, cu prilejul unei reuniuni desfășurată la Kiev. Inițiativa a fost promovată în contextul revizuirii Politicii Europene de Vecinătate. În ultimii ani, România a fost un susținător constant al nevoii unei mai mari implicări a Uniunii Europene în regiunea Mării Negre și, ca nou membru al Uniunii Europene, a promovat, în primele luni ale anului 2007, lansarea Sinergiei Mării Negre. Odată cu aderarea la UE a României și a Bulgariei, regiunea a devenit un interes direct al Uniunii, granițele UE ajungând până la Marea Neagră.

Sinergia Mării Negre urmărește dezvoltarea cooperării în cadrul regiunii Mării Negre, precum și între această regiune și UE. Inițiativa urmărește un interes comun de politică externă al României și al UE în ansamblul său, și anume, promovarea stabilității, a reformelor și a modernizării în țările din regiunea Mării Negre, alături de îmbunătățirea cooperării regionale.

La 19 iunie 2008, Comisia Europeană a publicat "Raportul privind primul an de implementare a Sinergiei Mării Negre", în care sunt enumerate, pe scurt, documentele adoptate de instituțiile europene referitoare la regiunea Mării Negre, domeniile prioritare pentru implicarea UE în regiune, precum și principiile și propunerile care vor sta la baza acțiunii viitoare în cadrul Sinergiei. Printre domeniile subliniate de Comisie se află și protecția mediului, politica maritimă și pescuitul, energia, transporturile, educația și cercetarea.

Această inițiativă completează „lanțul” cadrelor de cooperare regională în vecinătatea UE, alăturându-se parteneriatului euro-mediteranean și dimensiunii nordice.

Comisarul pentru relații externe și politica de vecinătate, Benita Ferrero-Waldner declara: „Odată cu aderarea Bulgariei și României, UE a devenit parte a regiunii Mării Negre. Astăzi, am concretizat promisiunea, făcută în luna decembrie a anului trecut, de a conferi Politicii Europene de Vecinătate o dimensiune regională. A venit momentul să concentrăm atenția politică la nivel regional și să impulsăm procesele de cooperare aflate în desfășurare, prin deschiderea unui spațiu suplimentar de cooperare cu Rusia, Turcia și partenerii noștri PEV din Europa de Est. De asemenea, am încrederea că Sinergia Mării Negre va contribui la crearea unui climat mai bun pentru soluționarea «conflictelor înghețate» din această regiune.”

Sinergia Mării Negre se va sprijini pe programe sectoriale și inițiative comunitare în domenii ca: buna guvernare, circulația persoanelor și securitate, energie, transporturi, mediu, politica maritimă, pescuit, comerț, cercetare, educație, ocuparea forței de muncă, afaceri sociale, știință și tehnologie. Aceasta este concepută ca un cadru flexibil, menit să asigure o coerență și o coordonare mai mari între activități. La baza inițiativei se află interesele comune ale tuturor partenerilor.

În prezent, pe lângă finanțarea comunitară alocată țărilor din această regiune, există deja un program specific de cooperare transfrontalieră în regiunea Mării Negre, care are ca obiectiv stimularea activităților societății civile în regiunile de coastă.

Consultările dintre UE și partenerii PEV au putut avea loc imediat după cele ale Organizației pentru Cooperare Economică la Marea Neagră (OCEMN), cu care Comisia își propune să aibă legături mai strânse și în cadrul căreia intenționează să obțină statutul de observator.

O alta inițiativa a Uniunii Europene o constituie Parteneriatul Estic. Astfel, din cauza suprapunerii geografice aproape complete între cele două inițiative ale UE, există o oarecare suspiciune ca Parteneriatul Estic va marginaliza Sinergia Marii Negre pe dimensiunea politicii estice de vecinătate. Totuși, cele două inițiative nu se exclud reciproc, existând o proiecție asupra

"diviziunii muncii". Parteneriatul Estic își propune intensificarea relațiilor bilaterale între UE și statele vizate. De asemenea, parteneriatul dorește să dinamizeze cooperarea multilaterală care ar crea mai multe interconexiuni pozitive între statele post-sovietice. Din această perspectivă, Sinergia Mării Negre poate oferi o astfel de platformă multilaterală (fără a exclude și altele) care se bucură de un avantaj comparativ datorită caracterului său inclusiv. UE, spre deosebire de Rusia, nu dorește polarizarea continentului și persistă în a identifica cele mai eficiente modalități de cooperare cu Moscova în vecinătatea comună. Nu în ultimul rând, Bruxellesul caută o angajare durabilă a Turciei și apropierea graduală a acesteia de agenda UE (în special în domeniul energetic).

Regiunea Mării Negre reprezintă o miza energetică importantă atât pentru Uniunea Europeană, cât și pentru statele riverane, prin faptul că poate oferi o diversificare a surselor de energie și noi rute alternative de transport de energie. Cererea de gaz în UE crește cu doi la sută pe an, iar dependența față de importurile de gaze naturale din surse externe este în creștere. De asemenea, în țările Europei de Sud-Est consumul de gaz este în creștere. În aceste condiții, Marea Neagră poate fi o rută alternativă pentru transportul de hidrocarburi din zona Mării Caspice.

Uniunea Europeană dorește să dezvolte un nou coridor energetic care să traverseze Marea Caspică și Marea Neagră și care va include mai multe opțiuni tehnice pentru exportul de gaze naturale din Asia Centrală prin regiunea Mării Nege către țările din UE. Sinergia Mării Negre, inițiativa de cooperare regională care completează Politica de vecinătate a UE, subliniază că regiunea Mării Negre are o importanță strategică pentru UE, deoarece oferă un potențial semnificativ de diversificare a resurselor de energie.

UE ajută țările din regiune să identifice și să dezvolte surse alternative de energie și, totodată, să folosească energia mult mai eficient și mai economic. De asemenea, UE lucrează împreună cu partenerii săi regionali la modernizarea sau construirea de infrastructură energetică.

Astăzi, în regiunea Mării Negre, se regăsesc trei categorii de interese fundamentale, și anume:

- interesele vestului, împărțite aproape explicit între SUA și pozițiile marilor state europene continentale. Atât Washingtonul cât și țările membre ale UE pun în practică strategii de transformare și modificare a regiunii Mării Negre, pe baza unei agende politice diferite – care coincid doar parțial;
- interesele Rusiei post-sovietice și ale Turciei se apropie din ce în ce mai mult într-un bloc al puterilor statu-quo de la Marea Neagră;
- interesele statelor mici de la Marea Neagră (inclusiv și Ucraina în această categorie, deși dimensiunea acesteia nu corespunde definiției de „stat mic”). Aceste mici state sunt destul de deosebite între ele și au agende politice diferite. Bulgaria și România sunt membre ale NATO și membre ale UE de la 1 ianuarie 2007. Ucraina, Georgia și Moldova se luptă – fiecare dintre aceste țări în contextul său specific – pentru independența față de tendințele neo-imperiale ale Rusiei, pentru integrare națională și pentru reformă și succesul modernizării. Armenia își urmărește propria agendă strategică, dominată de conflictul din Nagorno-Karabah cu Azerbaidjan și blocada efectivă impusă de Turcia în baza mai multor dispute bilaterale existente, inclusiv Karabah. Nu în cele din urmă, Azerbaidjanul este prezent de la distanță în zona Mării Negre, prin intensificarea fluxurilor de petrol azer ce trec prin Caucaz și Marea Neagră (conducta Baku-Tbilisi-Ceyhan – BTC), și cu prezența sa integrală în balanța strategică a Caucazului de Sud și în contextul post-sovietic mai larg⁹⁷.

Rusia, se afla într-o perioadă de reflux, cu resurse și venituri imense venite din prețul mare al petrolului și din forțarea creșterii prețului gazului la începutul acestui an, dar cu o mai puțin bună utilizare a acestui avantaj pentru investiții în explorarea noilor resurse sau dezvoltarea sistemului de conducte. Rusia nu a propus o formă proprie de coerență în regiune, dar se arată

⁹⁷ Ognyan Minchev, Interese și strategii fundamentale pentru regiunea Mării Negre, ISPAIM- Monitorul strategic, 162 Nr. 3-4 / 2006, p.1-4

foarte preocupată de implicarea NATO, UE și Statelor Unite în regiune, considerând această implicare „o agresiune” sau cel puțin „o intruziune în spațiul său canonic”, așa cum a descris Vitaly Tretiakov spațiul post-sovietic, în termeni ce pot fi comparați cu cei ai lui Goebels – „spațiu vital” pentru Germania – sau, în termeni mai actuali, „spațiu de siguranță”, „zona proximală de vecinătate”, un rege în zona-tampon de protecție, în termeni de securitate – chiar dacă vorbim despre o regiune cu state independente, suverane.

Ucraina are o problemă de granițe atât cu Rusia – în strâmtoarea Kerch și Marea Azov – cât și cu România în Insula Șerpilor și frontiera din mare. Dar Ucraina apare ca un stat mult mai dornic să își asume propriul destin și să joace un rol în regiune, iar un număr de țări din regiune susțin Kievul pentru a deveni un important centru de coeziune al țărilor GUAM și pentru Comunitatea pentru Alegere Democratică (CDC – Community for Democratic Choice), dar și pentru a juca un rol în zona Mării Negre, proporțional cu capacitățile sale, un rol care ar schimba condominium-ul existent între Rusia și Turcia.

Turcia are o problemă importantă în menținerea status-quo-ului, chiar și fiind parteneră cu Rusia, vechea rivală, din cauza proeminenței și controlului strâmtoării ce leagă Marea Neagră de Marea Mediterană. Astfel, Montreux este un subiect intangibil pentru Turcia și eforturile sale se concentrează spre crearea Forului Mării Negre, o imitație a Operațiunii Implicare Activă a NATO, operațională în Marea Mediteraneană, pentru a nu o lăsa pe cea din urmă să se extindă în Marea Neagră. În al doilea rând, Turcia vrea să profite de flota sa din Marea Neagră și se oferă să protejeze toate țările din regiune. Acest rol nu îi este acordat întrucât România și Bulgaria nu participă în operațiunea turcă.

În același timp, Ucraina are capacitatea să preia controlul părții sale de țărm, dar încă are probleme cu prezența bazei rusești în Sevastopol, Crimeea. Pe de altă parte, Ucraina a avut probleme cu Turcia, care a blocat intrarea în Marea Neagră a tancurilor petroliere ucrainene ce veneau din Libia, și s-a gândit la o înțelegere între Turcia și Rusia referitor la acest aspect, pentru că Rusia a fost cea care i-a dat Ucrainei dreptul de utilizare a punctelor de extracție a petrolului în Libia și, de asemenea, Rusia este interesată să mențină dependența Ucrainei de petrolul și gazul rusesc.

Vorbind despre Georgia, Moldova și Azebaidjan, aceste țări susțin un rol mai activ al Ucrainei în Marea Neagră pentru a contrabalansa rolul dominant al fostei mari puteri, Rusia, și ca principiu de integrare între aceste țări foste sovietice în GUAM care le va ajuta să adere la NATO și UE, după modelul țărilor Vishegrad, grupul Vilnius, grupul CEFTA al Procesului de Cooperare Sud-Est European (SEECF – South East European Cooperation Process) sau țările din Grupul Pactul pentru Stabilitate (Stability Pact Group).

Astfel, unul dintre cele mai importante obiective ale strategiei este securitatea energetică a UE și noile proiecte de furnizare și transport de gaz și petrol din Marea Caspică prin Marea Neagră, în special prin crearea unui nou coridor energetic. Alte obiective ar fi promovarea drepturilor omului, a democrației și a bunei guvernări. Abia apoi e vorba de stoparea imigrației ilegale, a traficului de persoane și a contrabandei, dezvoltarea transporturilor, inclusiv pe Dunăre, comerțul etc. Ceea ce interesează în special UE este dezvoltarea programului său mai vechi INOGATE (Interstate Oil and Gas To Europe pipelines) - conductele de gaze și petrol interstatale spre Europa, dar și noile proiecte de oleoducte Baku-Supsa, Baku-Tbilissi-Ceyhan, gazoductul Baku-Tbilissi-Erzurum, inversarea sensului oleoductului Brody-Odessa și extinderea lui până în Polonia. Nu sunt ocolite nici noile proiecte de oleoducte în construcție Constanța-Omisalj-Trieste, Burgas-Vlore și Burgas- Alexandroupolis. Este avută în vedere și o nouă conductă între Grecia și Turcia, cu o eventuală extensie în Italia.

BIBLIOGRAFIE

1. http://ec.europa.eu/world/enp/documents_en.htm#7
2. www.mae.ro
3. <http://www.revista22.ro/romania-si-parteneriatul-estic-5414.html>.
4. Ognyan Minchev, Interese și strategii fundamentale pentru regiunea Mării Negre, ISPAIM- Monitorul strategic, 162 Nr. 3-4 / 2006, p.1-4
5. <http://www.adevarul.ro/articole/2007/strategia-ue-la-marea-neagra-se-sprijina-pe-rusia-si-turcia.html>

* doctorand, Universitatea Națională de Apărare.

REGIUNEA EXTINSA A MĂRII NEGRE, SPATIU AL OPORTUNITĂȚII STRATEGICE

Lt. col. (r) Adrian MORARIU*

Abordarea zonei Mării Negre s-a prefigurat încă din anii '90, odată cu elaborarea primelor proiecte ale rețelelor care urmau să transporte resursele energetice ale Estului către zona euroatlantică sau, potrivit sintagmei folosite de către Wallerstein, „centrul sistemului mondial modern”⁹⁸. Treptat, regiunea Mării Negre a fost propulsată pe agenda imediată a Occidentului, pe măsura amplificării eforturilor de a-și proiecta interesele către Orientul Mijlociu și Caucaz.

Conceptul de „zonă extinsă a Mării Negre” este unul relativ nou care s-a conturat, în special după atentatele teroriste din 11 septembrie 2001 și a devenit vizibil ca urmare a extinderii NATO și UE. Între statele din această zonă, fac parte state membre NATO, state care au relații de parteneriat cu NATO, state membre ale UE și state care și-au manifestat dorința de integrare în UE și NATO.

Zona extinsă a Mării Negre și evoluțiile mediului său de securitate s-au constituit ca subiect independent de studiu destul de târziu și în conjuncție cu alte arii specifice de interes. Conceptul ca atare a fost lansat într-un studiu al cercetătorilor Ronald D. Asmus și Bruce P. Jackson⁹⁹ abia în 2004, în directă legătură cu dezvoltarea unor concepte similare, precum cel al „Marelui Orient Mijlociu”.

La baza acestui concept, stă o combinație de criterii funcționale, geografice, economice, culturale și de securitate. În esență, „zona extinsă a Mării Negre este un <<complex de securitate>> care reunește statele ale căror probleme de securitate nu pot fi soluționate individual fără a beneficia de o poziție cooperantă din partea celorlalte țări din regiune”¹⁰⁰. Dezvoltarea economică și securitatea acestor țări nu pot fi concepute în termenii existenței și evoluției autarhice, deoarece factorul geografic predispune aceste state să depună eforturi comune, să coopereze pentru rezolvarea multiplelor probleme zonale care condiționează, potențează și accelerează dezvoltarea și integrarea lor¹⁰¹.

Din perspectivă istorică, Marea Neagră a reprezentat, rareori, o zonă coerentă economic sau politic. Dimpotrivă, a constituit un punct în care s-au intersectat, adesea cu rezultate violente, imperii și puteri. Unii ar susține că toată istoria – chiar și cea recentă, de la războiul rece – arată că țările din regiune s-au aflat în blocuri diferite și s-au luptat destul de des unele cu altele. Istoria a desemnat regiunea nu ca pe una de tranzit și integrată, ci ca pe o interferență de blocuri și culturi, cu o dinamică conflictuală.

Astăzi, spațiul definit prin noul concept al zonei extinse a Mării Negre începe să capete profilul unui adevărat pivot geopolitic, nu numai ca avanpost al NATO și al UE, ci și ca spațiu de interes strategic pentru circuitele economice occidentale.

Poziția geopolitică și geostrategică pe care arealul o ocupă în raport cu vectorii majori de structurare ai sistemului relațiilor internaționale și mediului de securitate european, precum: interesele vitale ale statelor Uniunii Europene în accesul facil la resursele energetice caspice, nevoia de creare a unui mediu de securitate stabil și coerent în imediata vecinătate a frontierelor spațiului european comun, nevoia Statelor Unite ale Americii și a aliaților săi din cadrul coaliției internaționale antiteroriste de a folosi această regiune drept placă turnantă și punct de sprijin în campaniile antiteroriste din Afganistan și Irak, o impune puternic pe agenda securității internaționale.

⁹⁸ Ronald D. ASMUS, Konstantin DIMITROV, Joerg FORBRIG, *O nouă strategie euro-atlantică pentru regiunea Mării Negre*, Editura Institutului Român de Studii Internaționale „Nicolae TITULESCU”, 2004, p. 22.

⁹⁹ Ronald D. Asmus, Bruce P. Jackson, „*The Black Sea and the Frontiers of Freedom*”, in Policy Review, iunie 2004.

¹⁰⁰ *Marea Neagră, spațiu de confluență a intereselor geostrategice*, Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei, București, 2005, p. 189.

¹⁰¹ *Ibidem*, p. 189.

Din punct de vedere geografic, este evident că zona extinsă a Mării Negre reprezintă un spațiu coerent și unitar. El face parte dintr-o dinamică unitară la fel de coerent influențată de Statele Unite ale Americii și de lumea transatlantică, pe cât de coerent și de unitar este privită de Moscova.

Iar ca regiune, ne referim implicit la coridorul energetic euro-asiatic, ce unește sistemul euro-atlantic cu rezervele energetic din zona Mării Caspice și cu statele din Asia Centrală.

Din păcate, nu există o accepțiune uniformă a delimitării geografice a zonei extinse a Mării Negre. Dacă avem în vedere strict criteriul geografic, atunci ea include cele șase state riverane. Totuși termenul „extins” se referă mai degrabă la o zonă politico-economică, decât la una geografică. Din acest considerent, nu putem să nu luăm în calcul importanța politică, economică și strategică a unor țări precum: Armenia, Azerbaidjan, Grecia, Republica Moldova etc. Prin urmare, după părerea noastră, zona extinsă a Mării Negre se întinde de la Balcani până la Marea Caspică, devenind una dintre cele mai dinamice zone din perioada post-Război Rece și post-Uniunea Sovietică. Ea este flancată la vest de Balcani și la est de Caucaz, două spații cu un potențial conflictual foarte ridicat. De asemenea, nu putem să nu evidențiem importanța coridorului energetic euro-asiatic, ce unește marii consumatori ai Occidentului de bogatele rezerve energetice din zonele Mării Caspice și Asiei Centrale¹⁰².

Aderarea României la Uniunea Europeană determină implicit și asumarea de către Uniune a elementelor definitorii ale identității geostrategice a țării. Dincolo de dimensiunile teritoriului și ale populației (care definesc România ca cea de-a șaptea țară ca mărime din cadrul UE-27), relevantă în acest context va fi și poziția sa geografică la granița de Est a UE cu întreg setul de provocări și oportunități pe care această poziție le aduce cu sine. Este relevantă, în acest context, următoarea reprezentare a poziționării geostrategice a României.

Este important de evidențiat situarea României în zona extinsă a Mării Negre care se situează, din punct de vedere geopolitic, la intersecția a trei „plăci tectonice”:

- zona UE (reliefată cu culoarea albastră), care constituie prin „prelungirea instituțională” a NATO către SUA și Canada și pilonul european al „comunității transatlantice”;
- spațiul acoperit de Rusia și vecinătatea sa apropiată, de fapt spațiul ex-sovietic minus țările baltice (zona reliefată pe hartă prin culoarea gri);
- spațiul „Orientului Mijlociu Lărgit” și al Africii de Nord (reliefat pe hartă prin culoarea galbenă).

Este interesant faptul că nici o zonă de frontieră a UE nu include o vecinătate de asemenea complexitate și cu o asemenea relevanță pentru politica externă și de apărare a UE, precum și pentru o serie de proiecte economice, în special energetice, de mare actualitate.

Importanța geostrategică a acestei zone, situată între două spații cu potențial conflictual foarte mare (Balcanii și Caucazul) și în apropierea bazinului răsăritean al Mării Mediterane (marcat de conflictele din Orientul Mijlociu cât și de exacerbarea terorismului islamist) este evidențiată, în principal, de următoarele elemente:

- reprezintă spațiul de interferență a trei zone geopolitice și geostrategice considerate ca fiind în topul zonelor active, cu deosebit de acute probleme privind securitatea și stabilitatea (Europa de Sud, Europa Răsăriteană și Orientul Mijlociu);
- se află la intersecția a patru culoare geopolitice, egeean, al Dunării, caspic și al Niprului, care sunt căi de comunicație ce fac legătura cu zone de o importanță geopolitică majoră;
- reprezintă un segment din granița de sud a Federației Ruse (moștenitoarea defunctei U.R.S.S.) și este limita de est a flancului sudic al NATO, zonă posibilă de confruntare a intereselor marilor puteri nucleare;
- este dispusă pe traseul rutelor preconizate pentru transportul petrolului caspic și al celui din zona Asiei Centrale spre consumatorii din Occident;

¹⁰² Alexandra Sarcinschi, Cristian Băhnăreanu, *Redimensionări și reconfigurări ale mediului de securitate regional (zona Mării Negre și Balcani)*, Editura Universității Naționale de Apărare, București, 2005, pp.39-40.

- include un segment din filiera traficului ilegal de armament, stupefiante și a migrației ilegale din Asia Centrală și Orientul Mijlociu către Occident;
- dispune de importante bogății marine (mari rezerve piscicole: sturioni, calcan, delfini, rechini, chefal, stavride etc.) și submarine (petrol și gaze naturale);
- este cea mai scurtă cale pentru Rusia spre sud și apoi est (prin Canalul de Suez) și spre coasta Nord-Africană și, de asemenea, conform unei vechi concepții rusești (testamentul lui Petru cel Mare), este unicul drum care-i asigură imediat accesul la „mările calde”;
- oferă multe facilități comerciale și turistice;
- dispune de un important număr de porturi și amenajări portuare, civile și militare;
- este un mediu propice pentru cooperarea economică, tehnico-științifică, culturală și militară;
- reprezintă o piață de desfacere pentru aproximativ 350 milioane de consumatori;
- are un potențial demografic și economic foarte important. Dispune de forță de muncă calificată și ieftină, de bogății naturale, atât în mare, cât și în zonele adiacente acesteia;
- suscită interesul constant al marilor actori ai scenei geopolitice mondiale, atât al actorilor tradiționali, statele, cât și al noilor actori apăruiți pe scena geopoliticii mondiale, organizațiile internaționale și companiile transnaționale.

Creșterea importanței strategice a Zonei Mării Negre s-a materializat și prin apariția, în 1998, a două inițiative regionale majore, fundamentate pe câte o perspectivă asupra noii arhitecturi de securitate a Europei începutului de mileniu trei, așezând OSCE, respectiv NATO și UE în centrul acestora:

- negocierea unui acord multilateral, cuprinzând Măsuri de creștere a încrederii și securității regionale în spiritul documentelor OSCE de la Viena, din 1994 (propunere ucraineană, probabil „de inspirație” rusă);
- crearea unei forțe navale multinaționale la Marea Neagră (BLACK SEA FORCE), capabilă să acționeze în situații de criză, inclusiv la cererea unor organisme de securitate internațională, ca NATO sau UE (propunere turcă, probabil „de inspirație” americană).

Importanța geostrategică, pe parcursul secolelor, s-a bazat pe rolul pe care zona l-a jucat ca fiind simultan o punte de legătură și o frontieră, o zonă tampon și una de tranzit între Europa și Asia, la intersecția dintre fostele puteri și imperii. În plus, Marea Neagră a reprezentat dintotdeauna un punct de joncțiune pentru rutele comerciale și regiunile bogate în resurse energetice.

Majoritatea rutelor pentru tranzitul resurselor energetice din Asia Centrală, Marea Caspică și Caucaz spre Europa, de-a lungul drumului sudic, traversează Marea Neagră, de exemplu, din Baku spre Tbilisi și Ceyhan sau de la țărmurile Kazahstanului, ale Mării Caspice spre portul Novorossiysk. Jumătatea de nord a bazinului Mării Negre oferă oportunități semnificative în domeniul economic și al transporturilor datorită râurilor navigabile precum: Dunărea, Niprul și Donul, în vreme ce partea de sud poate asigura legătura cu porturile mediteraneene.

De asemenea, putem vorbi de existența unui continuum între zonele Mediteranei și Mării Negre, ce unește principalele rute comerciale ale Europei, existente încă de pe vremea acordurilor dintre orașele venețiene și otomani. Aceasta ne permite să vorbim astăzi despre materializarea unui nou concept strategic, și anume despre dezvoltarea unui „Țărm Sudic Extins al NATO și al Uniunii Europene”, de la Mediterana de Vest spre Marea Neagră, extins spre alte regiuni precum Orientul Mijlociu, spațiile Caspice și ale Asiei Centrale.

În zona Mării Negre se găsesc câteva „poziții cheie”, care o particularizează, îi imprimă valențe deosebite în orice analiză, dar mai ales contribuie decisiv la valoarea și importanța geostrategică a acestui spațiu:

- sistemul strâmtoarelor cu care comunică spre acel imens spațiu, oceanul planetar. Traficul prin aceste strâmtoare este de trei ori mai intens decât prin Canalul de Suez și de patru ori mai intens decât prin Canalul Panama. Dacă nu se vor construi și alte mijloace sau variante (conduite, oleoducte etc) pentru transportul țițeiului din „rezervoarele” spațiului caspic, nu este exclusă o anumită „saturație periculoasă”, a numărului petrolierelor ce tranzitează strâmtoarele;
- peninsula Crimeea, un „bastion maritim înaintat”, „un veritabil portavion, bine ancorat”, cu multiple facilități, înconjurat de suficiente forțe navale, gata de acțiune;
- gurile Dunării și ale altor fluvii importante care, de asemenea, fac legătura cu oceanul planetar.

În prezent, situația din zona extinsă a Mării Negre poate fi descrisă astfel:

- stabilitate și dorință de integrare europeană și euroatlantică, iar pentru unele state precum: Georgia, Armenia, Azerbaidjan, tendința de a dialoga, din ce în ce mai deschis și mai amplu, cu spațiul transatlantic;
- instabilitate și lipsă de securitate în zona „conflictelor înghețate și mocninde”;
- tendința Rusiei de a-și reface zona de influență.

În acest context internațional, interesul strategic al României este determinat, pe de o parte, de opțiunile sale politice care o fixează din punct de vedere politic, militar, economic, cultural și financiar în lumea occidentală, iar, pe de altă parte, de evoluțiile și schimbările ce au loc în mediul zonal și internațional de securitate, față de care țara noastră trebuie să răspundă în conformitate cu interesele sale, dar și în armonie cu ceea ce actualii și viitorii parteneri își definesc ca poziție. În consonanță deplină cu aceste aserțiuni, interesul strategic al României este transformarea zonei extinse a Mării Negre într-o vecinătate stabilă, prosperă și integrată în spațiul democratic și de securitate euro-atlantic.

Se poate spune că importanța strategică a zonei extinse a Mării Negre rezidă, în zilele noastre, din realizarea celor două fluxuri strategice, cel al materiilor prime dinspre est spre vest și a celui de securitate, democrație și stabilitate în sens invers. Este evident că cel de-al doilea sens menționat este în legătură cu primul, chiar fiind determinat de acesta și că forma lui de manifestare practică o reprezintă extinderea NATO și a UE în regiunea extinsă a Mării Negre.

BIBLIOGRAFIE:

1. Ronald D. ASMUS, Konstantin DIMITROV, Joerg FORBRIG, *O nouă strategie euro-atlantică pentru regiunea Mării Negre*, Editura Institutului Român de Studii Internaționale „Nicolae TITULESCU”, 2004, p. 22.
2. Ronald D, Asmus, Bruce P. Jackson, „*The Black Sea and the Frontiers of Freedom*”, in Policy Review, iunie 2004.
3. *Marea Neagră, spațiu de confluență a intereselor geostrategice*, Editura Centrului Tehnic - Editorial al Armatei, București, 2005, p. 189.

*doctorand, Universitatea Națională de Apărare.

COMANDA SOCIALĂ ȘI COMPETENȚA DE COMUNICARE ÎN DESIGNUL FORMATIV AL ABSOLVENTULUI MILITAR

Cpt.asist.univ. Adrian LESENCIUC*

Conf.univ.dr. Diana ILIȘOI*

Asist.univ. Daniela NAGY*

Abstract: *The Romanian labor market is characterized by a high level of instability, which is specific both to the period of transition and to the dynamic of global society. Under these circumstances, the military profession is not any longer a 'special profession', with a special status, but a mere profession, that replies to some performance criteria and to a certain social demand. From this perspective, the educational offer must adapt to the social demand; in the military field, there is need for a sketch of a formative design, according to the projected ends. A re-projection of roles and competences associated with the officer status and an implementation of the communicative competence as a major direction of this design are necessary to be in accordance with the labor market and the social demands.*

1. Caracteristici ale pieței muncii din România. Publicul țintă al ofertei educaționale militare.

Instituția militară se află într-un amplu proces de restructurare, inclusiv în ceea ce privește resursele umane, orizontul final (2009) privind următoarele cifre brute: 90.000 de angajați (*Strategia de transformare a Armatei României*, 16), dintre care 11.250 ofițeri, 22.500 maiștri militari și subofițeri și 38.250 soldați și gradați voluntari. Acest aspect, rezultat în urma impunerii criteriilor structurilor euro-atlantice, coroborat cu caracteristicile pieței muncii din România, pot oferi o imagine de ansamblu a comenzii sociale.

Piața muncii din România păstrează gradul de instabilitate specific perioadei de tranziție. *Populația în vârstă de muncă*, conform legislației actuale (Legea pensiilor nr.19/2000), variază în funcție de luna și anul încadrării în muncă. Astfel, în limite minime, populația în vârstă de muncă se poate înscrie în limitele 16-62 ani la bărbați, respectiv 16-57 ani la femei. *Populația în vârstă de muncă aptă de lucru* se determină prin scăderea din populația în vârstă de muncă a persoanelor cu incapacitate permanentă de muncă și a pensionarilor în vârstă de muncă ce nu lucrează. În trimestrul III din 2007, această categorie totaliza 12.922,1 persoane, din care 6.174,4 mii femei și 6.747,7 mii bărbați. Procentual, din populația totală a României, pe sexe, aceștia reprezintă: 64,12% din numărul total de persoane de sex masculin din România; 55,92% din numărul total de persoane de sex feminin din România respectiv, cumulativ, 60,92% din populația totală a României (*Balanța forței de muncă*, 2007; *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj*, 2007).

Resursele de muncă, reprezentând categoria de populație care dispune de ansamblul capacităților fizice și intelectuale necesare pentru desfășurarea unei munci utile în una din activitățile economiei naționale și incluzând populația în vârstă de muncă aptă de lucru persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate, se determină prin însumarea populației în vârstă de muncă aptă de lucru cu salariații sub și peste vârsta de muncă, respectiv cu persoanele sub și peste vârsta de muncă aflate în activitate. În trimestrul III din 2007, resursele de muncă din România se ridicau la următoarele valori brute: 6.586,2 mii femei, 7.041,4 mii bărbați, 13.627,7 mii persoane total. Procentual, resursele de muncă reprezintă: 67,91% din numărul total de persoane de sex masculin din România; 59,65% din numărul total de persoane de sex feminin din România respectiv, cumulativ, 63,19% din populația totală a României., valori procentuale similare cu cele ale populației în vârstă de muncă din România (*Balanța forței de muncă*, 2007; *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj*, 2007). *Populația ocupată civilă*, cuprinzând toate persoanele care au desfășurat o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (care este de o săptămână), în

scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plată în natură sau alte beneficii este repartizată astfel: a. populația feminină: total 4.010,1 mii persoane; b. populația masculină: total 4.459,2 mii persoane; c. populația ocupată civilă, pe activități ale economiei naționale: 8.469,3 mii persoane. Pentru o radiografie pertinentă a populației ocupate, datele relevante atât pentru o analiză cantitativă, cât și pentru o analiză calitativă privesc distribuția pe grupe de vârstă (procente din totalul populației ocupate): în intervalul 15-24 de ani, 9,7% la bărbați și 7,9% la femei, cu o pondere de circa 1,08% pe an la bărbați și 0,87% la femei; în intervalul 25-54 de ani, 75,2% la bărbați și 76,6% la femei, cu o pondere de 2,59% pe an la bărbați și 2,64% la femei; în intervalul 55-64 de ani, 10,6% la bărbați și 9,6% la femei, cu o pondere de 1,18% pe an la bărbați și de 1,07% la femei (*Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj*, 2007). Relevant pentru studiul nostru este raportul de $2,59/1,08=2,40$ la bărbați, respectiv de $2,64/0,87=3,03$ la femei, reprezentând împărțitorul cu care se diminuează numărul de persoane ocupate în intervalul 15-24 de ani față de media în intervalul 25-54 de ani. Aceste valori sunt îngrijorătoare, coroborând rezultatele cu rata ridicată a șomajului pe respectivele intervale de vârstă: 19,8% la bărbați și 18,3% la femei din populația activă pe respectivele intervale de vârstă, față de valoarea medie la nivelul întregii țări în trimestrul II din 2007 de 6,5%. Cu alte cuvinte, targetul lărgit pentru oferta educațională a instituțiilor militare de învățământ superior este destul de ridicat. În plus, în trimestrul II al anului 2007 numărul șomerilor se ridică la 660 mii persoane, în scădere cu 4,45% din numărul total înregistrat față trimestrul I al aceluiași an și cu 8,18% față de trimestrul II din 2006. Cel mai ridicat număr al șomerilor se înregistrează la absolvenții de liceu (publicul țintă lărgit al studiului de față), cu valori procentuale de 27,4% la băieți și 39,9% la fete.

Populația activă, totalizând 10.102.509 persoane (46,8% din populația totală a României) are următoarea structură din punct de vedere al nivelului de educație: absolvenți de studii superioare, 1.318.235 persoane, din care: absolvenți de învățământ universitar de lungă durată: 1.107.474; absolvenți de învățământ universitar de scurtă durată: 210.761; absolvenți de studii medii, 6.186.708 persoane, din care: absolvenți de învățământ postliceal de specialitate sau tehnic: 433.206; absolvenți de învățământ liceal: 2.775.731; absolvenți de învățământ profesional, complementar sau de ucenici: 2.547.251; absolvenți de treapta I liceală: 430.520; absolvenți de studii gimnaziale, primare sau persoane fără studii, 2.597.565, din care: absolvenți de învățământ gimnazial: 1.920.302; absolvenți de învățământ primar: 592.286; fără școală absolvită: 84.977 (*Balanța forței de muncă*, 2007; *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj*, 2007).

Un cadru larg de studiu trebuie acordat *populației inactive* care, din punct de vedere economic cuprinde persoanele care nu au lucrat nici o oră în perioada de referință și care nu sunt nici șomeri. În această categorie sunt cuprinși elevii, studenții, pensionarii, persoanele casnice, persoanele întreținute sau alte persoane care se întrețin din alte venituri. Populația inactivă se ridică la valoarea de 11.462. mii persoane, reprezentând 53,2% din populația României (21.565 mii persoane). Dintre aceștia, 3.321 mii persoane au vârste cuprinse în intervalul 0-14 ani, reprezentând 15,4% din populația României. 2.174 mii persoane, reprezentând 10,1% din populația totală a României au vârste cuprinse în intervalul 15-24 de ani. Doar 86,5% din totalul populației inactive cu această vârstă sunt elevi și studenți, ceea ce reprezintă 1.881 mii persoane, adică 8,7% din populația totală a României. În linii mari, aceste persoane reprezintă segmentul de populație care poate fi recrutată pentru cariera de ofițer, pe filieră directă sau indirectă, urmându-se a se aplica, ulterior, limite de restrângere în funcție de alte caracteristici.

Datele statistice confirmă, la nivel cantitativ, climatul de tranziție al societății românești în ansamblu și oferă posibilitatea unei radiografii amănunțite, de ordin calitativ, a transformărilor care caracterizează instituția militară și, implicit, învățământul militar românesc.

2. Transformări ale mediului universitar militar românesc în acord cu comanda socială.

Armata a cunoscut un recul al nivelului de încredere de mai mult de 20 de puncte procentuale, dar această scădere este comparabil mai mică cu nivelul eroziunii în câmpul

imaginii altor instituții ale statului român. Pe fondul deficitului de autoritate în anii post-revoluționari, pe fondul abuzului instituțiilor statului în raport cu cetățeanul, al incapacității acestor instituții de a proiecta și coordona reforme economice și sociale, de a reabilita structura comunicațională, de a preveni dezagregarea socială și, nu în ultimul rând de a promova un sistem democratic în acord cu aspirațiile colective (Zamfir, 2004, pp.63-64), organizația militară a încercat să frâneze ritmul de decredibilizare a instituțiilor publice în perioada tranziției. Pe de altă parte, procesul de transformare a Armatei României, pentru îndeplinirea criteriilor de aderare la structurile euro-atlantice a condus la o re poziționare a profesiei militare în câmpul social mai larg. În planul percepției colective a fost destabilizată imaginea siguranței locului de muncă în instituția militară și prin aceasta, profesia militară a devenit, dintr-o „profesie specială”, cu statut aparte, privilegiat, o profesie oarecare, răspunzând anumitor criterii de performanță și anumitei comenzi sociale, gestionate prin structuri specifice.

În linii mari, transformarea Armatei României s-a realizat în liniile proiectului general de modernizare și integrare europeană și euro-atlantică la care a fost supusă întreaga societate românească. Profesionalizarea armatei, aspect distinct în rândul fenomenelor care au caracterizat tranziția post-revoluționară, a adus cu sine și alte transformări în câmp perceptiv. Desprinderea a fost dificilă ca urmare a unor remanente în câmpul imaginărilor colective, unde instituția militară se identifica cu o organizație care contribuia la educarea maselor, la maturizarea populației. Prin urmare, este de așteptat și o scădere a interesului populației spre acest domeniu, ceea ce înseamnă confruntarea reală, pentru prima dată în istoria modernă a României, cu problema unei oferte profesionale pe piața muncii, cu atragerea capitalului uman spre un domeniu profesional distinct, dar nu privilegiat.

Oferta educațională a trebuit să se adapteze comenzii sociale, iar învățământul militar superior a făcut pasul spre modelul comunitar. Universitatea militară s-a aliniat la aceste norme, iar prin aceasta la schimbările în sistemul de învățământ superior în plan național, derivat din impuneri europene și din cerințe sociale, deoarece „*în cadrul conferințelor oficiale care au urmat Bologna, la Praga în 2001 și la Berlin în 2003, s-a definit că studiile universitare reprezintă un bun public și o responsabilitate publică determinate de coeziunea socială*” (Topor, 2006, 160). În acest sens, învățământul militar românesc superior și-a definit obiectivele prin apel la necesitatea de instruire în domeniu, mai exact și-a propus formarea ofițerilor *necesari* Armatei României și altor categorii de beneficiari.

Pentru îndeplinirea acestui deziderat a fost necesară conturarea unui design formativ, în acord cu finalitățile proiectate, cu un model al absolventului militar, care să fie atractiv pentru targetul lărgit al ofertei de formare profesională prin intermediul instituțiilor de învățământ superior militar. Segmentul lărgit de 8,7% din populația României poate fi atins de mesajul privind oferta educațională, dar aceasta nu înseamnă că: pe de o parte, aceste persoane pot face în totalitate obiectul cerințelor impuse de instituțiile de învățământ superior militar din România; pe de altă parte, instituția militară știe să disemineze informația și să o concentreze în respectiva zonă de pe piața muncii, atâta vreme cât se confruntă în premieră cu promovarea pe piața muncii a profesiei de ofițer, în acord cu cerințele sociale. Reprezentarea socială a Armatei României este tributară vechii percepții, ceea ce, în condițiile în care ponderea populației descurajate este încă destul de ridicată, ar putea conduce la creșterea dezinteresului pentru sectorul militar. Totodată, instituțiile de învățământ superior militar se confruntă cu probleme legate de diminuarea importanței autonomiei universitare, ele fiind singurele universități din România care se subordonează unor structuri birocratice (statele majore ale categoriilor de forțe ale armatei), fiind în dezacord cu cerințele procesului Bologna.

Tot derivat din impunerea acestui proces, una dintre cerințele privind curricula educațională privește stabilirea unui număr proporțional de discipline în raport cu modelul absolventului. Modelul absolventului militar, unitar pentru toate armele și categoriile de armă, vizează formarea unor competențe – interdependente și interferente – care să asigure dobândirea statusului și menținerea nivelului de apreciere a societății civile asupra acestuia. Acest model privește formarea a cinci competențe de bază: de lider militar, de specialist în armă, de luptător,

de cetățean și de educator, conform cadrului normativ stabilit prin concepția reformei educaționale în armată, aprobată prin Hotărârea Consiliului Suprem de Apărare a Țării nr.42/1995.

3. Nevoia de re proiectare a modelului absolventului militar. Competența de comunicare.

Definirea acestor competențe a necesitat interpretări și delimitări ulterioare, preponderent în linia competențelor de educator și cetățean: „(...) *the two formative dimensions can lead to an intra-status lack of balance and to inter-role conflicts and can create the premises of estranging from the desired crystallization of formal status, when one of them prevails*” (Lesenciuc, 2008, 67). Iar această constatare, împreună cu constatarea că modelul absolventului militar nu este o simplă ancorare, o simplă poziționare, dobândirea unui status a cărui coordonate sunt exprimate prin intermediul a cinci valori, conduc la necesitatea re proiectării de valori și competențe în acord cu cerințele pieței muncii și, mai ales, cu nevoia de conturare a unui *ideal cultural al personalității*: „*Pentru orice sistem educativ, din acest punct de vedere, problema cea mai importantă este cea a calității modelelor oferite. Pentru că, nu încap dubii, calitatea idealului cultural este direct dependentă de calitatea ofertei de modele. Până la urmă, idealul cultural se structurează în urma unei neîntrerupte „bătălii a modelelor ce se încheie odată cu maturizarea deplină. Poate nici atunci, dacă privim omul ca ființă cu finalitate culturală deschisă*” (Antonesei, 1994, pp.34-35). Din acest considerent, proiectarea unei sume de roluri și competențe asociate statusului de ofițer nu ar trebui să reprezinte trasarea reperelor imuabile ale unui profil, ci delimitarea punctelor nodale, de maxim interes, în ceea ce privește proiectarea eficientă a modelului educațional. Cu alte cuvinte, modelul absolventului trebuie să se adapteze continuu, în raport cu idealul cultural, ceea ce și propunem prin intermediul acestui articol.

Pe de altă parte, constelația de competențe cuprinde competențe funcționale, etice și cognitive, dar nu și competențe relaționale. În baza unui studiu realizat de specialiști ai Universității Naționale de Apărare „Carol I” (Mureșan *et al.*, 2007), având printre obiective și determinarea imaginii socio-ocupaționale a profesiei militare și a reprezentării sociale a ofițerului român în rândul elevilor și studenților militari, printre dimensiunile modelului ofițerului (imagine proiectată) s-au situat sociabilitatea și spiritul de cooperare, care au premers unor caracteristici proiectate a fi obținute prin dezvoltarea competențelor de cetățean și educator (Mureșan *et al.*, 2007, 58/126), în timp ce imaginea ofițerului (imagine actuală) a fost caracterizată prin atribute dezvoltate de setul de competențe proiectat: ofițerul român este disciplinat (39%), inteligent (30%), curajos (28%), responsabil (21%), patriot (14%), perseverent (14%), sociabil (10%) (Mureșan *et al.*, 2007, 60). Cu alte cuvinte, imaginea actuală a ofițerului este caracterizată preponderent de trăsături caracteriale și abilități mentale, decât de capacități dobândite. Imaginea proiectată a ofițerului coincide în ceea ce privește primele cinci atribute selecționate atât la elevii, cât și la studenții militari (nu neapărat și ordinea, la elevi: capacitate intelectuală – 67%, responsabilitate – 44%, capacitate de conducere – 44%, disciplină – 43% și competență profesională – 41%; respectiv la studenți: capacitate intelectuală – 67%, competență profesională – 65%, capacitate de conducere – 58%, responsabilitate – 45% și disciplină – 40%), ceea ce conduce la constituirea noului design formativ pe fundamentele competențelor de lider, de specialist și de luptător. Însă acest design trebuie să privească, în mod obligatoriu, și competențele relaționale. Pentru a fundamenta structura de competențe funcționale, etice și cognitive este necesară consolidarea unui set de competențe relaționale și a unui set de aptitudini generale, fluide, care depind mai puțin de de un cadru rigid al cunoștințelor împachetate în scheme mentale și mai mult de capacitatea de sesizare a relațiilor noi (Lesenciuc, Ilișoi, Nagy, 2009).

4. Concluzii.

Modificarea configurației de valori în spiritul căreia se construiește idealul educativ al învățământului superior militar impune necesitatea proiectării unui nou model al absolventului militar, care să includă competența de comunicare. Aastă re proiectare a designului formativ pe

dimensiunile actualei structuri, la care se adaugă competența de comunicare, se poate realiza doar în zona de interferență dintre sistemul educațional, spațiul culturii și exigențele comunității (comanda socială). Cunoașterea structurii pieței muncii din România, a dinamicii acesteia și a exigențelor comunității raportate la profesia de ofițer – o profesie în proces de reconfigurare, ca urmare a mutațiilor din mediul universitar militar – este necesară pentru re proiectarea setului de competențe asociate modelului absolventului militar. Conturarea acest set de competențe depinde de fundamentarea modelului educațional prin raportare la societatea românească actuală. Iar competența de comunicare, implementată în noul design formativ, este necesară în primul rând pentru reușita umană și abia apoi pentru reușita profesională, căreia îi este indispensabilă totuși.

BIBLIOGRAFIE

1. ANTONESSEI, Liviu. (1996). *Paideia. Fundamentele culturale ale educației*. Iași: Polirom, colecția Collegium, seria Psihologie/științele educației
2. LESENCIUC, Adrian (2008). The educator's competence qualitative analysis in the model of military graduate student drawing up. *Economics and management / Ekonomika a management*, Brno: University of Defence, no.1
3. LESENCIUC, A., ILIȘOI, D., NAGY, D. (2009). The Development of the Communication Competence within the Military Education. În *International Technology, Education and Development Conference* proceedings, Valencia: International Association of Technology, Education and Development
4. MUREȘAN, M., BUȚA, V., ANTON, M., ANTON, E. (2007). *Socializarea profesională în instituțiile militare de învățământ*. București:
5. TOPOR, Sorin. (2006). Provocări și priorități vitoare pentru învățământul superior militar românesc. În *Arhitecturi informaționale ale învățământului superior militar românesc în perspectiva integrării în Uniunea Europeană*, Simpozion științific, 20 octombrie 2006, București: Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”
6. ZAMFIR, Cătălin. (2004). *O analiză critică a tranziției. Ce va fi „după”*. Iași: Polirom, Colecția Collegium, seria Sociologie. Antropologie
7. ***. (2007). *Balanța forței de muncă la 1 ianuarie 2007*. București: Institutul Național de Statistică
8. ***. (2007). *Forța de muncă în România. Ocupare și șomaj. Trimestrul II 2007*. București: Institutul Național de Statistică
9. ***. (2005). *Strategia de transformare a Armatei României*. București: Ministerul Apărării
10. ***. *Primii trei pași în cariera militară*, [online], București: Ministerul Apărării Naționale, Direcția Management Resurse Umane. [cit. 28 ianuarie 2009]. Available from [www.<URL:http://dmru.mapn.ro/index_files/page0020.htm.>](http://dmru.mapn.ro/index_files/page0020.htm)

* Academia Forțelor Aeriene „Henri Coandă”, Brașov

NECESITATEA ASIGURĂRII ASISTENȚEI JURIDICE ȘI ROLUL STRUCTURILOR DE ASISTENȚĂ JURIDICĂ ÎN PLANIFICAREA ȘI DESFĂȘURAREA OPERAȚIILOR MULTINAȚIONALE

Colonel Costel Dediu

Abstract: *Legal advisors provide professional legal support at all echelons of command throughout the range of military operations. This includes support each core legal discipline as operational law, international law, contract and fiscal law, labor law, environmental law, etc. Legal advisors must provide their clients sound legal advice based upon a thorough understanding of the situation, an analysis of lawful alternatives, and their individual professional judgment. In order to accomplish this, legal advisors should participate in key decision-making processes, becoming involved early to identify and resolve legal issues, and in some cases non-legal issues, early before these issues become command problems. Finally, legal advisors must help their commanders to conduct operations in ways that will respect international law and preserve international public support, integrating international community's values into the command or headquarters programs, operations, and decision-making processes.*

Odată cu angajarea după anii 1990 în tot mai multe operații multinaționale suportul juridic a devenit unul din cele mai importante aspecte ale operațiilor militare. În această perioadă, în numeroase rânduri, a fost reiterată extinderea și diversificarea aspectelor juridice apărute în planificarea și desfășurarea operațiilor multinaționale, precum și importanța abordării acestor aspecte înainte ca acestea să se transforme în probleme pentru comandanți.

Două teme apar în permanență în analizele post acțiune efectuate după exercițiile și operațiile efectuate. Prima se referă la faptul că majoritatea comandanților și statelor majore solicită într-o continuă creștere implicarea consilierilor juridici în planificarea, executarea, coordonarea și evaluarea misiunilor repartizate. A doua se referă la faptul că nu există nici o resursă doctrinară, nici măcar în cadrul NATO, care să asigure consilierilor juridici suportul necesar în îndeplinirea sarcinilor ce le revin. NATO are încadrat personal cu pregătire juridică care, în special în condiții solicitante și austere, solicită îndrumări practice sub forma unor referințe atotcuprinzătoare care să asigure atât o imagine de ansamblu, cât și aspecte de detaliu cu privire la regimul juridic care formează practica în cadrul NATO. Însă comunitatea juridică din carul NATO nu are nici resursele, nici misiunea de a propune sau de a institui doctrine pe subiecte asupra cărora nu există un consens în cadrul Alianței.

În același timp, printre cei mai semnificativi factori în conducerea unei operații multinaționale se regăsesc considerațiile juridice care guvernează desfășurarea forțelor și modul în care acestea sunt întrebuițate. Considerațiile de natură juridică își pun amprenta în orice aspect al unei operații multinaționale, indiferent dacă aceasta este o operație a unei alianțe sau a unei coaliții, începând cu considerațiile de bază, respectiv solicitarea de contribuții cu trupe, până la decizia privind țintele care vor fi angajate și mijloacele ce urmează a fi întrebuițate. Adesea se apreciază că în febra luptei considerațiile de ordin juridic pot fi repede rezolvate. Experiența arată că din contră aspectele juridice în planificarea militară într-un mediu multinațional se dovedesc de cele mai multe ori ca fiind foarte dificil de rezolvat.

1. Necesitatea dezbaterii aspectelor juridice și a nevoii de asigurare a asistenței juridice în planificarea și desfășurarea operațiilor multinaționale

În timp ce în ultimii ani s-au depus eforturi considerabile în cadrul diferitelor alianțe, inclusiv în cadrul NATO, pentru accentuarea standardizării în mai toate domeniile, planificarea aspectelor juridice a fost în general neglijată. Această situație a fost exacerbată de diferențele

între diferite state occidentale în ceea ce privește caracteristicile majore ale dreptului internațional, care au condus la diferențe de interpretare a reglementărilor privind conflictul armat și folosirea forței, iar rezultatele numeroaselor inițiative care au avut armonizarea diferitelor puncte de vedere, din păcate, se limitează la stabilirea unor termeni de referință, puncte de contact și în cele mai bune cazuri la identificarea unor aspecte cheie care să fie luate în dezbateri. De regulă acestea s-au concretizat în abordarea diferitelor aspecte orientate în special spre o problemă concretă bazată pe cazuistica aflată la acel moment în atenția opiniei publice și nu pe o abordare unitară a întregii problematice, a modului în care aspectele juridice influențează planificarea și desfășurarea unei operații multinaționale sau măcar pe o inventariere a acestor aspecte, astfel încât acestea să poată fi luate în considerare și să permită abordarea acestora în timp util. De altfel timpul la dispoziție pentru armonizarea sau găsirea unor soluții de compromis reprezintă constrângerea principală în soluționarea impedimentelor de ordin juridic în planificarea și desfășurarea unei operații multinaționale.

Experiența ultimilor ani în încercarea de a inventariere și desemnare a unui astfel de cadru normativ s-a confruntat și cu un alt impediment major reprezentat de lipsa unei voințe politice la nivel internațional, explicabilă, pe de o parte, prin faptul că un astfel de demers ar trebui să dea prioritate funcționalității, pragmatismului în detrimentul apărării unor interese specifice, și, pe de altă parte, existenței unor sisteme de drept, a unor modele de înțelegere a dreptului, adesea ireconciliabile. Atâta timp cât adesea este foarte dificil de obținut consensul fie chiar și punctual, pe anumite spețe, cu atât mai dificil este un demers care să conducă la stabilirea unor direcții majore. Nu este de asemenea de neglijat faptul că un asemenea demers impune cu prioritate participarea juriștilor, or zicala doi juriști, trei opinii, par să explice stadiul actual al progreselor în acest domeniu.

În același timp un asemenea demers presupune și o implicare adecvată a comandanților și statelor majore, prin elaborarea cu claritate a cerințelor, a nevoilor de reglementare. Mentalitatea acestora care adesea asociază juriștii cu probleme reprezentate de impedimente care împiedică sau limitează libertatea de acțiune, privite strict din punct de vedere operațional, par să explice reticența acestora.

Deși operațiunile multinaționale pot avea o doctrină robustă, general acceptată, cum ar fi AJP-1 pentru NATO, nu întotdeauna poate fi cazul. Fiecare situație și combinație de forțe este unică. Forțele naționale vor opera de regulă conform procedurilor interne, iar acțiunile lor trebuie în general să se conformeze cu directivele stabilite în cadrul forței multinaționale.

Fiecare alianță își dezvoltă propriile doctrine, tactici, tehnici și proceduri comune, dar acestea în mod normal trebuie să fie conforme cu doctrinele naționale ale fiecărui membru.

Dacă aceste tactici, tehnici și proceduri pot fi de regulă cu ușurință armonizate, dat fiind faptul că ele exprimă o reflectare a posibilităților tactice și tehnice ale armamentului, în ceea ce privește aspectele juridice, armonizarea în acest domeniu este mult mai dificilă, dat fiind că legalitatea este expresia relațiilor sociale existente într-o societate.

În planificarea și desfășurarea unei operații multinaționale, alături de dezbaterile asupra considerentelor de ordin politic, economic și militar, dezbaterile asupra aspectelor de ordin juridic tind să ocupe uneori același nivel sau, uneori, chiar mai important.

În analiza stadiului cercetării în domeniu este necesar să se urmărească în primul rând rezultatele obținute pe plan internațional, ceea ce este firesc atâta timp cât se face referire la o operație multinațională. Aceasta nu înseamnă că unele state nu au acordat o atenție sporită acestui domeniu, dat fiind nivelul implicării în astfel de acțiuni.

La nivel internațional, în ultimii ani, au crescut inițiativele de formarea unor grupuri de lucru care să fie implicate în dezvoltarea unor proiecte de cercetare a aspectelor juridice și producția unor documente de poziție desemnate să obțină fie unele interpretări consolidate, fie a unor documente care să conțină modul în care națiunile dau anumite interpretări unor cauze specifice. Direcțiile principale asupra cărora s-au concentrat dezbaterile au vizat în principal următoarele tematici majore:

- a) legalitatea și legitimitatea intervenției într-un conflict armat;

- b) controlul civil asupra forțelor participante la operații multinaționale.
- c) protecția drepturilor omului pe timpul desfășurării operațiilor multinaționale;

Dintre temele puse în discuție cu ocazia acestor dezbateri menționăm doar câteva:

- legalitatea și legitimitatea folosirii forței în relațiile internaționale, aspecte determinate, în special, de conflictele din Balcani, Irak¹⁰³ și Afganistan¹⁰⁴;
- dreptului internațional și ocupația militară¹⁰⁵;
- dreptul Organizația Națiunilor Unite de a crea forțe multinaționale¹⁰⁶ în vederea participării la o operație multinațională;
- aspectele juridice ale constituirii unei forțe multinaționale¹⁰⁷;
- responsabilitățile și limitările în exercitarea drepturilor, obligațiilor în calitate de Lead Nation¹⁰⁸;
- controlul civil asupra forțelor participante la operații multinaționale¹⁰⁹
- aplicabilitatea dreptului internațional umanitar în operațiile desfășurate sub comanda și controlul ONU¹¹⁰; în ce constă diferența în aplicabilitatea dreptului internațional umanitar pentru forțele care acționează în baza unui mandat al Consiliului de Securitate și care nu se află sub comanda ONU¹¹¹;
- regulile care guvernează deținerea persoanelor arestate sau reținute de către forțele multinaționale¹¹²;
- responsabilitatea statelor contribuatoare cu trupe pentru violarea drepturilor omului comise de către contingentele acestora și baza legală a acestei responsabilități¹¹³;
- sprijinul pe care forțele multinaționale îl pot acorda forțelor de ordine publică naționale sau internaționale¹¹⁴;

Având în vedere rezultatele obținute în cadrul acestor grupuri de lucru cu ocazia diferitelor conferințe, simpozioane sau seminarii, concretizate în articole sau comunicate, dincolo de dezbaterile doctrinare și recomandările făcute, unele state au întreprins demersuri în comun

¹⁰³ European Journal of International Law, *NATO, the UN and the Use of Force: Legal Aspects*, <http://www.ejil.org/journal/Vol10/No1/ab1-1.html#TopOfPage>, *From Unity to Polarization: International Law and the Use of Force against Iraq*, www.ejil.org/journal/Vol13/No1/art1-02.html

¹⁰⁴ Center for Law and Military Operations, *Legal Lessons Learned From Afghanistan and Iraq*, <http://www.fas.org/irp/doddir/army/clamo-v1.pdf>

¹⁰⁵ SYLVAIN VITÉ, *L'applicabilité du droit international de l'occupation militaire aux activités des organisations internationales*, [http://www.icrc.org/web/fre/sitefre0.nsf/htmlall/5ZCDRX/\\$File/IRRC_853_Vite.pdf](http://www.icrc.org/web/fre/sitefre0.nsf/htmlall/5ZCDRX/$File/IRRC_853_Vite.pdf)

¹⁰⁶ Dr Alan Ryan, Land Warfare Studies Centre, ACT, „MULTINATIONAL FORCES AND UNITED NATIONS OPERATIONS”, <http://www.leadr.com.au/RYAN.PDF>

¹⁰⁷ Essential Strategic Guidance Forming a MNF / CTF, www.aiai.ed.ac.uk/project/coax/demo/2002/mpat/SOP/B2.DOC

¹⁰⁸ *The Lead Nation Concept in Coalition Operations*, <http://www.aiai.ed.ac.uk/project/coax/demo/2002/mic/LeadNationConcept.pdf>

¹⁰⁹ Ca răspuns la Recomandarea Adunării Parlamentare 1713 (2005) privind controlul democratic al sectorului de securitate din statele membre, Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei a cerut Comisiei Europene pentru democrație prin lege (Comisia de la Veneția) să întocmească un studiu privind problemele constituționale ridicate de nevoia de asigurare a controlului civil supra forțelor armate implicate în operații multinaționale. Pentru mai multe detalii vezi Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), *Civilian command authority over the armed forces in their national and international operations: A preliminary Study*, Geneva, September 2006, http://www.dcaf.ch/pcaf/venice_study.pdf.

¹¹⁰ Buletinul Secretariatului General ONU nr. ST/SGB/1999/13, http://www.un.org/peace/st_sgb_1999_13.pdf

¹¹¹ <http://www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/5L2BRP>

¹¹² Copenhagen Conference on “The Handling of Detainees in International Military Operations” 11 - 12 October 2007, Denmark. *Non-Paper on legal framework and aspects of detention*, <http://www.ambottawa.um.dk/NR/rdonlyres/F5364962-DC30-4333-9EFC-1B612B43DC28/0/NonpaperCopenhagenConference.pdf>

¹¹³ AMNESTY INTERNATIONAL, Public Statement 14 June 2006, *UN Security Council should ensure full accountability for Multinational Force abuses*, <http://www.amnesty.org/en/library/asset/MDE14/027/2006/en/dom-MDE140272006en.html>

¹¹⁴ *Military assistance to the police in situations requiring the use of armed force*, <http://home.scarlet.be/~ismllw/new/2007-02- Military%20Assistance%20to%20the%20Police-UK.pdf>

pentru concretizarea acestor dezbateri în lecții învățate sau documente de referință care să poată fi înserate în reglementări interne. Un astfel de exemplu îl poate constitui the American, British, Canadian, and Australian (ABCA) Armies Standardization Program¹¹⁵, în cadrul căruia au fost întocmite o serie de documente care să se adreseze comandanților și consilierilor juridici implicați în operații multinaționale¹¹⁶. Desigur faptul că statele membre în cadrul acestui program au orientări politice și doctrinare comune, precum și faptul că aparțin aceluiași sistem de drept, common law, au facilitat obținerea unor rezultate rapide și concrete. Nu același lucru se poate spune despre rezultate obținute în cadrul NATO, ca să nu mai punem în discuție nivelul global. Desigur dincolo de interesele naționale specifice și în ciuda afirmării constante a valorilor democratice, incompatibilitățile dintre sisteme de drept și, mai ales, abordările juridice doctrinare diferite ale dreptului internațional, duc la impresia că nu există o voință politică la nivelul alianței pentru standardizarea și a acestui domeniu. Având în vedere cerințele tot mai insistente din partea comandanților, cerințele de ordin practic rezultate din lecțiile învățate din diferite teatre de operații, precum și faptul că până în prezent în ciuda încercărilor repetate nu s-a ajuns la constituirea unui comitet care să analizeze posibilitatea standardizării acestui domeniu, comunitatea consilierilor juridici din NATO, sub coordonarea Comandamentului Aliat pentru Transformare, a luat inițiativa publicării periodice a unei reviste „NATO Legal Gazette”, ajunsă deja la al nouăsprezecelea număr, în care sunt prezentate aspecte teoretice și practice cu care se confruntă acești consilieri juridici. În același cadru în acest moment se încearcă finalizarea unui document – „LEGAL DESKBOOK”, care să cuprindă concepte de bază și proceduri unanim acceptate, împreună cu principalele documente de referință, aplicabile în cadrul operațiilor multinaționale conduse de NATO.

2. Misiunea consilierilor juridici

Misiunea consilierilor juridici este de a furniza servicii juridice profesionale la toate eșaloanele de comandă în întreaga gamă de operații multinaționale. Structurile juridice de la toate nivelurile au rolul de a consilia comandanții în ceea ce privește o largă varietate de probleme juridice care influențează și pot afecta desfășurarea operației. Aceste probleme includ aspecte referitoare la dreptul războiului, regulile de angajare, stabilirea țintelor și utilizarea unor mijloace, armamente sau echipamente letale sau neletale, tratamentul deținuților și non-comatanților, soluționarea pretențiilor, contractare, desfășurarea anchetelor, etc., sau, într-o altă formulare, asistență juridică pentru operații trebuie să includă drept operațional (OPLAW) și fiecare ramură a dreptului (drept internațional, drept administrativ, drept civil, drept fiscal, etc.)¹¹⁷. Consilierii juridici trebuie să fie în măsură să asigure asistența necesară pentru rezolvarea problemelor specifice fiecărei discipline în conformitate cu cerințele misiunii.

În același timp consilierii juridici pot acționa în multe roluri juridice (expert pe o problemă într-un domeniu, apărător, consilier, etc), în sprijinul a trei obiective fundamentale: misiune, servicii, și legitimitate:

1) Misiunea, în acest context, înseamnă protecția și promovarea autorității și obiectivelor comenzii, asistarea comandantului și personalului în asigurarea și conservarea resurselor, identificarea tuturor măsurilor necesar a fi luate în sprijinul îndeplinirii misiunii forței multinaționale și comandamentului la care sunt atașați. Consilierii juridici trebuie să participe la procesul de luare a deciziilor cheie și să se implice încă din stadii incipiente ale acestui proces pentru a identifica aspectele cu implicații juridice și rezolvarea lor înainte de acestea să devină probleme ale comenzii. Totodată, consilierii juridici trebuie să dobândească aptitudini intuitive de înțelegere a intereselor și obiectivelor comenzii.

2) Servicii, în acest context, desemnează satisfacerea nevoilor de asistență juridică al comandanților, statului major, precum și altor categorii de personal. Consilierii juridici trebuie să

¹¹⁵ <http://www.abca-armies.org>

¹¹⁶ The Military Commander and the Law, <http://www.au.af.mil/au/awc/awcgate/law/low-workbook.pdf>

¹¹⁷ FM 27-100, Legal support to operations, 1st March, 2000

<http://www.globalsecurity.org/military/library/policy/army/fm/27-100/index.html>

ofere clienților lor o consultanță juridică care să se bazeze pe o înțelegere profundă a situației, pe o analiză a alternativelor legale, precum și pe experiența și pregătirea profesională individuală. Prin desfășurarea unor astfel de activități ei contribuie la sporirea eficienței actului de comandă și control și activităților de sprijin.

3) Legitimitatea, în acest context, înseamnă a asista în asigurarea menținerii respectului și susținerii publice, promovarea justiției și comportamentului etic. Consilierii juridici trebuie să fie competenți, încrezători și curajoși. Aceștia trebuie să fie pe deplin integrați în comandă, și prin aceasta să sprijine sporirea legitimității prin integrarea valorilor forței multinaționale și comunității internaționale în procesele de luare a deciziilor și desfășurarea operațiilor. În cele din urmă, consilierii juridici trebuie să ajute comandantii în desfășurarea operațiilor forței multinaționale într-un mod care respectă dreptul internațional și păstrează sprijinul public internațional¹¹⁸.

3. Rolurile consilierilor juridici

Consilierii juridici îndeplinesc mai multe roluri funcționale. Aceste roluri pot fi exprimate în diferite moduri, dar de cele mai multe ori acestea sunt descrise ca expert pe o problemă într-un domeniu, apărător, consilier, etc. Comandanții și personalul ar trebui să folosească consilierii juridici în fiecare dintre aceste roluri pentru a profita de competențele și de pregătirea consilierilor juridici. În mod similar, consilierii juridici trebuie să cultive capacitățile lor în toate domeniile. În cazul în care un consilier juridic acționează în oricare dintre aceste roluri, ei trebuie să identifice problemele, să formuleze cursuri de acțiune și să evalueze punctele tari, punctele slabe și consecințele legale, luând în considerare specificul fiecărui rol, astfel:

1) expert pe o problemă într-un domeniu - se are în vedere cazul în care un curs de acțiune propus este prezentat consilierului juridic, care oferă apoi un aviz cu privire la legalitatea cursului sau modalității în care obiectivul poate fi realizat legal. În acest rol, consilierul juridic nu interpretează legea pe baza unor puncte de vedere personale sau preferințele de ordin politic, ci mai degrabă pe baza unei atente lecturi a legii și a unui raționament obiectiv. Pentru acesta este nevoie de imparțialitate, diligență, independența, curajul moral, o cunoaștere aprofundată a faptelor, judecată sănătoasă și un temperament judicios.

2) apărător - se are în vedere cazul în care consilierul juridic acționează ca un purtător de cuvânt al comandantului în afara forței multinaționale sau în fața eșalonului superior, folosind abilitățile de convingere și pregătirea juridică pentru a pleda pentru un curs de acțiune. Consilierul juridic în acest caz este chemat să asigure prezentarea modului de înțelegere a comenzii cu privire la ceea ce înseamnă o anumită regulă sau dacă aceasta se aplică și de a prezenta dovezi în sprijinul poziției comenzii. Acest rol poate fi solicitat și în legătură cu națiunea gazdă sau organizații non-guvernamentale. Etica performanței acestei funcții necesită, de asemenea, sinceritate și corectitudine.

3) consilier pe probleme de etică - se are în vedere cazul în care consilierul juridic oferă orientări cu privire la aspectele etice și juridice, care pot fi ridicate sau pot fi întrevăzute. Aceasta include evaluarea conduitei, în funcție de prevederile legilor și regulamentelor, dar include, de asemenea, luarea în considerare și consilierea cu privire la alte precepte etice, cum ar fi coduri de conduită, valori și așteptările societății.

4) consilier - se are în vedere cazul în care consilierii juridici sunt deseori chemați pentru a îndeplini rolul de consilier al comandantului, în care trebuie să exprime opinii întemeiate pe lege în privința acțiunilor propuse. În acest caz, rolul consilierului juridic nu este pur și simplu oferirea asistenței juridice, ci și, de asemenea, de a acționa ca un om de încredere al comandantului, oferind o voce independentă și o analiză a problemelor prezentate de către ceilalți membri ai personalului. Aici este avută în vedere combinarea aptitudinilor analitice și capacității de judecată cu cunoștințele juridice. Consilierii juridici trebuie să ofere consiliere încă din stadii incipiente ale procesului de luare a deciziilor, pentru a permite comenzii îndeplinirea misiunii. Ei

¹¹⁸ Draft NATO LEGAL DESKBOOK, September 2008

trebuie să fie pro-activi și să se confrunte cu problemele înainte ca acestea să facă obiectul activității comenzii.

4. Mediu de operare

Consilierul juridic va îndeplini misiunea și rolurile prezentate mai sus în mod diferit în funcție de mediul de operare¹¹⁹:

1) Faza de planificare. În această fază, consilierul juridic trebuie să înțeleagă pe deplin orice planuri de campanie existente sau concepte ale operațiilor, legislația statelor contribuatoare cu trupe și legislația internațională aplicabilă care ar putea afecta operația. Consilierul juridic, trebuie să fie parte a oricărui grup de planificare operațională sau a altor celule de planificare și coordonare. Eficacitatea în această etapă include informarea comandantului și personalului despre obligațiile legale ale forței și minimizarea efectelor acestora asupra forței, asigurarea conformității planurilor cu dreptul conflictelor armate, protecția statutului juridic al forței și furnizarea sprijinului națiunii gazdă. Consilierul juridic este, de asemenea, responsabil pentru sprijinirea comandantului în luarea tuturor măsurilor necesare pentru asigurarea pregătirii personalului în dreptul conflictelor armate și dreptul internațional care afectează potențialul operației¹²⁰.

2) Faza de predesfășurare. În timpul acestei faze principalele sarcini vizate sunt constituite de stabilirea de legături și informarea personalului ce urmează a fi desfășurat. Consilierul juridic ar trebui să stabilească legături cu orice alți consilieri juridici atașați comandamentelor de pe scara ierarhică sau din celelalte forțe ale coaliției, precum și cu funcționari cu atribuții juridice ai națiunii gazdă și ai organizațiilor non-guvernamentale, cum ar fi Comitetul Internațional al Crucii Roșii (CIRC). Prezentările ce au loc în fața personalului ce urmează ai fi desfășurat ar trebui să acopere baza legală a operației, statutul juridic al personalului, prevederi importante ale legislației statului pe teritoriul căruia urmează desfășurarea, orientări cu privire la tratamentul civililor din zona de operații, precum și aplicabilitatea dreptului internațional umanitar sau a altor reglementări specifice pentru zona respectivă.

3) Faza de desfășurare și execuție. În timpul acestei faze, sarcinile principale ale consilierilor juridici sunt consilierea comenzii și gestionarea problemelor legale. Aceste sarcini pot solicita, de asemenea, menținerea unei legături continue cu demnitari sau funcționari cu atribuții juridice ai națiunii gazdă, alți consilieri juridici atașați comandamentelor de pe scara ierarhică sau din celelalte forțe ale coaliției, CICR și altor organizații non-guvernamentale și agenții implicate sau care afectează desfășurarea operației. Consilierea poate fi necesară pe linia regulilor de angajare, tratamentul civililor, deținuților și altor probleme de drept internațional umanitar, cooperarea civil-militară, precum și alte aspecte de drept internațional. Gestionarea problemelor legale poate include totodată activități de soluționarea a pretențiilor, de investigare a unor presupuse încălcări ale dreptului internațional umanitar și de coordonare cu națiunea gazdă și națiunile trimitătoare.

4) Faza de redesfășurare. În timpul acestei faze de consilierii juridici vor lucra pentru rezolvarea și soluționarea problemelor juridice apărute pe timpul și ca rezultat al activităților legate de desfășurarea operației, precum și cele legate de procesul de redesfășurare. Aceste sarcini pot include soluționarea cererilor de despăgubire, de gestionare și cooperare pentru desfășurarea investigațiilor privind presupuse încălcări ale dreptului internațional umanitar, precum și orice alte aspecte pentru rezolvarea problemelor referitoare la sprijinul națiunii gazdă, tranzit etc.

¹¹⁹ Idem

¹²⁰ Operational law handbook, 2007

<http://handle.dtic.mil/100.2/ADA469294>

5. Funcții și sarcini.

Conținutul unei liste a funcțiilor și sarcinilor ce urmează a fi îndeplinite de către consilierii juridici va varia în funcție de specificul misiunii comandamentului sau statului major cărora le este asigurată asistența. La elaborarea unei astfel de liste este necesar a se lua în considerare următoarele:

a) Principiul de bază ce trebuie respectat în îndeplinirea acestor funcții și sarcini este acela că în toate aspectele, structurile juridice sunt subordonate comandantului sau locțiitorului acestuia și că, în general, misiunea acestor structuri este în principal rezolvarea problemelor referitoare la aspectele juridice și asigurarea funcției de consilier pe probleme juridice al comandantului.

b) Comandanții sunt obligați să respecte dreptul internațional, inclusiv, în condiții corespunzătoare, dreptul internațional umanitar și normele internaționale privind drepturile omului. Alte tratate și obligații de drept internațional cutumiar pot fi de asemenea aplicabile în cadrul operațiilor multinaționale. Această cerință de a lua în considerare implicațiile juridice rezultă implicit din prevederile articolului 82 din Primul Protocol adițional la Convențiile de la Geneva din 1949, care stipulează special obligația asigurării de consilieri juridici care să fie disponibili pentru a consilia comandanții, la un nivel adecvat, cu privire la aplicarea convențiilor și a protocoalelor, precum și cu privire la cerința de instruire adecvată a forțelor pe aceste subiecte¹²¹.

c) Conținutul suportului juridic al operațiilor ce cuprinde toate serviciile furnizate de către consilierii juridici în sprijinul comandantului și statului major, unităților și formațiunilor subordonate, precum și personalului pe tot parcursul întregii operații și de-a lungul întregului spectru de operații. Suportul juridic al operațiilor presupune asigurarea asistenței în cel puțin trei zone funcționale¹²²: comandă și control, activități de susținere și activități de sprijin al personalului. În domeniul comandă și control asistența juridică presupune consilierea comandantului, statului major, precum și personalului, pe aspectele juridice ale autorității de comandă, ale temeiului juridic pentru misiunile încredințate, aspecte ale administrării personalului, precum și baza legală și constrângerile privind planurile specifice de folosire a forței. În domeniul activităților de susținere asistența juridică presupune consilierea pentru încheierea acordurilor, memorandumurilor de înțelegere și aranjamentele tehnice de sprijin al națiunii gazdă, pentru încheierea și punerea în aplicare a acordurilor privind statutul forțelor și pentru soluționarea litigiilor de natură contractuală, fiscală, de muncă, mediu, etc. Activitățile de sprijin al personalului include asistența juridică, care poate fi acordată pentru fiecare membru al forței sau comandamentului în care este încadrat. În domeniul de sprijinului personalului asistența juridică presupune acordarea asistenței pentru consilierea individuală a personalului arondat.

d) Consilierii juridici trebuie să fie instruiți și pregătiți să acționeze independent în cadrul spectrului de discipline juridice și a spectrului conflictului. Aceștia trebuie să fie instruiți în așa fel încât să fie capabili să înțeleagă și să rămână constant la curent cu situația operațională și astfel, să fie în măsură să sprijine în mod activ misiunea.

Cerințele specifice necesare pentru îndeplinirea funcțiilor și sarcinilor presupun următoarele aspecte specifice:

1) În domeniul dreptului internațional

Sarcinile legate de rezolvarea problemelor de drept internațional variază de la o etapă la alta și trebuie să asigure suportul pentru atingerea capacității operaționale, precum și sprijinul internațional și asigurarea legitimității în toate fazele de operației.

Consilierii juridici trebuie să înțeleagă planurile și legislația internațională care afectează desfășurarea operației. Ei trebuie să se asigure că planurile sunt în conformitate cu toate

¹²¹ FM 1-04 (27-100), Legal Support to the Operational Army, April 2009

<https://rdl.train.army.mil/soldierPortal/atia/adlsc/view/public/25221-1/FM/1-04/TOC.HTM>

¹²² FM 27-100, Legal support to operations, 1st March, 2000

<http://www.globalsecurity.org/military/library/policy/army/fm/27-100/index.html>

obligățiile asumate de statele contribuatoare cu trupe participante la operație, precum și cu dreptul internațional cutumiar și cu toate principiile de drept internațional recunoscute de toate națiunile civilizate. Ei trebuie să identifice acordurile internaționale aplicabile, cum ar fi acordurile privind statutul forțelor sau cel privind schimburile de servicii și achiziții reciproce, iar, dacă este cazul, cerințele pentru încheierea unor acorduri suplimentare și să transmită aceste cerințe pe cale ierarhică pentru obținerea aprobărilor de negociere, și, atunci când sunt autorizați, să angajeze negocierea unor astfel de acorduri. Obiectivele care trebuie urmărite de consilierii juridici în domeniul dreptului internațional cuprind și informarea comandantului și statului major în ceea ce privește obligațiile legale internaționale și efectele lor asupra forței, cum ar fi cele referitoare la protecția personalului, dreptul de tranzit sau sprijinul națiunii gazdă.

Consilierii juridici trebuie să stabilească legături cu reprezentanții Comitetului Internațional al Crucii Roșii, și ai altor organizații internaționale, oficiali cu atribuții juridice și funcționari în națiunea gazdă, precum și ai altor instituții și organizații guvernamentale și neguvernamentale, după cum s-a stabilit împreună cu comandatul. Astfel de legături sunt destinate să stabilească relații de lucru care să ajute la susținerea operației, pentru coordonarea rezolvării aspectelor juridice ale intrării, tranzitului și staționării, implementării acordurilor privind statutul forțelor sau de sprijin al națiunii gazdă și respectarea cerințelor legislației internaționale.

2) În domeniul dreptului operațional

Dreptul operațional cuprinde dreptul războiului, dar merge dincolo de dreptul internațional tradițional și include toate aspectele relevante care afectează desfășurarea operațiilor¹²³. Consilierii juridici trebuie să ofere asistența necesară în acest domeniu în toate operațiile multinaționale. Ca urmare consilierii juridici trebuie să sprijine procesul de luarea deciziilor militare prin pregătirea estimărilor juridice, proiectarea arhitecturii asistenței juridice, întocmirea anexelor juridice care se referă la elaborarea și pregătirea pentru aplicarea regulilor de angajare (ROE), precum și revizuirea planurilor, ordinelor și a procedurilor de operare standard. Consilierii juridici trebuie să sprijine desfășurarea operațiilor prin menținerea nivelului de cunoaștere a situației, precum și informarea și pregătirea întregului personal asupra reglementărilor care guvernează desfășurarea operației, cu accent special pe implementarea regulilor de angajare și aspectelor legate de problematica deținuților.

Problematica pe care consilierii juridici trebuie să o analizeze continuu și întrebările la care aceștia trebuie să răspundă pe timpul pregătirii și desfășurării unei operații multinaționale sunt prezentate în anexă sub forma unei liste de verificare. Intenția elaborării unei astfel de liste nu este aceea a unui inventar complet al tuturor aspectelor cu care poate fi confruntat un consilier juridic, ci un exemplu care să reflecte multitudinea cu care aceștia s-ar putea confrunta și domeniile asupra cărora trebuie să li se acorde o atenție deosebită.

3) Asigurarea legăturii cu autoritățile civile.

În colaborare cu alți membri ai personalului, asistă la facilitarea coordonării cu națiunea gazdă, statele trimițătoare sau agențiile neguvernamentale și interguvernamentale, după cum este necesar pentru îndeplinirea mandatului forței multinaționale. Oferă consilierea necesară personalului comandamentului și personalului subordonat în ceea ce privește limita asistenței care poate fi acordată autorităților civile.

4) Probleme de personal, inclusiv probleme disciplinare.

i. Acordarea de consultanță juridică comandantului și personalului cu privire la aspecte juridice legate de gestionarea personalului. Acordă consultanță cu privire la regulile și politicile forței multinaționale în ceea ce privește problemele care implică acuzații de maltratare, de hărțuire, sau alte comportamente deviate sau infracționale.

ii. În cazul în care este necesar, asigură coordonarea corespunzătoare cu structurile de impunere a legii, de securitate, precum și cu alte agenții sau cu autorități judecătorești naționale (militare sau civile).

¹²³ FM 27-100, Legal support to operations, 1st March, 2000
<http://www.globalsecurity.org/military/library/policy/army/fm/27-100/index.html>

5) Investigații. Asigură consilierea comandantului privind inițierea de investigații, atunci când este cazul. Monitorizează desfășurarea investigațiilor și oferă consiliere la cerere. Asigură coordonarea, după cum este necesar, cu autoritățile națiunii gazdă sau ale statelor contribuatoare cu trupe în cazul efectuării unor astfel de investigații.

6) Diverse. Oferă consiliere comandantului și personalului și participă la rezolvarea problemelor apărute în domeniile: bugetar, fiscal, contractual, mediu, pretenții, protecția datelor personale, probleme de securitate și protecția informațiilor secrete, relații cu publicul și informații publice, etc.

Consilierii juridici vor îndeplini toate aceste sarcini în coordonare cu personalul din cadrul comandamentelor, menționat pentru fiecare din sarcini, astfel¹²⁴:

- i. împreună cu personalul cu responsabilități principale în statul major, participă la negocierea acordurilor internaționale (acorduri privind statutul forțelor, acorduri privind sprijinul națiunii gazdă, acorduri de tranzit, MOU / TA / IA, pe domenii specifice: comandă-control, sprijin logistic, comunicații, etc.) sau asistă, dacă este necesar, consilierii juridici de la eșalonul superior la astfel de negocieri;
- ii. împreună cu personalul cu responsabilități principale din structura de operații (J3 sau echivalent) asigură verificarea planului de operații pentru identificarea problemelor de ordin juridic, inclusiv din perspectiva respectării principiilor dreptului internațional, rezoluțiilor Consiliului de Securitate al ONU, tratatelor și altor acorduri internaționale, precum și cu dreptul internațional umanitar. De asemenea, elaborează anexa la planul de operații privind aspectele legale și participă la elaborarea anexelor privind utilizarea forței și regulile de angajare, precum și la stabilirea măsurilor pentru difuzarea și pregătirea în vederea însușirii acestora.
- iii. în coordonare cu personalul de specialitate logistică și financiară, asigură verificarea și consilierea în legătură cu problematica referitoare la sprijinul națiunii gazdă, inclusiv redactarea și negocierea proiectelor memorandumurilor de înțelegere, aranjamentelor tehnice, precum și a documentelor conexe.
- iv. în coordonare cu consilierul pe probleme politice, asigură coordonarea necesară cu organizațiile internaționale.
- v. în coordonare cu personalul structurii responsabile cu instruirea asigură consultanță juridică în timpul procesului de planificare și desfășurare a activităților de pregătire și a exercițiilor.

Totodată participă la elaborarea, avizarea sau revizuirea proiectelor de instrucțiuni sau procedurilor de operare standard specifice comandamentului în care este încadrat sau comandamentelor subordonate.

Fiecare consilier juridic, indiferent de nivelul de comandă la care este încadrat, ar trebui să aibă responsabilitatea de a stabili prioritățile pentru alocarea activelor juridice și de a gestiona aceste active pentru a-și îndeplini în cele mai bune condiții misiunea. Este de așteptat ca acei consilieri încadrați în poziții care presupun supravegherea să asigure utilizarea eficientă a personalului juridic, precum și monitorizarea calității asistenței juridice acordate.

În unele situații, membrii statutului major din comandamentele în care nu sunt încadrați consilieri juridici trebuie să îndeplinească unele din aceste funcții și sarcini; în astfel de cazuri menținerea unei legături strânse și continui cu consilierii juridici pentru consultanță și supraveghere este critică.

CONCLUZII

În urma atacurilor teroriste din 11 septembrie 2001, consilierii juridici au fost desfășurați în număr tot mai mare în sprijinul operațiilor din Afganistan, Irak, și Balcani. Ambele operații, Enduring Freedom și Iraqi Freedom au dat și continuă să dea naștere la probleme juridice

¹²⁴ Draft NATO LEGAL DESKBOOK, September 2008

semnificative. Ca rezultat, consilierii juridici au fost solicitați tot mai mult în ambele operații, iar una din lecțiile învățate a fost nevoia de introducere în statele de organizare și încadrarea consilierilor juridici cel puțin la nivel batalion, precum și, pe cale de consecință, lărgirea schemelor la nivelurile ierarhic superioare cu structuri juridice capabile să asigure expertiză și consiliere în domenii tot mai diversificate ale dreptului. Cu titlu de exemplu menționăm faptul că structurile juridice care înainte se regăseau la nivel de divizie sau mai înalt la momentul actual sunt solicitate a fi încadrate la nivel brigadă, astfel încât să permită asigurarea unei capacități de reacție completă și complexă și să se evite aglomerarea pe linie ierarhică a eşaloanelor superioare¹²⁵.

Considerațiile de ordin juridic au devenit o parte esențială a conducerii operațiilor militare. Legislația aplicabilă pe timpul operațiilor afectează fiecare nivel de comandă. Un comandant modern trebuie să ai cunoștințele necesare și capacitatea de apreciere modului în care aspectele juridice influențează conducerea operațiilor. Așa cum am mai menționat, în rezolvarea tuturor aspectelor juridice aferente pregătirii și desfășurării unei operații multinaționale un rol important este jucat de către consilierii juridici. În același timp însă trebuie menționat că aceștia provin din sisteme de drept diferite, cu competențe și arii de responsabilitate diferite. Aceleași aprecieri se pot face și în ceea ce privește comandanții și statele majore. Ca urmare determinarea întinderii responsabilităților pe care un consilier juridic le poate avea, precum și domeniile, momentele și limitele în care acestuia i se poate pretinde asistență, trebuie să constituie unul din aspectele ce necesită o clarificare și adaptare continuă pentru a răspunde corespunzător misiunilor specifice unei operații multinaționale.

¹²⁵ FM 1-04 (27-100), Legal Support to the Operational Army, April 2009
<https://rdl.train.army.mil/soldierPortal/atia/adlsc/view/public/25221-1/FM/1-04/TOC.HTM>

EVOLUȚII PE PIAȚA MUNCII ÎN SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ

Lt. col. lect. univ. dr. ing. Cezar Vasilescu*

Abstract

Societatea informațională presupune utilizarea intensiva a informației în toate sferile activității și existenței umane, cu impact economico-social semnificativ. Noile tehnologii informaționale sunt utilizate atât la nivel individual, cât și în cadrul organizațiilor cu o flexibilitate ridicată, rezultată din independența activității umane în raport cu spațiul și timpul.

De aceea, o implementare corectă a societății informaționale presupune convergența a trei factori: tehnologia informației, dobândirea abilităților necesare pentru accesarea informațiilor și utilizarea eficientă a acestora și o cooperare strânsă între instituțiile aparținând domeniului public, domeniului privat și mediului academic.

Key words: tehnologia informației, forța de muncă, piața muncii.

I. SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ

Dezvoltarea rapidă a tehnologiei informației în ultimii ani a avut un impact crescând asupra societății și a economiei globale, aducând în prim plan schimbări fundamentale ale modelelor de producție și distribuție, condițiilor comerciale, ocupării forței de muncă și vieții cotidiene. Economia actuală se află (încă) într-un proces de tranziție de la societatea predominant industrială la societatea informațională, ceea ce conduce la apariția a ceea ce numim „noua economie”.

Premisele trecerii la societatea informațională sunt dictate de dinamica accentuată a noii economii, în care tehnologiile digitale fac tot mai facile și mai ieftine accesarea, procesarea, stocarea și transmiterea informațiilor. Acest volum de informații disponibile creează oportunități de exploatare a lor prin crearea de noi produse și servicii, prin dezvoltarea de noi activități și sporirea numărului de locuri de muncă. Economia specifică societății informaționale, transformă informația digitală în valoare economică și socială, creează noi industrii, le modifică pe cele existente și afectează profund viața cetățenilor.

Premisele trecerii la societatea informațională rezida și în caracteristicile acesteia, exprimate din mai multe puncte de vedere:

- din punct de vedere politic - societatea informațională este democratică;
- din punct de vedere administrativ - oferă posibilități de dezvoltare pentru afaceri și administrație publică;
- din punct de vedere social - oferă populației acces facil la educație prin dezvoltarea infrastructurii informaționale și de comunicații;
- din punct de vedere juridic - modifică natura muncii, creând condiții pentru desfășurarea activităților specifice erei informaționale;
- din punct de vedere economic - determină creșterea potențialului de afaceri și a productivității muncii;
- din punct de vedere cultural - este bazată pe cunoaștere, asigurând consacrarea valorilor umane (tradiție, religie, relații interumane etc.);
- din punct de vedere individual - permite valorificarea inteligenței cu investiții mici.

Aceste premise nu exclud apariția unor probleme de adaptare a individului la condițiile noii economii. O adaptare mai rapidă poate fi construită pe baza sporirii încrederii individului în organizație și societate, odată cu dobândirea abilităților necesare pentru accesarea informațiilor și utilizarea eficientă a acestora.

Accentul se pune pe abilități cum ar fi:

- capacitatea de lucru în echipă;
- capacitatea de învățare și adaptare;

- capacitatea de înțelegere a modului de lucru în organizație, a interdependențelor și a relațiilor dintre departamente.

Abilitățile sunt grupate în trei categorii: tehnice, management, din domeniul relațiilor interpersonale - specialiștii din domeniul tehnologiei informației trebuie să aibă proporția potrivită de abilități tehnice și non tehnice.

II. SCHIMBAREA NATURII MUNCII

O alta premisa pentru trecerea la societatea informațională este schimbarea naturii muncii și a organizațiilor, care se dezvoltă odată cu societatea și constituie mecanismul principal al evoluției. Obiectul muncii nu mai este dependent doar de un anumit domeniu, munca fiind totodată și informație. Apare necesitatea desfășurării de activități cum sunt colectarea, prelucrarea, memorarea, alterarea, crearea și schimbul de informație. Munca a devenit tot mai discreționară, fiind din ce în ce mai greu de trasat granițele activităților lucrative. Munca de rutina a devenit un lucru rar, impunându-se tot mai mult munca colectivă, iar diviziunea individuală a muncii nu mai poate asigura desfășurarea tuturor activităților.

Acest lucru este determinat de distribuția informației și a cunoștințelor în cadrul organizațiilor, desfășurarea unei activități complexe necesitând obținerea informației din diverse surse. De asemenea, răspândirea informației necesită cooperare, excesul informativ putând depăși limitele capacității cognitive a angajatului. Evoluția spre discreționalitate nu implică faptul că munca informațională colectivă este rezervată doar profesioniștilor IT sau serviciilor specializate. Mai mult sau mai puțin evidentă, aceasta activitate este prezentă și în mediul productiv unde producția, controlul calității, gestiunea stocurilor și managementul organizației generează multiple fluxuri informaționale. În acest context, angajații trebuie să gestioneze, să prelucreze, să recepționeze, să obțină și să comunice informația. Introducerea noilor tehnologii informaționale și de comunicații implică și riscuri, în sensul că angajații se pot simți amenințați. Tehnologia informației poate schimba modul de gândire, cultura organizațională, poate influența valoarea aptitudinilor și astfel, poate da naștere la rezistență.

Există un deficit semnificativ de oameni cu abilități și instruire în tehnologie de înalt nivel, necesari pentru a dezvolta, menține și gestiona infrastructura informatică modernă și tehnologia actuală din majoritatea instituțiilor publice sau private.

III. EVOLUȚII PE PIAȚA MUNCII ÎN SOCIETATEA INFORMAȚIONALĂ

Importanța informației influențează diviziunea socială, odată cu societatea bazată pe cunoștințe și acces la informație. Tehnologia informației afectează starea socială actuală și deschide accesul la informație pentru populația din zonele izolate sau populația care nu are posibilitatea fizică de acces ușor la informație. Sunt create noi structuri sociale, formate din cei care nu au capacitatea sau aptitudinile necesare pentru prelucrarea informației în procesul muncii.

Societatea informațională presupune o cerere mare de forță de muncă calificată, populația fiind nevoită să învețe cum să lucreze cu informația. Aceasta reprezintă o încercare majoră pentru instituțiile educaționale în cadrul societății. O mare parte a populației nu mai corespunde cerințelor de resurse umane ale economiei intensiv informaționale. Acest „analfabetism informatic” constituie o problemă a societății informaționale, în care fiecare persoană va trebui să aibă cel puțin trei competențe, materializate prin: o limbă străină, limbajul informatic și un limbaj artistic.

Societatea informațională oferă individului posibilitatea de a recepționa informații din diverse domenii și a angaja dezbateri. Tehnologia informației oferă posibilități noi de a comunica și a lucra. Oamenii sunt capabili să aleagă cel mai convenabil mediu în concordanță cu scopul acțiunii lor, cu partenerii de interacțiune, cu necesarul de informație.

Societatea informațională, prin implementarea noilor tehnologii ale informației și comunicațiilor, va cunoaște o scădere semnificativă a șomajului prin redistribuirea forței de

munca excedentare pe ramurile și zonele geografice deficitare din acest punct de vedere. În același timp, tehnologia informației poate constitui o amenințare la adresa angajaților prin crearea dependentei de tehnica și migrarea transfrontalieră a forței de munca.

Schimbul electronic de date introduce o flexibilitate fără precedent în educația clasică, odată cu independența de spațiu și timp a activității de învățare. Disponibilitatea informației și rolul comunicării în rețelele locale și globale conduc la apariția unei varietăți de facilități legate de procesul educațional:

- persoanele își pot rezolva problemele utilizând informația disponibilă;
- persoanele pot pune întrebări în vederea cunoașterii lumii înconjurătoare;
- persoanele pot discuta interactiv unii cu alții;
- materialul didactic intern este legat direct de existența unui material bibliografic vast, disponibil în stare electronică;
- informația este actualizată cu costuri minime;
- persoanele își pot organiza activitatea mai eficient, fără constrângeri de orar.

Rețeaua Internet este o soluție viabilă pentru rezolvarea problemei educaționale a populației dispersate și izolate geografic, fiind înlăturat transportul fizic la școală, universitate sau centru de pregătire. Tehnologia informației poate înlătura barierele în educația adulților, permițându-le acestora să urmeze un proces de învățământ fără a le fi afectată viața curentă.

Analizând factorii cheie a căror convergență definește societatea informațională, se observă că tehnologia informației constituie motorul funcțional al unei implementări corecte a societății informaționale și al trecerii spre noua eră tehnologică, spre noua economie în general. Noua economie trebuie înțeleasă în sensul transformării activităților economice, care are loc pe măsură ce tehnologiile digitale fac accesarea, prelucrarea și stocarea informației din ce în ce mai ușoară și mai ieftină. În prezent, tehnologia informației reprezintă cel mai important sector industrial al tranziției de la societatea bazată pe producția de masă, spre societatea informațională caracterizată de globalizare, flexibilitate și mobilitate.

Impactul unic al tehnologiei informației constă în rolul pe care acesta îl joacă pentru transformarea economiei și a societății ca întreg. Tehnologiile și rețelele globale de comunicații transformă activitățile economice, conducând la crearea de noi oportunități economice și la apariția de noi locuri de muncă. Volumul imens de informații schimbă modul de funcționare a piețelor, ducând la restructurarea activităților economice prin exploatarea informațiilor disponibile.

IV. CONCLUZII

Transformările survenite în structura industriei în general, precum și rapidele schimbări tehnologice au condus la o cerere sporită pe piața muncii de personal cu o calificare superioară. Acest lucru a condus la probleme semnificative legate de inegalitatea dintre cererea și oferta de forță de muncă, în special în domeniul tehnologiei informației.

În scopul de a-și menține competitivitatea orice națiune trebuie să își „sporească” capitalul de cunoaștere în general (și capitalul uman în particular), în ceea ce privește numărul personalului de înaltă calificare. Factorul determinant al unei economii bazate pe inovație o reprezintă capitalul uman. Componentele de bază ale acestuia sunt:

- nivelul de educație;
- vârsta;
- nivelul de abilități tehnice;
- adoptarea unei politici globale și generatoare de competiție în domeniul educației.

Deoarece activitățile desfășurate în organizație sunt mai puțin orientate spre specializare, fișele posturilor tind să pună accentul din ce în ce mai mult pe flexibilitate și adaptabilitate. O politică greșită a angajatorilor în domeniul IT poate genera disfuncții majore. Noii angajați pot fi buni profesioniști, dar nu se potrivesc cu profilul echipei sau pot fi doar acceptabili (nu “buni”) și țin echipa pe loc.

Efectele unei proaste recrutări sunt:

- costuri mai mari alocate proceselor de resurse umane;
- timp mai mult alocat de către manageri pentru a-i învăța pe noii angajați;
- creșterea erorilor, ceea ce se traduce printr-o scădere a satisfacției clienților;
- înrăutățirea moralului angajaților, datorită atenției mai mari a managerului față de noul angajat.

Odată creată o strategie de interviu, sunt stabilite repere clare pentru testarea competențelor unui candidat pentru poziția vizată, ceea ce asigură o definiție clară a succesului viitorului angajat pentru instituție și oferă posibilitatea de a evalua candidații în funcție de criterii clare.

Ca urmare, majoritatea specialiștilor din domeniul resurselor umane sunt de părere că a învăța pe cineva competențele de care are nevoie pentru un anumit post este mult mai ușor decât a încerca modificarea atitudinii acestuia și susțin că recrutarea trebuie făcută pe baza valorilor instituției, considerând că 70% din cunoștințele angajatului se deprind la locul de muncă.

Specialiștii din domeniul tehnologiei informației trebuie să aibă în vedere, atunci când sunt în căutarea unui loc de muncă mai bun, câteva dintre următoarele criterii, pe care personalul cu atribuții în domeniul resurselor umane le aplică pentru alegerea candidatului potrivit:

- Este preferabilă angajarea pentru atitudine, nu pentru competențe; în ciuda calităților pe care un potențial candidat le posedă, este preferabilă angajarea unei persoane interesate de propria dezvoltare și în acord cu valorile instituției;
- Este ales de obicei un candidat care să umple golurile din actuala echipă, interesul fiind de a forma o echipa mai eficientă. Găsirea unui angajat care să aibă aptitudinile necesare pentru a umple golurile deja prezente în interiorul echipei joacă un rol important;
- Dacă un candidat prezintă potențial, dar are o conduită ce ridică semne de întrebare, angajatorii nu se gândesc că vor reuși să îl schimbe; ceea ce este vizibil de la început se perpetuează și chiar accentuează în timp.

În încheiere, enumerăm câteva dintre caracteristicile societății informaționale și prezentăm modul în care aceasta influențează forța de muncă și piața muncii în general:

- Societatea informațională evoluează din societatea actuală;
- Noile tehnologii se vor regăsi în multe aspecte ale vieții de zi cu zi, fără a se înregistra însă o revoluție informațională. Evoluția normală este introducerea tehnologiei informației pornind de la necesitățile și oportunitățile existente și nu invers;
- Tehnologia trebuie văzută ca o cale de dezvoltare și optimizare a activității umane, prin evitarea determinismului tehnologic;
- Dezvoltarea societății informaționale trebuie să aibă un caracter antropocentric, deși motivațiile organizațiilor au, cu preponderență, un caracter tehnocentric.

Principalele probleme de rezolvat prin politici specifice aparțin unor domenii multiple și se referă în principal la:

- legislația muncii și drepturile de autor;
- creșterea nivelului de cunoștințe al populației;
- dezvoltarea infrastructurii informaționale;
- găsirea de noi forme și noi reguli ale procesului educațional și ale instituțiilor implicate;
- atenuarea impactului asupra dispersării geografice și a transportului forței de muncă;
- asigurarea condițiilor de implicare a populației în procesul de creare și dezvoltare a societății informaționale.

Implementarea societății informaționale necesită o cooperare strânsă între toate instituțiile aparținând domeniului public, domeniului privat și mediului academic.

BIBLIOGRAFIE

1. Ducheyne D. - *The Information Society*, 1996.
2. McConnell R. C., Brue L. S., *Economics - Principles, Problems, and Policies*, Irwin McGraw- Hill, 1996.
3. Duval G., Jacot H. - *Le travail dans la société de l'information*, Éditions Liaisons, Paris, 2000.
4. Stoica M. - *Premise ale trecerii la societatea informațională*, Revista Informatica Economica, nr. 4, 2000.
5. http://www.cio.com/article/456423/Employees_Leaving_Here_s_Why_and_What_You_Can_Do_About_It

* Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, Departamentul Regional de Studii pentru Managementul Resurselor de Apărare