

**REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT**

**Căi de perfecționare a managementului în serviciile  
profesioniste pentru situații de urgență**

**CONDUCĂTOR DE DOCTORAT,**

**Prof.univ.dr. Ion STEGĂROIU**

***DOCTORAND,***

**Alin Adrian DINCĂ**

***TÂRGOVIȘTE***

***2024***

# CUPRINSUL REZUMATULUI TEZEI DE DOCTORAT

## Conținut

Cuprinsul tezei de doctorat.....	2
Cuvinte cheie.....	6
Sinteza lucrării.....	7
Bibliografie.....	19
Curriculum vitae.....	27
Lista publicațiilor.....	36
Lista conferințelor.....	37
Contents of the doctoral thesis.....	39
Keywords.....	42
Summary. ....	43
List of published articles.....	55
Participation in international conferences.....	56

# CUPRINSUL TEZEI DE DOCTORAT

## *Introducere*

### **Capitolul 1. Stadiul cunoașterii în domeniu**

- 1.1. Aspecte conceptuale și legislative privind managementul situațiilor de urgență
  - 1.1.1. Scurtă istorie a pompierilor militari și a protecției civile în România
  - 1.1.2. Legislația internațională și aderarea României la Mecanismul European de Protecție Civilă
  - 1.1.3. Cadrul național legislativ de politici privind Sistemul Național pentru Situații de Urgență
  - 1.1.4. Prezentarea Sistemului Național pentru Situații de Urgență și a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență
  - 1.1.5. Obiective, atribuții, misiuni, organizare, subordonare ierarhică
- 1.2. Managementul Situațiilor de Urgență: instituții, structuri, servicii, roluri și responsabilități
  - 1.2.1. Concepte de bază: management –management strategic- management integrat - management tactic - management operațional – managementul resurselor – managementul misiunilor
  - 1.2.2. Principiile managementului în IGSU
  - 1.2.3. Niveluri de management în serviciile profesionale pentru situații de urgență
  - 1.2.4. Managementul serviciilor private și voluntare pentru situații de urgență

### **Capitolul 2. Cadrul conceptual, epistemologic și metodologic al demersului științific**

#### 2.1. Cadrul conceptual

- 2.1.1. Particularitățile și specificul managementului serviciilor profesionale pentru situații de urgență
  - 2.1.1.1. Conceptul, esența, conținutul și trăsăturile procesului
  - 2.1.1.2. Stiluri de conducere a comandantului
  - 2.1.1.3. Tipuri și metode de management general în serviciile profesionale pentru situații de urgență
  - 2.1.1.4. Leadershipul organizațional
  - 2.1.1.5. Leadershipul informal și importanța sa în serviciile profesionale pentru situații de urgență
- 2.1.2. Procesul decizional
- 2.1.3. Comunicarea managerială și organizațională

2.1.3.1. Definirea conceptului de comunicare organizațională. Comunicarea organizațională într-un nou context

2.1.3.2. Informarea și comunicarea organizată

2.1.3.3. Tipuri de comunicare organizațională

2.1.3.4. Comunicarea în contextul schimbării organizaționale

2.1.4. Cultura în serviciile profesioniste pentru situații de urgență

2.1.4.1. Definirea conceptului de cultură organizațională

2.1.4.2. Modele teoretice privind conceptul de cultură organizațională

2.1.4.3. Tipuri de cultură organizațională

2.1.4.4. Caracteristicile și tipurile culturii organizaționale în România

2.1.4.5. Ritualurile și sărbătorile pompierilor militari, componentă esențială în cultura organizațională a pompierilor militari

2.1.4.6. Elemente de etică și deontologia profesională în IGSU

2.2. Cadrul epistemologic

2.3. Cadrul metodologic

2.3.1. Descrierea cercetării

2.3.2. Obiectivele cercetării

2.3.3. Ipotezele de cercetare

2.3.4. Variabilele cercetării

2.3.5. Eșantionul/lotul de subiecți

2.3.6. Metode și instrumente utilizate

### **Capitolul 3. Analiza și interpretarea rezultatelor**

3.1. Chestionarul privind cultura organizațională

3.2. Chestionarul privind stilul de conducere

3.3. Chestionar de identificare a liderului formal și informal

3.4. Corelații semnificative din punct de vedere statistic obținute pentru validarea ipotezelor

3.5. Validarea ipotezelor

3.6. Concluzii preliminare

### **Capitolul 4. Modelul VICS de manager eficient în cadrul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență**

4.1. Prezentarea generală a modelului

4.2. Componentele modelului VICS de manager eficient în cadrul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență

4.3. Implementarea modelului VICS de manager eficient în cadrul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență

4.3.1. Ghid de bune practici pentru identificarea vocației în rândul pompierilor militari

4.3.2. Ghid de bune practici pentru dezvoltarea capacității de a inspira a liderilor/managerilor din structurile pompierilor militari

4.3.3. Ghid de bune practici pentru dezvoltarea colaborării în interiorul și în afara structurilor pompierilor militari

4.3.4. Ghid de bune practici pentru conștientizarea și dezvoltarea spiritului de sacrificiu în rândul pompierilor militari

4.4. Liderul, factor de schimbare în organizație

Concluzii

Contribuții personale

Bibliografie

Lista Anexe

Lista Tabele

Listă Figuri/grafice

## CUVINTE CHEIE

Prin teza de doctorat „Căi de perfecționare a managementului în serviciile profesioniștilor pentru situații de urgență”, se urmărește atingerea obiectivelor propuse și validarea ipotezelor, având în vedere următoarele cuvinte cheie:

*Leadership organizațional*

*Leadership formal*

*Leadership informal*

*Proces de management*

*Metode manageriale*

*Comunicare organizațională*

*Comunicare managerială*

*Cultură organizațională*

*Managementul situațiilor de urgență*

*Management integrat*

*Stil de conducere*

*Schimbare organizațională*

## SINTEZA LUCRĂRII

### ACTUALITATEA, OPORTUNITATEA ȘI NECESITATEA CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE

În contextul actual, unul marcat de schimbări majore, managementul serviciilor de urgență profesioniste crește în importanță, având un rol esențial în ceea ce a reprezentat o schimbare majoră pentru omenire și pentru România, pandemia de COVID-19.

Managementul serviciilor profesioniste trebuie privit din perspectiva celor două categorii de participanți în cadrul managerial:

- Managerii sau personalul de conducere/comandanți – care au ca obiectiv creșterea performanțelor organizației pe care o conduc
- Angajații – prin raportarea la motivațiile necesare identificării persoanei cu obiectivele instituționale și optimizarea relațiilor de muncă, într-un mediu propice performanței

Actualitatea prezentei teze de doctorat este justificată de realitatea actuală a societății, atât în context național, cât și internațional, unde performanța unei organizații, în cazul de față o instituție publică este influențată în mod direct de calitatea actului de management.

Prezenta lucrare se adresează atât managerilor din domeniul situațiilor de urgență, cât și celor care doresc să se informeze cu privire la un domeniu mai puțin cunoscut publicului larg, ale căror rezultate se văd în public, însă nu se cunoaște efortul din spatele reușitei. De asemenea, persoanele care nu ocupă funcții de conducere dar au această perspectivă, vor găsi în această lucrare informații utile, alături de aspecte practice din domeniul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență.

Provocarea și în același timp necesitatea, a fost ca să depășim bariera unei concepții a managementului de natură militară, rigidă, prin împrumutarea de elemente din managementul modern, bazat pe eficiență.

## OBIECTIVUL GENERAL ȘI OBIECTIVELE SPECIFICE

**Obiectivul general/central** al acestui studiu este acela de a identifica cele mai adecvate căi de perfecționare a managementului în serviciile profesionale pentru situațiile de urgență.

Acest studiu are ca **obiective specifice** următoarele:

1. Identificarea particularităților culturii organizaționale în organizații de tip ISU;
2. Identificarea stilurilor de conducere caracteristice instituțiilor de tip ISU;
3. Identificarea liderilor formali și informali din unitățile ISU incluse în lotul de cercetare;
4. Identificarea gradului de coeziune al unităților ISU investigate;
5. Identificarea factorilor de impact asupra relației dintre cultura organizațională și stilul de leadership în unitățile de tip ISU;
6. Evidențierea relației dintre specificul culturii organizaționale caracteristice ISU și alegerea/opțiunea pentru liderii informali de către angajați;
7. Evidențierea relației dintre stilul de conducere al comandanților ISU și alegerea/opțiunea pentru liderii informali de către angajați;
8. Evidențierea rolului liderilor formal și informal în crearea unei culturi organizaționale stabile și în creșterea gradului de coeziune într-o unitate ISU, în vederea atingerii obiectivelor unității și a creșterii performanțelor angajaților.

## IPOTEZA GENERALĂ ȘI IPOTEZELE DE LUCRU

**Ipoteza generală** a acestui studiu este următoarea:

Se prezumă că specificul cultural al organizațiilor de tip ISU determină apariția unui tip particular de lider și de management în asemenea instituții.

**Ipotezele de lucru**, stabilite în funcție de obiectivele propuse, sunt următoarele:

1. Se prezumă că există o relație semnificativă din punct de vedere statistic între specificul culturii organizaționale caracteristice ISU și stilul de leadership în unitățile de tip ISU.
2. Se prezumă că există o relație semnificativă din punct de vedere statistic între și specificul culturii organizaționale caracteristice ISU și alegerea/opțiunea pentru liderii informali de către angajați.
3. Se prezumă că există o relație semnificativă din punct de vedere statistic între stilul de conducere al comandanților ISU și alegerea/opțiunea pentru liderii informali de către angajați.



4. Se prezumă că există o relație semnificativă din punct de vedere statistic, între mărimea organizației și gradul de coeziune al acesteia.

5. Se prezumă că există o corelație semnificativă statistic între identitatea dintre liderul formal și cei informal și stabilitatea culturii organizaționale în unitățile de tip ISU, ca o premisă a creșterii gradului de coeziune și a creșterii performanțelor în aceste instituții.

Pentru această cercetare am utilizat un lot de 438 de subiecți din 3 unități ISU din județele Argeș, Giurgiu, Teleorman.

## STRUCTURA TEZEI DE DOCTORAT

Prezenta teză de doctorat este **structurată** în patru capitole, astfel:

Capitolul 1 - *Stadiul cunoașterii în domeniu* - se dorește a fi o parcurgere a domeniului managementului situațiilor de urgență cu unele paralele în domeniul european și internațional. În acest capitol am descris principalele aspecte conceptuale și legislative din domeniul situațiilor de urgență, începând cu legislația internațională, europeană și finalizând cu legislația națională, o scurtă istorie a pompierilor militari, cadrul național de politici legislative, prezentarea Sistemului Național de Management al situațiilor de urgență, instituțiile cu atribuții în domeniu, precum și principalele responsabilități. De asemenea, am trecut în revistă conceptele manageriale de bază cu care lucrează pompierii militari, principiile și nivelurile de management, precum și tipurile de servicii pentru situații de urgență. Am dorit o introducere în ceea ce înseamnă managementul situațiilor de urgență și prezentarea instituției cu rol primar în SNMSU.

Capitolul 2 descrie *Cadrul conceptual, epistemologic și metodologic* de realizare a demersului științific.

În cadrul temei propuse, am pornit de la două concepte-cheie, leadership-ul și cultura organizațională, în încercarea de a stabili atât importanța unui anumit tip de leadership și de cultură în cadrul ISU, cât și relația dintre acestea și influența lor asupra managementului instituției și a angajaților.

În *cadrul conceptual* am prezentat procesul managerial în IGSU, cultura organizațională specifică, aspecte legate de comunicare, rolul și importanța liderului formal și informal, stilurile de conducere. Aceste elemente esențiale specifice, alături de accentul pus pe respectarea eticii și deontologiei profesionale sunt piloni ai stabilității instituționale și, totodată, repere în exercitarea ctului managerial.

Fiind o instituție militară, actul de management îmbracă forme diferite de o companie sau o instituție publică obișnuită. Conducătorul organizației, are calitatea de comandant, sens în care emite ordine, cea mai simplă formă de concretizare a deciziei. Activitatea în cadrul organizațiilor este puternic influențată de stilul de conducere al comandantului, aspect cercetat în cadrul tezei de doctorat.

O parte importantă din lucrare tratează problematica liderului formal și al celui informal. Pompierii militari, prin specificul profesiei, adesea însoțită de pericole, au o cultura dezvoltată în ceea ce privește liderușl informal. Un management eficient poate fi atins prin îmbinarea armonioasă a celor două tipuri de autoritate, cea formală și cea informală. În acest fel, interesele grupului condus de către acest tip de lider reprezintă interesele instituției.

Un aspect important atins în cadrul cercetării este procesul decizional, care este unul aparte în cadrul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență. Diferit de alte organizații, procesul decizional este adesea influențat de lipsa certitudii complete asupra obiectului deciziei, coroborat cu importanța și rapiditatea decizie.

În cadrul cercetării s-a pus un accent deosebit pe comunicare, atât organizațională, cât și cea strict managerială. Dezvoltarea noilor tehnologii informaționale au avut un puternic impact asupra modului în care se desfășoară procesul comunicării, nu numai la vârful ierarhiei organizaționale, ci la toate nivelurile acesteia. Uneori chiar i se impută psihologiei organizaționale că nu are capacitatea de a face față tuturor acestor schimbări.

Inspectoratul General pentru Situații de Urgență poate fi asimilat unei organizații a cărei cultură dăinuie în timp datorită sedimentării elementelor puternice care o definesc de altfel. Ca orice cultură organizațională puternică, obiceiurile și ritualurile ocupă un rol esențial în menținerea acesteia și insuflării personalului organizației a sentimentului de apartenență la grup. În cazul serviciilor profesioniste pentru situații de urgență, cultura organizațională se poate descrie ca una veche și puternică, ancorată în foarte multe artefacte, ritualuri, povești, obiceiuri, legende și eroi. Însă reforma instituțională și schimbările generate de factorii externi și-a pus amprenta și asupra culturii organizaționale, făcându-și loc coduri și regulamente de etică și deontologie, bazate însă tot pe valori și principii specifice pompierilor încă de la recunoașterea acestei profesii în România.

*Cadrul epistemologic.* Teza de doctorat cu titlul “Căi de perfecționare a managementului în serviciile profesioniste pentru situații de urgență” se dorește a fi un produs de cercetare fundamentală, pentru că aceasta are ca obiectiv producerea de cunoștințe noi într-un domeniu important al societății.

Demersul științific propus se poziționează pe **axa pozitivism- constructivism**, dacă avem în vedere:

- *obiectul cunoașterii* (realitatea considerată obiectivă, faptele sociale percepute și realitatea lor *versus* realitatea), considerat un produs al construcției umane, reprezentările actorilor și al sensului atribuit de acestea realității;
- *formarea cunoștințelor* (prin observarea realității obiective, prin experiență *versus* cunoașterea este o construcție a subiectului rezultată din interacțiunea cu obiectul cercetării), cunoașterea este un proces incremental;
- *natura cunoașterii* (obiectivă *versus* subiectivă);
- *metoda cunoașterii* (inducție *versus* deducție);
- *legătura obiect-subiect* (independentă *versus* interdependență).

La fel ca în domeniul relațiilor internaționale, teoria militară s-a îndepărtat recent de la epistemologiile strict pozitivistice la postpozitivism și teoria critică. Acest lucru este exemplificat de conceptul emergent de proiectare operațională, care a fost oficializat în doctrină atât de armatele americane, cât și de cele israeliene. În acest sens, se susține ideea că proiectarea operațională în domeniul militar și ISU se bazează pe aceleași ipoteze ale constructivismului din domeniul relațiilor internaționale. Proiectarea operațională este concepută ca o metodă cognitivă care împuternicește organizațiile militare să învețe reflexiv și colectiv cum să conceptualizeze structura cauzală a problemelor militare și să ghideze (dar nu să direcționeze) apariția unor noi culturi organizaționale adecvate misiunii respective.

#### *Cadrul metodologic*

Prin demersul științific realizat s-a propus argumentarea din punct de vedere științific a relației dintre stilul managerial al comandanților unităților de pompieri militari și motivația personalului, precum și în relație cu gradul de satisfacție al personalului. De asemenea, având în vedere specificul activității pompierilor militari, prin acest demers științific se dorește evidențierea rolului liderului informal în performanțele angajaților și coeziunea de grup în rândul personalului. Nu în ultimul rând, demersul științific urmărește argumentarea relației dintre motivația în rândul personalului și cultura organizațională foarte puternică specifică pompierilor militari.

Pașii pe care i-am urmat au fost alegerea temei, aprofundarea literaturii de specialitate în domeniu, plecând de la obiectivul principal propus și scopul inițial. După aceea, a fost întocmit planul de cercetare, unde s-au elaborat atât obiectivele derivate cât și ipotezele de cercetare. La final au fost stabilite instrumentele și metodele utile în demersul cercetării și s-a stabilit lotul de subiecți.

Organizarea ierarhică structurală a I.S.U. permite aplicarea cu ușurință a chestionarelor și realizarea cercetării în mai multe județe, din diferite județe ale țării. De asemenea, pentru un

rezultat cuprinzător, se va avea în vedere un număr cât mai mare de respondenți, cu scopul de a acoperi toate nivelurile ierarhice și toate domeniile de muncă.

În ultima perioadă în I.S.U. s-a pus tot mai mult accentul pe performanța managementului comandantului de unitate, lucru care până în anii 2010 nu i se dădea o însemnătate atât de importantă. Însă în ultima perioadă rolul comandantului a căpătat alte valențe, desigur și datorită schimbărilor destul de importante ale societății, integrării în U.E., aderării la U.C.P.M. etc. Iar cum încrederea societății în pompierii militari este la cel mai înalt nivel, și performanța managerului trebuie să corespundă aceluiași valori. Extrem de important este faptul că managementul unităților de pompieri militari a început să fie măsurat de organizații externe acestora cu un grad de obiectivism ridicat, cum ar fi certificarea ISO 9001, de care se bucură I.G.S.U.

Cercetarea efectivă a fost realizată a avut loc în perioada aprilie 2023 – martie 2024.

În vederea atingerii obiectivelor propuse și a validării ipotezelor de la care am pornit demersul de cercetare, într-o primă fază a fost realizată documentarea teoretică, etapă în care au fost selectate și studiate cele mai relevante studii în domeniu, care să susțină demersul de cercetare. Ulterior, a fost selectat lotul de cercetare, alcătuit din cadre militare și civile din unitățile ISU a trei județe – Argeș, Giurgiu, Teleorman, cărora li s-au aplicat chestionare privind stilul de conducere, cultura organizațională în instituțiile în care lucrează, opțiunile pentru liderii formali și informali din unitățile incluse în eșantion.

Ulterior aplicării instrumentelor de cercetare, s-a procedat la analiza și interpretarea rezultatelor obținute, pentru a se verifica dacă ipotezele de la care s-a pornit cercetarea au fost sau nu validate și pentru a se identifica dimensiunile cele mai relevante pe baza cărora se va fundamenta modelul de manager specific unităților ISU.

Capitolul 3 cuprinde analiza și prezentarea *cercetării empirice*, în care am realizat (atât cantitativ, cât și calitativ) analiza rezultatelor cercetării pe baza informațiilor furnizate de lotul de subiecți, acestea fiind obținute în urma aplicării unor chestionare și a celorlalte metode de cercetare. Cercetarea s-a efectuat pe un lot de subiecți elocvent, din trei județe ale țării, în care s-a urmărit acoperirea tuturor categoriilor de angajați, atât pe criterii profesionale cât și sociale. În urma datelor rezultate, s-a reușit validarea ipotezelor de la care s-a pornit în realizarea studiului și atingerea obiectivului general și a celor specifice. De asemenea în cadrul acestui capitol, am desprins concluziile preliminare care au stat la baza elaborării modelului de manager.

Capitolul 4 este capitolul în care se propune un *model eficient de manager în serviciile profesionale pentru situații de urgență (modelul VICS)*, model ce are la bază relația dintre stilul

de conducere al managerului/liderului, cultura organizațională specifică a pompierilor, coeziunea membrilor din cadrul organizației, alegerea liderului informal și acceptarea liderului formal.

Cunoașterea unor modele de management poate sprijini orice manager, în cazul particular, un comandant în cadrul pompierilor militari, în găsirea unui fir logic al managementului și a clarității actului de management. Luarea deciziilor, așa cum s-a menționat de mai multe ori în prezenta lucrare, în decizii de incertitudine, dar și limitate ca timp de reflexie, este un proces care depinde într-o anumită măsură de stilul managerial.

Adaptabilitatea managementului nu semnifică altceva decât adaptabilitatea instituției astfel încât noutatea evenimentelor sau a problemelor să nu creeze disfuncții majore, ci să asigure o reziliență suficientă și continuarea funcționării până la intrarea în normalitate. Necesitatea adoptării unui model de management survine ca o obligație față de realitățile actuale ale societății. Un management eficient are în primul rând o bază solidă constituită din manageri și lideri cu o viziune modernă și adaptabilă în contextul schimbării, care să permită abordarea managementului din noi perspective.

Modelul VICS implică, pe de o parte, relația dintre inspirația asupra membrilor grupului exercitată de lider, capacitatea sa de a dezvolta relaționarea și colaborarea, cu găsirea vocației și conștientizarea necesității spiritului de sacrificiu. Este o îmbinare între un efort constructiv al managerului/liderului cu dezvoltarea unor calități ce se antrenează și se dezvoltă în rândul angajaților, creșterea acestora ducând la îmbunătățirea finală a managementului.

Modelul de management propus este însoțit de un ghid de bune practici, o unealtă pentru un manager ce își propune creșterea performanțelor în structurile pompierilor militari. Crearea modelului a venit din necesitatea de perfecționare a managementului unei structuri, de la care societatea are așteptări foarte înalte.

Sper ca prin acest studiu să pot contribui la crearea unei viziuni noi, moderne asupra pompierului militar și să contribui, de asemenea, la realizarea unui management cât mai eficient în cadrul unităților ISU.

## CONCLUZII

Managementul instituțiilor din SNMSU (Sistemul Național de Management al Situațiilor de Urgență) este unul destul de puțin studiat. Fiind un subiect cu o răspândire restrânsă, nu există studii complexe care să explice relația dintre tipul de manager/lider și performanța organizatorică a serviciilor profesionale pentru situații de urgență. Există studii în Statele Unite ale Americii, însă diferențele organizatorice ale pompierilor și cele culturale dintre cele două țări reduc foarte mult utilitatea acestor studii.

Forma de bază a materializării managementului, în cazul pompierilor militari, o reprezintă **ordinul**, prin care subordonații iau la cunoștință de hotărârea și dispozițiile managerului (comandantului), precum și de sarcinile ce le revin. Ordinul trebuie să îndeplinească următoarele condiții: să fie legal, complet, clar și concis.

În ceea ce privește stilul de conducere, în cazul pompierilor militari se întâlnesc toate variantele de stiluri. Așa cum a reieșit din prezenta cercetare științifică, s-a demonstrat că viziunea asupra stilului de conducere diferă din perspectiva în care este analizat, astfel personalul cu funcții de conducere a apreciat într-o proporție majoritară că stilul preponderent este cel autoritar-obiectiv, personalul cu funcții de execuție a apreciat într-o proporție majoritară că stilul de conducere preponderent este cel democrat-participativ. Acest aspect relevă faptul că managerii conștientizează postura și responsabilitatea pe care o au, adoptând un stil autoritar, dar ale căror decizii sunt transparente și obiective, iar personalul de execuție înțelege postura liderului, îi acceptă autoritatea, și totodată se consideră parte în luarea deciziei, apreciind procesul decizional ca democrat.

Un subiect aparte în cultura organizațională a pompierilor, îl reprezintă cel al liderului informal. Urmare a riscului la care se expun în situațiile de urgență, liderul informal are o însemnătate aparte în rândul pompierilor. Siguranța fizică face ca aprecierea celui de lângă tine și sprijinul pe care ți-l oferă să aibă o însemnătate mai mare. Cu o cultură a organizației foarte puternică, bazată pe multe elemente ce se perpetuează în timp, liderul informal este subiectul multor povești cu final fericit în misiunile de gestionare a situațiilor de urgență.

Managementul structurilor pompierilor militari împrumută masiv elemente din conducerea forțelor armate, însă își fac loc elemente din managementul modern din organizațiile cu o experiență bogată în acest domeniu. Ideală ar fi realizarea unui management integrat în domeniul conducerii instituțiilor din domeniul situațiilor de urgență. Printr-un management performant se poate lucra la diminuarea rezistenței la schimbare pentru a face față vitezei lumii contemporane.

Un aspect important în managementul structurilor pompierilor militari se raportează la cultura organizațională, care este extrem de bogată și care reprezintă o fundație a organizației pompierilor. Prin promovarea obiceiurilor, a ceremoniilor, a deschiderii față de societate, managerul acestor instituții poate gestiona relațiile publice și evidenția aspectele pozitive din activitate. Încrederea enormă în instituția pompierilor din parte a societății este un rezultat al propagării culturii organizaționale dincolo de limitele organizației. Dezvoltarea voluntariatului, parteneriatele cu societatea civilă, aduc instituția mai aproape de cetățean și de nevoile sale.

Integrarea europeană a venit cu beneficii pentru serviciile profesioniste pentru situații de urgență, atât în ceea ce privește schimbul de experiență și pregătirea comună, cât și acordarea de sprijin internațional în situațiile de urgență și protecția oferită de U.C.P.M. Modelul de management propus în prezenta teză aduce în prim plan valori care acționează la nivelul individului, ajutându-l să își găsească motivații reale și de durată. Satisfacțiile în această profesie sunt de multe ori de ordin spiritual, ceea ce conferă valoare ridicată de automulțumire.

Managerul eficient în serviciile profesioniste pentru situații de urgență trebuie să posede următoarele calități sau să realizeze următoarele acțiuni:

- Să provoace schimbarea, atât în mentalitatea colectivă, cât și individuală;
- Să potențeze membrii organizației, prin trecerea la nivelul următor al profesiei, prin găsirea vocației;
- Să genereze un mediu de lucru colaborativ, atât în interiorul organizației cât și inter-instituțional;
- Trebuie să fie tot timpul un model pentru ceilalți, să aibă capacitatea de a-i inspira pe cei din jur, să fie un model de integritate și cinste;
- Să scoată la suprafață motivațiile prin promovarea spiritului de sacrificiu și acceptarea privațiunilor profesiei;
- Să aibă o viziune asupra viitorului organizației, asupra viitorului propriei persoane, să conceapă un drum sigur în atingerea obiectivelor, care să corespundă cu strategia organizației.

Dezvoltarea managementului prin luarea în calcul a unui model de urmat care să se ancoreze în valorile culturii organizaționale, larg acceptate de membrii organizației, va facilita obținerea unei eficiențe ridicate. Cultura organizațională este un factor motivator pentru individ, către obiectivele acceptate, cultura fiind un element esențial în excelența organizațională.

Ca o componentă a tehnicii de persuasiune, liderul oferă membrilor grupului care îl urmează convingerea că recompensele pe care le vor primi nu vor fi doar de natură extrinsecă, ci și intrinsecă. Pe lângă aceasta, prin urmarea lui, oamenii vor conștientiza că se vor dezvolta, vor

fi oameni mai valoroși prin asocierea cu liderul. Liderul lucrează prin oameni, nu doar pe bază de sarcini, iar pentru acest lucru, trebuie să aibă o personalitate stridentă. Liderul adevărat, este cel care nu se teme de necunoscut, punând în față instituția și angajații față de propriile interese. Au un spirit de sacrificiu deosebit, pentru a proteja ceea ce aparține altora. Liderii pompierilor militari au un rol esențial în ecuația de echilibru a efortului vs rezultate, ei trebuie să își emane vocația pe lângă cei din jur pentru a insufla aceleași sentimente. Vocația dă un sentiment puternic, aparte, te face să realizezi că ești la locul potrivit și faci ceea ce trebuie să faci în viață, deci vei avea rezultate.

În ceea ce privește serviciile profesionale pentru situații de urgență, punctele comune între comandanți și lideri sunt următoarele:

- Abilitatea de a lua decizii cât mai rapide și cât mai eficiente în situațiile de urgență;
- Capacitatea de a coordona și de a delega într-un mod cât mai eficient responsabilitățile la nivelul echipei.
- Capacitatea de a comunica într-un mod clar și concis cu întreaga echipă în timpul operațiunilor de intervenție.
- Aptitudini legate de gestionarea stresului și a presiunii ce apar în situațiile de urgență;
- Abilitatea de a motiva și inspira pentru a se implica total și de a oferi totul în îndeplinirea misiunilor;
- Capacitatea de a identifica și de a rezolva cât mai rapid problemele de natură operațională;
- Capacitatea de a dezvolta permanent colectivul și organizația.

Toate aceste caracteristici, comune managerilor și liderilor unităților ISU, sunt esențiale pentru a se putea asigura o intervenție cât mai sigură și mai eficientă în situațiile de urgență.

Prin urmare, consider că studiul realizat oferă o bază de documentare reală și consistentă, utilă dezvoltării și perfecționării mecanismelor specifice managementului situațiilor de urgență din România, oferind în același timp soluții de implementare a acestora. În mod cert, unul dintre conceptele la care ar trebui să reflectăm cu toții în viitorul apropiat este conceptul de management integrat, care să cuprindă toate resursele ce participă la realizarea unui răspuns adecvat în situațiile de urgență, prin realizarea și implementarea unui sistem cât mai coerent și mai eficient de conducere a intervențiilor.

În final, se poate afirma că, de regulă, managerul este considerat „gestionarul care face să funcționeze organizația”, pe când liderul este persoana care adună la un loc și care oferă motivație oamenilor pentru a-i putea aduce pe o anumită direcție. Dacă ținem însă cont de faptul că una



dintre principalele funcții al unui manager este cea de motivare și antrenare a angajaților, se poate conchide că managementul include în sine leadershipul. Dacă însă analizăm conceptele din perspectivă politică, unde mulți dintre lideri sunt și buni manageri, apare ca evident că leadershipul are o sferă mult mai largă decât a fi o simplă parte componentă a managementului.

### **Contribuții personale**

Prezenta cercetare științifică are ca elemente de originalitate următoarele:

#### *a) Contribuții cu caracter de sinteză*

- Prezentarea stadiului de cunoaștere în domeniul managementului structurilor profesionale pentru situații de urgență;
- Trecerea în revistă a elementelor principale folosite în demersul științific (management strategic, management integrat, management tactic, management operațional, managementul resurselor, managementul misiunilor, managementul prin obiective);
- Abordarea managementului serviciilor profesionale pentru situații de urgență din perspectiva schimbării organizaționale;
- Abordarea managementului instituției inclusiv din perspectivă internațională.

#### *b) Contribuții cu caracter experimental și teoretic*

- Analiza teoretică și relaționarea cu conceptele cheie ale studiului realizat;
- Formularea propriilor păreri cu privire la problematica ridicată de managementul din acest domeniu;
- Identificarea surselor bibliografice relevante în domeniu și corelarea dintre managementul public, privat și cel militar;
- Aplicarea instrumentelor de cercetare pe un lot de subiecți de dimensiuni mari, aparținând mai multor instituții din județe diferite;
- Analiza și validarea ipotezelor în relațiile dintre cultura organizațională, stilul de management, importanța liderului informal, performanța organizației și coeziunea de grup;
- Introducerea unui concept de management și a modelului VICS de manager.

#### *c) Contribuții cu caracter practic*

- Evidențierea relației dintre specificul culturii organizaționale și stilul de leadership;
- Evidențierea relației dintre specificul culturii organizaționale și liderul informal;
- Evidențierea relației dintre stilul de conducere și liderul informal;

- Evidențierea relației dintre mărimea organizației și gradul de coeziune din interiorul acesteia;
- Evidențierea relației dintre stabilitatea culturii organizaționale și identitatea dintre liderul formal și cel informal;
- Elaborarea modelului VICS de manager în serviciile profesioniste pentru situații de urgență;
- Elaborarea unui ghid de bune practici, cu scopul de a asigura un management performant în contextul actual.

### **Utilitatea demersului științific**

Prezenta lucrare poate constitui, prin utilitatea ei, un ghid de abordare a managementului serviciilor profesioniste pentru situații de urgență, specifice anului 2024, pentru managerii ce doresc să aplice mecanismele schimbării și să gestioneze schimbarea organizațională. Utilitatea este cu atât mai mare, cu cât cercetările din domeniu sunt puține și realizate în alte perioade, a căror aplicabilitate este redusă în ziua de astăzi.

### **Noutatea demersului științific**

În principal, noutățile pe care demersul științific le aduce sunt următoarele:

- Elaborarea unui model de management eficient prin creșterea leadership-ului într-o cultură organizațională puternică și aplicarea unui stil de management corespunzător unor motivații care să ducă la performanțe superioare;
- Extragerea de concluzii referitoare la aspectele investigate în prezenta cercetare.

### **Direcții viitoare de cercetare**

Urmare a validării ipotezelor și a elaborării modelului VICS de manager în unitățile ISU, este de interes urmărirea direcțiilor de cercetare care să vizeze:

- Stabilirea măsurii în care modelul propus, prin aplicarea acestuia, poate fi un real ghid pentru managerii tuturor nivelurilor ierarhice, în cazul pompierilor militari;
- Studierea aspectelor la un număr mai mare de subiecți;
- Constituirea unor programe și planuri de schimbare organizațională, prin implicarea colectivă a angajaților.

### **Limitele demersului științific**

Chiar dacă eșantionul de subiecți a fost variat și reprezentativ la nivelul unităților din care fac parte, totuși cercetarea este limitată din punct de vedere al generalizării rezultatelor. Principalele limite ale cercetării sunt următoarele:

- Una din limitele cercetării au constituit-o chiar chestionarele, care au avut un caracter formal;

- O altă limită a cercetării a constituit-o aplicare on-line a chestionarelor, ceea ce a dus la o anumită distanță între subiecți și cercetător;
- Mărimea și distribuția geografică a eșantionului de subiecți a constituit o altă limită a cercetării științifice.

Prezenta teză de doctorat și-a atins scopul stabilit din ipotezele cercetării, acela de a releva importanța stilului de management și al culturii organizaționale în procesul de obținere a unor performanțe ridicate și în contextul permanent al schimbării. De asemenea, abordarea managementului serviciilor profesioniste pentru situații de urgență într-o nouă paradigmă centrată pe om poate duce la rezultate mai mari, prin motivații adânci în personalitatea individului.

## **BIBLIOGRAFIE**

1. Adair J., (2014), *Cum să formezi lideri*, Editura Meteor Publishing, București
2. Andreescu A., Gegea N., Nedelcu Ghe., Prună Șt. (1998) *Noutăți ale managementului din Ministerul de Interne*, Editura Ministerului de Interne, București, 1998
3. Androniceanu A. (2005) *Noutăți în managementul public*, Editura Universitară, București
4. Arimia V., Rădan C. R. (1996) *Istoria pompierilor militari Bucureșteni*, Editura Luceafărul, București
5. Armstrong M.– *Leadership development for the fire services*, Royal Roads University, 2004
6. Barnard, C.I., Andrews, K.R., (1938), *The Functions of the Executive*, Library of congress catalog card number 68-28690
7. Bălan N., Icob D., (coord.) (1996), *Teoria organizațiilor*, Buletinul Învățământului Militar, anul III, nr. 1-2, București
8. Bell C.R., (2010), *Manageri și mentori*, Ed. Curtea Veche, București, 2010
9. Bennis W., Nanus B., (2000), *Liderii*, Ed. Business Tech International Press, București
10. Blanchard, K., Johnson S., (2018), *Noul manager la minut*, Editura Curtea Veche, București
11. Borza A., Ilieș L., Lazăr I., Mortan M., Popa M., Lungescu D., Sonea E., Vereș V. (2005) *Management*, Editura Risoprint, Cluj-Napoca
12. Brătianu C. (2007) *Management și Marketing – Curs Universitar*
13. Burduș E. (2018) *Fundamentele managementului organizației*, Editura Pro Universitaria, București
14. Căndea, R. M., Căndea, D. ,(1996), *Comunicare managerială*, Ed.Expert, București
15. Ceașu I. – *Dicționar Enciclopedic Managerial*, vol. II, Editura Academică de Management

16. Ceaușu I. (1998) *Tratat de Management*, Editura Asociația de Terotehnică și Terotehnologie România, București
17. Chelcea S. ,*Chestionarul în investigarea sociologică* Editura Științifică și Enciclopedică, 1975
18. Ciobanu I., (1994), *Strategii de management*, Editura Universității „Al. I. Cuza”, Iași
19. Clark D., (2001), *Leadership modern*, Ed. Economică, București, 2001
20. Cochină I., (2004), *Managementul general al firmei*, Ed. Tribuna Economică, București
21. Cornescu V., Mihăilescu I., Stanciu S. (2001) *Management General*, Editura Actami, București
22. Crucerescu C.– *Management Strategic*, Note de Curs
23. Dănăiață I., Bibu N. A., Predișcan M. (2006) *Management – Bazele teoretice* , Editura Mirton, Timișoara
24. DeFleur M. L., Ball-Rokeach S. (1999) *Teorii ale comunicării în masă*, Editura Polirom, Iași
25. Dragomir C. I., Strugariu D., Bejan Șt. (2002) *Managementul Resurselor și Misiunilor unei subunități de pompieri*, Editura Ministerului de Interne, București
26. Drucker P.F., (1972), *The Practice of Management*, Londra, Pan Books, Ltd.
27. DuBrin A.J., (1995), *Leadership. Research. Findings. Practice and Skills*, Houghton Mifflin
28. Dumitrașcu S. *Organizational Change, e-book*
29. Dumitrașcu S. *Developing Strategic Thinking Skills, e-book*
30. Dumitrașcu V., Ciupitu S. A. (2013) *Bazele Managementului*, Editura Pro Universitaria, București
31. Duțu P. (2008) *Leadership și management în armată*, Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București
32. Duțu P. (2013) *Managementul situațiilor de criză și prevenirea conflictelor armate*, Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”, București
33. Dygert C.B., Jacobs R.A., (2006), *Managementul culturii organizaționale – Pași spre succes*, Colecția „Carieră, Succes, Performanță”, Ed. Polirom, Iași
34. Eaton J.R., (20020), *Influencing People* , Essential Managers Series, Londra
35. Fernandez Fuentes L. H., *Foundations for Public Administration Science in the 21th century*, Instituto Nacional de Anministracion Publica, Mexic, ISBN: 978-607-9026-53-0
36. Fox W. , Schwela E. , Wissink H.(2015) *Public Management*, Infinite Ideas Limited, Oxford, Marea Britanie
37. Frame J. C. (2022) *Increase Your Leadership Impact*, E-book, ISBN: 978-1-954719-05-8
38. George B., Ibarra H., Goffee R., Jones G., (2019), *Inteligența Emoțională –Leadership Autentic*, Editura Litera, București

39. Georgescu T., Caraiani Ghe. (1999) *Managementul negocierii afacerilor. Uzanțe – protocol*, Editura Lumina Lex, București
40. Glick-Smith J. L. (2016) *Flow Based Leadership*, Editura Technics Publications, Basking Ridge, SUA
41. Goleman D., Boyatzis R., McKee A., (1998), *Primal leadership: The Hidden Driver of Great Performance*, Revista Harvard Business Review
42. Goleman D., Langer E., David S., Congleton C., (2019), *Inteligența Emoțională – Mindfulness*, Editura Litera, București
43. Guererro-Orozco O. - *Public Administration in Great Britain*, AV. Universidad, 1953
44. Guillen M. (2021) *Motivation in Organisation*, Editura Routledge, New York
45. Harrington H. J., Harrington J. S., (2001), *Management Total*, Editura Teorra, București
46. Hellriegel, D., Slocum Jr. J. W., Woodman, R.W. (1992) *Organization Behavior*, Ed. Don Hellriegel, Los Angeles
47. Hill N., (2002), *Puterea de convingere*, Editura Curtea Veche, București
48. Hînțea C. E. (2008) *Management Public*, Editura Accent, Cluj-Napoca
49. Ilieș, L., Lazăr, I., Mortan, M., Popa M., Lungescu, D., Vereș, V. (2009) *Management*, Cluj-Napoca: Editura Risoprint
50. Istocescu A., (2005), *Strategia și managementul strategic al organizației*, Editura ASE, București
51. Jones, G.R. & George, J. M. (2008) *Contemporary Management*, Ed. McGraw Hill Irwin, New York
52. Kok J. , Van den Huevel St. V. (2019) *Leading in a VUCA World*, Springer Open, Elveția
53. Koontz H., O'Donnell C.O., (2006), *Management principes et méthodes de gestion*
54. Koschmann, M.A. (2008), *Communication in Collaborative Interorganizational Relationships: A Field Study of Leadership and Stakeholder Participation*
55. Kuenkel P., Kuhn E., Stucker D., Williamson D. F., *Leading Transformative Change Collectively, e-book*
56. Lawrence R. J. , William F. G. , *Business Policy and Strategic Management*, New York: McGraw- Hill Book Company
57. Levința E., (2006), *Impactul leadershipului transformațional și tranzacțional asupra performanței de grup percepute*, Ed. Lumen, Iași
58. Ludwig G. , *Fully Involved Leadership*, SUA, 2021, ISBN: 978-1-7989-4841-5
59. Lynch, R., (2002), *Strategia corporativă*, Ed. Arc, .București

60. Macmillan P. (2019) *Swiss Public Administration*, International Institute of Administrative Science, Elveția
61. Macmillan P. (2019) *Purpose Driven Organizations*, Open Acces
62. *Managing and Managing people*, Open University, OpenLearn, 2016, 978-1-4730-1719-1
63. *Manualul Transparenței în administrația publică* – ISBN: 973-86872-2-5
64. Marchau V. A. W. J., Walker W. E. , Bloemen P. J. T. M, Popper St. W. (2019) *Decision Making under Deep Uncertainty* – Springer, Open Acces, Elveția
65. Marrero M. (2020) *Leadership*, Google Play Edition
66. Massie J.L., (1972), *The Study of Management*, New York
67. Matei L. (2006) *Management public*, Editura Economică, București
68. Mathis R. L. (1997) *Managementul Resurselor Umane*, Editura Economică, București
69. McQuail,D.,Windahl,S. (2004) *Modele ale comunicării pentru studiul comunicării de masă*, Ed.Comunicare, București
70. McQuail D., (1999), *Comunicarea*, Ed.Institutul European, Iași
71. Mill J. S. – *Principles of Political Economy*, New York
72. Goleman D., Boyatzis R., McKee A., (1998), *Primal leadership: The Hidden Driver of Great Performance*, Revista Harvard Business Review
73. Morgan N., Cialdini R., Hill L., Duarte N., (2019), *Inteligența Emoțională – Influență și persuasiune*, Editura Litera, București
74. Moulton St. C. (2018) *Leadership*, Flatirons Publishing, Bromfield, Colorado, SUA
75. Mucchielli, A. (2008) *Comunicarea în instituții și organizații*, Ed. Polirom, Iași
76. Mucchielli R., (1968) *Le questionnaire dans l'enquête psychosociale*, ESF , Paris, 1968
77. Munteanu, V. A. (2006) *Marketing public*, Ed. Sedcom Libris, Iași
78. Năstase M., (2006), *Stiluri de leadership în cadrul organizațiilor*, Revista Economia, seria Management, Anul IX, Nr. 2, București
79. Neagu N. *Managementul schimbării în Ministerul de Interne*
80. Neagu V. (2005) *Management*, Universitatea Română – Americană, Editura Pro Universitaria, București
81. Nica P., Prodan A., Iftimescu A., (1996), *Management*, Editura Sanvialy, Iași
82. Nicolescu O., Verboncu I. (1999) *Management, Ediția a III-a revizuită*, Editura Economică, București
83. Niculescu, M., Vasile, N. (2011) *Epistemologie, perspectivă interdisciplinară*, Ed. Bibliotheca, Târgoviște

84. Nicolescu, O., Nicolescu, L. (2001) *Managementul modern al organizației*, Ed.Tribuna Economică, București
85. Nilă Stratone M. C., (2006), *Sociologie Juridică* , Ed. Paralela 45, Pitești
86. Oprea M., (2023), *Dream Management*, Editura Cartex, București
87. Pătrașcu I. (2004) *Managementul modern al structurilor de ordine publică*, Editura Tribuna Economică, București
88. Pânișoară, I.O. (2004), *Comunicarea eficientă*, Ed. Polirom, Iași
89. Pedler E.(2001) *Sociologia comunicării*, Editura Cartea Românească, București
90. Peterson C. (2020) *Lead. Leadership*, Google Play Edition
91. Pitariu, H., Budean A. (2007) *Cultura organizațională*, Ed. ASCR, Cluj-Napoca
92. Plăiaș, I., Buiga, A., Comiati, R., Mureșan, A., Nistor, C.V., Pop, C.M. (2009) *Cercetări de marketing*, Ed. Risoprint, Cluj-Napoca
93. Popa I. (2005) *Management General*, Editura ASE, București
94. Popescu C. (2006) *Managementul Serviciilor Publice – Note de Curs*
95. Popescu C. (2004) *Structura Organizațiilor*, Editura Bibliotheca, Târgoviște
96. Popescu M., Popescu E., Popescu D. (2006) *Noi tendințe în managementul serviciilor*, Editura Universității Lucian Blaga, Sibiu
97. Popescu M., Popescu E., (2004) *Managementul Serviciilor de interes public*, Editura Tiparg, Pitești
98. *Principles of Management (2019)* Openstax, Rice University, Houston, Texas, SUA
99. Puiu A.(2001) *Management*, Editura Constantin Brâncoveanu, Pitești
100. Quinn, D., Hargie, O. ,(2004),Internal communication audits: a case study, *Corporate Communications: An International Journal*, Vol.9, no.2
101. Recce B., O`Grady J. (1984), *Bussiness*, Houghton Mifflin, Company Boston, Dallas
102. Rogojinaru, A., Bouzon, A.,(2008), *Fondements de la communication des organisations*, Editura Tritonic, București
103. Rue L.W., Bayrs L.L., (1983), *Management, Theory and Aplication*, Homewood Richard D. Irwin Inc.
104. Roșca, I., Stanciu, C., (2001), *Sistemele intranet în întreprinderile moderne în volumul Sistemul informațional managerial al organizației*, Ed. Economică, București
105. Russu C. – *Management, concepte, metode, tehnici*, București, Editura Expert, 1993
106. Russu,C.,(2001),Comunicarea organizațională, în volumul *Sistemul informațional managerial al organizației*, Ed.Economică, București
107. Schein E.H., (1985), *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass Publishers

108. Schein E.H., (1990), *Organizational Culture*, Ed. American Psychologist, Massachusetts
109. Sonea-Câmpeanu, E., Sonea, A. (2005), *Comunicare, conflict și dialog în procesul managerial*, Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca
110. State, O. (2004) *Cultura organizației și managementul*, Ed. ASE, București
111. Stăncioiu I., Militaru Ghe. (1999), *Management – Elemente fundamentale*, Editura Teora, București
112. Stewart, R.A., (1981), *A Composite Analysis of Selected Organizational Communication Measures*,
113. Stogdil R.M., *Handbook of Leadership. A Survey of the Literature*
114. Șerban M., (2010), *Criza și managementul prevenirii și gestionării situațiilor de criză*, Editura Printech, București
115. Șoimu, L.,(1997), *Comunicare și acțiune*, Ed. Institutul European, Iași
116. Testa J. P., Derouledé D., (2019), *La boîte à outils du Management transversal*, Dunod, Paris
117. Testa J. P., Lafargue J., Tilhet-Coartet V., (2017), *La boîte à outils du Leadership*, Dunod, Paris
118. Tiago L. (2015) *Managing Personal Development*, E-book, leotiagobooks.com
119. Trompenaars F. , Coebergh P. H., (2014) *Management Models*, Amsterdam
120. Vagu P., Stegăroiu I. (2007) *Motivația în muncă. De la teorie la practică*, Editura Bibliotheca Târgoviște
121. Vagu P., Stegăroiu I. (2006) *Lideriatul. De la teorie la practică*, Editura Bibliotheca, Târgoviște
122. Van Riel, C. ,(2004), *Principles of Organisational Communication*, Ed.Oxford University Press, Oxford
123. Varona, F. (2002), *Conceptualization and management of communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan Organizations*”, *American Communication Journal*, volume 5, issue 3
124. Vlăsceanu,M., (1999), *Organizațiile și cultura organizării*, Ed. Trei, București
125. de Vries K., Manfred A., (2003), *Leadership – Arta și măiestria de a conduce*, Ed. Codecs, București
126. Westphalen, M.H., (1994), *Le Communicateur.Guide operationnel pour la communication d’entreprise*, Ed. Dunod, Paris
127. Whitaker, V. (1994), *Managing People*, Glasgow, Ed. Harper Collins



128. Zagan-Zelter D. ,(2009) ,*Organizational Communication – The Key to Business Excellence*, Challenges of Contemporary Knowledge-Based Economy (volum conferință), Ed. Aeternitas, Alba Iulia
129. Zagan-Zelter, D. (2006) “*Problems of Organizational Communication in the Context of European Integration*”, “*The Impact of European Integration on the National Economy*” volum conferință, Editura Risoprint, Cluj-Napoca
130. Zagan-Zelter, D. (2008), *Communication and Organisational Change, Challenges of Contemporary Knowledge-Based Economy* (volum conferință),: Ed.Aeternitas, Alba Iulia
131. Zegrean C. (1998) *Timpul și implicațiile sale în activitatea de conducere*, Editura Ministerului de Interne, București
132. Zlate M. (2004) *Leadership și Management*, Editura Polirom, Iași
133. Zlate, M., (2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, Ed.Polirom, București
134. Zorlențan,T., Burduș,E., Căprărescu, G., (1998), *Managementul organizației*, Ed. Economică, București
135. <http://journals.univ-danubius.ro/index.php/communicatio/article/view/390>
136. <http://www.elfconsulting.ro/showdef.php?nrdef=35>
137. <https://fr.scribd.com/presentation/347688862/Tema-1-Cultura-Organizationala>
138. <http://www.elfconsulting.ro/showdef.php?nrdef=35>
139. [www.ercportal.jrc.ec.europa.eu](http://www.ercportal.jrc.ec.europa.eu)
140. [www.igsu.ro/InformatiiGenerale/Atributii](http://www.igsu.ro/InformatiiGenerale/Atributii)
141. Cultura organizationala (qdidactic.com)
142. CULTURA ORGANIZATIONALA - Integrarea culturii in structura unei organizatii. Metafora Icebergului (scrigroup.com)
143. <https://www.scrigroup.com/management/CULTURA-ORGANIZATIONALA>
144. <https://www.researchgate.net/>
145. <https://www.qdidactic.com/bani-cariera/marketing/cultura-organizationala>
146. Regulamentul Consiliului Europei Nr. 1257 din 20 iunie 1996
147. Decizia Comisiei Europene nr. 762 din 6 noiembrie 2014
148. Decizia Parlamentului European și a Consiliului Europei nr. 1313 din 17 decembrie 2013
149. Regulamentul nr. 369 din 15 martie 2016 al Consiliului Uniunii Europene pentru furnizarea sprijinului de urgență
150. Regulamentul Parlamentului European și al Consiliului Uniunii Europene nr. 375 din 3 aprilie 2014 de instituire a Corpului voluntar european de ajutor umanitar

151. Ordonanța de Urgență nr. 21 din 15 aprilie 2004 privind Sistemul Național de Management al Situațiilor de Urgență
152. Hotărârea Guvernului nr. 1491 din 9 septembrie 2004 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind structura organizatorică, atribuțiile, funcționarea și dotarea comitetelor și centrelor operative pentru situații de urgență
153. Hotărârea Guvernului nr. 1492 din 9 septembrie privind principiile de organizare, funcționarea și atribuțiile serviciilor de urgență profesioniste
154. Hotărârea Guvernului nr. 951 din 15 decembrie 2016 privind aprobarea Strategiei de consolidare și dezvoltare a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență pentru perioada 2016-2025
155. Legea nr. 481 din 8 noiembrie 2004 privind protecția civilă
156. Legea nr. 307 din 12 iulie 2006 privind apărarea împotriva incendiilor
157. Hotărârea Guvernului nr. 557 din 3 august 2016 privind managementul tipurilor de risc
158. Strategia de consolidare și dezvoltare a Inspectoratului General pentru Situații de Urgență.
159. OMAI nr. 1489 din 3 noiembrie 2006 pentru aprobarea Codului de etică și deontologie a personalului din I.G.S.U.
160. OMAI nr. 51 din 15 martie 2024 pentru aprobarea Criteriilor de performanță privind constituirea, încadrarea și dotarea serviciilor voluntare și a serviciilor private pentru situații de urgență



**Curriculum vitae  
Europass**



**Informații personale**

Nume / Prenume **Dincă Alin Adrian**

Telefon(oane) 0766233515

E-mail(uri) dincaalinadrian@gmail.com

Naționalitate(-tăți) român

Data nașterii 01.05.1984

Sex masculin

**Experiența  
profesională**

Perioada 29.11.2022-prezent

Funcția sau postul ocupat Împuternicit Prim Adjunct al Inspectorului Șef

Activități și  
responsabilități  
principale Coordonarea activităților structurilor din subordine, managementul situațiilor de urgență, activități pe linia rezilienței comunităților, formării cadrelor militare pe linia primului ajutor calificat, al situațiilor excepționale, protecția informațiilor clasificate

Numele și adresa  
angajatorului Inspectoratul pentru situații de urgență "cpt. Puică Nicolae" al județului Argeș / str. Traian nr. 26, Pitești, jud. Argeș

Tipul activității sau  
sectorul de activitate Serviciu public de urgență

Perioada 01.10.2017-29.11.2022

Funcția sau postul ocupat Șef Centru Operațional I

Activități și  
responsabilități  
principale Coordonarea activităților compartimentului (serviciului), managementul situațiilor de urgență

Numele și adresa  
angajatorului Inspectoratul pentru situații de urgență "cpt. Puică Nicolae" al județului Argeș / str. Traian nr. 26, Pitești, jud. Argeș

Tipul activității sau  
sectorul de activitate Serviciu public de urgență

Perioada	01.12.2013-01.10.2017
Funcția sau postul ocupat	Comandant detașament – Detașamentul de pompieri Mioveni
Activități și responsabilități principale	Getionarea situațiilor de urgență din raionul de intervenției, formarea profesională personalului din subordine
Numele și adresa angajatorului	Inspectoratul pentru situații de urgență ”cpt. Puică Nicolae” al județului Argeș / str. Traian nr. 26, Pitești, jud. Argeș
Tipul activității sau sectorul de activitate	Serviciu public de urgență
Perioada	01.08.2007-01.12.2013
Funcția sau postul ocupat	Locțiitor Comandant detașament – Detașamentul de pompieri Mioveni
Activități și responsabilități principale	Getionarea situațiilor de urgență din raionul de intervenției, formarea profesională personalului din subordine
Numele și adresa angajatorului	Inspectoratul pentru situații de urgență ”cpt. Puică Nicolae” al județului Argeș / str. Traian nr. 26, Pitești, jud. Argeș
Tipul activității sau sectorul de activitate	Serviciu public de urgență
Perioada	04.2012-10.2022
Funcția sau postul ocupat	Formator/evaluator competențe profesionale
Activități și responsabilități principale	Formator/examinator cadru tehnic p.s.i Formator/examinator serviant pompier Formator/examinator tehnician sisteme și instalații de limitare și stingere a incendiilor
Numele și adresa angajatorului	AJPIS Argeș / societăți cu profil de formare profesională
<b>Educație și formare</b>	
Perioada	10.2021-prezent
Calificarea / diploma obținută	Titlu de doctor
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Comunicare managerială, Managementul informațiilor, Metodologia cercetării științifice, Concepte, metode, tehnici de management utilizate în sisteme moderne de management, Etica și integritatea academică, Metode econometrice și statistice
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea „Valahia” din Târgoviște – Școala doctorală de Științe Economice și Umaniste – Domeniul Management
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Studii doctorale

Perioada	10.2021-07.2023
Calificarea / diploma obținută	Master în „Managementul Organizației”
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Comportament organizațional, Management organizațional și strategii manageriale, Managementul schimbării, Strategii și politici macroeconomice, Etică și integritate academică, Managementul Conflictelor, Managementul proiectelor, Metode Econometrice, Metodologii Manageriale, Dezvoltare Durabilă, Investiții directe și finanțarea lor, Managementul Serviciilor Publice, Metodologia cercetării Științifice, Management Intercultural, Managementul performanței, Responsabilitatea socială a organizației
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea „Valahia” din Târgoviște – Facultatea de Științe Economice
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Studii universitare de masterat
Perioada	09.2009-02.2011
Calificarea / diploma obținută	Master în ”Managementul situațiilor de Urgență”
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Managementul situațiilor de urgență complexă, Gestionarea situațiilor de criză, Evaluarea riscului la incendii, Instalații de desfumare, Protecția mediului, Reglementări europene în domeniul situațiilor de urgență, Prevenirea incendiilor
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Academia de Poliție ”Al. I.Cuza” București – Facultatea de pompieri
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Studii posuniversitare – Master
Perioada	09.2007-07.2007
Calificarea / diploma obținută	Licențiat ”ofițer” cu specialitatea pompieri Licențiat în Instalații pentru construcții – pompieri Titlul de inginer diplomat
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Psihopedagogie, Pregătire militară, Instalații pentru construcții, Rezistența materialelor, Matematici avansate, Analiza matematica, Termotehnică, Hidraulică, Electrotehnică, Pompe hidraulice
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Academia de Poliție ”Al. I.Cuza” București – Facultatea de pompieri
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Studii universitare de licență

Perioada	09.2002-06.2002
Calificarea / diploma obținută	Diploma de bacalaureat
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Informatică, Matematică, Fizică, Pregătire militară, Chimie Certificat de competențe profesionale – Programare pe calculator
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Liceul de poliție ”Constantin Brancoveanu” – Ploiești
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Studii liceale
Perioada	05.02-01.03.2024
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Leadership – dezvoltarea și delegarea personalului
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Academia de Poliție „Alexandru Ioan Cuza” Institutul de Studii pentru Ordine Publică
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Curs de perfecționare
Perioada	01-20.10.2023
Calificarea / diploma obținută	Adeverință de participare
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Coordonarea și conducerea integrată a acțiunilor operative
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Inspectoratul General pentru Situații de Urgență
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de formare profesională continuă
Perioada	30.01-03.02.2023
Calificarea / diploma obținută	Certificat de participare

Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Managementul Resurselor Umane pentru Personalul de Conducere MAI
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Ministerul Afacerilor Interne / „Sistem performant de management al resurselor umane din cadrul MAI, cod SIPOCA 749”, formator KPMG
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare
Perioada	25.03.2022-12.04.2022
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Șef Serviciu voluntar/privat pentru situații de urgență
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	S.C. Investește în Tine S.R.L.
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare
Perioada	25.03.2022-12.04.2022
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Competențe antreprenoriale, financiare, juridice
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Universitatea „Valahia” din Târgoviște
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare
Perioada	27.12.2021-10.02.2022
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Disciplinele principale studiate / competențe profesionale dobândite	Cadru tehnic cu atribuții în domeniul prevenirii și stingerii incendiilor

Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	S.C. Investește în Tine S.R.L.
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare
Perioada	01.2019
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Competențe profesionale dobândite	Cadrul comun de autoevaluare a modului de funcționare a instituțiilor publice (CAF) „Management performant și unitar la nivelul Ministerului Afacerilor Interne pentru serviciile de urgență” – Sipoca 52
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Public Research Poca.ro
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Curs de perfecționare
Perioada	01.2017
Calificarea / diploma obținută	Certificat de absolvire
Competențe profesionale dobândite	Comunicare eficientă în situații de criză mediatică Pregătire și conducerea structurilor subordonate
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Centrul Național a Pregătirii pentru Managementul Situațiilor de Urgență
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Curs de carieră
Perioada	09.2015
Calificarea / diploma obținută	Certificat de competențe
Competențe profesionale dobândite	Vorbire în public folosind instrumente NLP
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Institutul de Studii pentru Ordine Publică
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Curs de carieră



Perioada	03.2014				
Calificarea / diploma obținută	Certificat de competențe				
Competențe profesionale dobândite	Evaluator de competențe profesionale				
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Centrul de Resurse și Inițiative Strategice				
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare				
Perioada	03.2011				
Calificarea / diploma obținută	Certificat de competențe				
Competențe profesionale dobândite	Formator				
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Centrul de Resurse și Inițiative Strategice				
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Program de specializare				
Perioada	09.2011				
Calificarea / diploma obținută	Certificat de competențe				
Competențe profesionale dobândite	Managementul situațiilor de urgență				
Numele și tipul instituției de învățământ / furnizorului de formare	Institutul de Studii pentru Ordine Publică				
Nivelul în clasificarea națională sau internațională	Curs de carieră				
<b>Aptitudini și competențe personale</b>					
Limba(i) străină(e) cunoscută(e)					
<i>Nivel european (*)</i>	Înțelegere-Ascultare	Înțelegere - Citire	Sciere	Exprimare orală	
<b>Limba engleză</b>	B2	B2	B2	B2	
<b>Limba franceză</b>	B1	B1	A2	B1	
(*) Nivelul Cadrului European Comun de Referință Pentru Limbi Străine					

Competențe și aptitudini profesionale	Experiență în conducerea intervențiilor la situații de urgență, dobândită de-a lungul carierei și a activității cu caracter preponderent operațional
Competențe și abilități sociale/de comunicare	Conducerea și coordonarea unui efectiv mare de persoane, public speaking, relații de reprezentare a instituției
Competențe și aptitudini organizatorice/manageriale	Aptitudini organizatorice și de comandă, ocupare funcții de conducere o perioadă îndelungată
Competențe și aptitudini de utilizare a calculatorului	Competențe de utilizare și programare calculator
Permis(e) de conducere	B, C, E
Lucrări publicate	Cultura organizațională în serviciile de urgență profesioniste pentru situații de urgență –Editura Larisa, Câmpulung, 2022- ISBN 978-973-51-2590-5

Articole publicate	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Intervenția pompierilor din aer – Pompierii Argeșeni, nr. 10, 2011</i></li> <li>2. <i>Principles of public management - – International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, 2022, Revista „Economia Contemporană”, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222</i></li> <li>3. <i>Public Finance functions – International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, 2022, Revista „Economia Contemporană”, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222</i></li> <li>4. <i>Organizational culture in a pandemic context - The International „Conference European Union’s History, Culture and Citizenship – 2022, ISSN 2360- 395X, ISSN-L 2360 – 1841</i></li> <li>5. <i>Efficient methods of resolving conflicts at work – The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – 2023, Revista „Strategii Manageriale”, ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X</i></li> <li>6. <i>Applying transformational leadership in educational management - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, 2022”, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222</i></li> <li>7. <i>Efficient management – The result of a strong Organizational Culture and Individual Responsability, Global Interferences of Knowledge Society - 5th International Conference, 2023, ISSN: 3045-1639</i></li> <li>8. <i>Efficient methods of resolving conflicts at work – The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – 2023, Revista „Strategii Manageriale”, ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X</i></li> <li>9. <i>Some perspectives regarding the possibilities of implementation activity based method in agriculture - The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – 2023, Revista „Strategii Manageriale”, ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X</i></li> <li>10. <i>Trafficking in Minors – International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, 2024, Revista „Economia Contemporană”, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222</i></li> <li>11. <i>The New Skills of the Modern Manager, International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science, 2024, <a href="http://www.ijlrhss.com">www.ijlrhss.com</a>, ISSN: 2456-0766</i></li> </ol>
--------------------	---

## LISTA PUBLICAȚIILOR

- 1. Alin Adrian DINCĂ** - *Principles of public management* - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April, 8 2022, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222,  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_879db69e5451c00de63b9e9a169bd264.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_879db69e5451c00de63b9e9a169bd264.pdf)
- 2. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Alin Adrian DINCĂ**, *Public Finance functions* - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April, 8 2022, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_414c2042f1caef4a30f1b230191afb7.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_414c2042f1caef4a30f1b230191afb7.pdf)
- 3. Alin Adrian DINCĂ**, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU - *Organizational culture in a pandemic context* – The International „Conference European Union’s History, Culture and Citizenship – May 6, 2022, ISSN 2360- 395X, ISSN-L 2360 – 1841, ISSN 2360- 395X  
[www.upit.ro/document/298096/e-book\\_iccu2023.pdf](http://www.upit.ro/document/298096/e-book_iccu2023.pdf)
- 4. Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, Alin Adrian DINCĂ**, *The manager and management styles* – International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 21, 2023, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_e5bc5306552eb72fff4499c2a893f6dc.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_e5bc5306552eb72fff4499c2a893f6dc.pdf)
- 5. Alin Adrian Dincă**, Irina Antoaneta Tănăsescu - *Efficient management – The result of a strong Organizational Culture and Individual Responsability*, - Global Interferences of Knowledge Society - 5th International Conference, 27-28 October, 2023, 2023, ISSN: 3045-1639  
<https://giks.valahia.ro/wp-content/uploads/2024/06/GIKS-2023-10-27.28-pag-061-066-Alin-Adrian-DINCA-Irina-Antoaneta-TANASESCU.pdf>
- 6. Alin Adrian DINCĂ** , Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU - *Efficient methods of resolving conflicts at work* – - The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Century – November 23, 2023, Revista „Strategii Manageriale”, ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X  
[http://www.strategiimanageriale.ro/images/images\\_site/categorii\\_articole/pdf\\_categorie\\_46df1347e81b7fc9ac6834be5d4d687c.pdf](http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/categorii_articole/pdf_categorie_46df1347e81b7fc9ac6834be5d4d687c.pdf)
- 7. Alin Adrian DINCĂ**, Ion STEGĂROIU, Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU – *The new skills of the modern manager* - International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science, Volume 07 - Issue 05, 2024, India, [www.ijlrhss.com](http://www.ijlrhss.com), ISSN: 2456-0766  
<https://www.ijlrhss.com/paper/volume-7-issue-5/22-HSS-2759.pdf>

## LISTA PARTICIPĂRI CONFERINȚE INTERNAȚIONALE

1. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Florina (FLOROIU) MIHAI, Mihaela Violeta ANGELESCU (DEMIRCI), **Alin Adrian DINCĂ** - *Applying transformational leadership in educational management* - „Constantin Brâncoveanu” University -The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – November 24, 2022  
<https://www.univcb.ro/storage/app/media/Brosura%20Conferinta%20KE%202022.pdf>
2. Anda Ileana NECULA, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ**, Anca Daniela Șenchea, – *Some perspectives regarding the possibilities of implementation activity based costing method in agriculture* - „Constantin Brâncoveanu” University - The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – November 23, 2023  
<https://www.univcb.ro/storage/app/media/brosura-conferinta-internationala-knowledge-economy-2023.pdf>
3. Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, **Alin Adrian DINCĂ** - *Trafficking in Minors* - „Constantin Brâncoveanu” University - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
4. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ** - *Communication Strategies and efficiency in the context of organizational change* - „Constantin Brâncoveanu” University - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
5. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ** - *Practicing critical thinking and intrinsic assessment – The manager`s ability to develop International* - „Constantin Brâncoveanu” University - Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
6. **Alin Adrian DINCĂ**, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Flaviu Casian FAUR – *The specificity and importance of organizational culture in professional services for emergency situations* – Politehnica University of Science and Tehnology - The International „Conference European Union’s History, Culture and Citizenship – May 17, 2024  
[https://www.upit.ro/\\_document/301010/brochure\\_iccu\\_2024.pdf](https://www.upit.ro/_document/301010/brochure_iccu_2024.pdf)
7. Flaviu Casian Faur, **Alin Adrian Dincă** - *The Impact Of Technology On The Insurance Industry And Global Sustainability* – „Valahia” University of Targoviște, Simpozionul Cercetării Doctorale Avansate, 22-23 mai 2024  
<https://sd.valahia.ro/wp-content/uploads/Afis-eveniment-Scoala-doctorala.pdf>

**SUMMARY OF THE DOCTORAL THESIS**

**Ways to improve management in professional  
emergency services**

**DOCTORAL SUPERVISOR,**

**Prof.univ.dr. Ion STEGĂROIU**

*PhD CANDIDATE,*

**Alin Adrian DINCĂ**

**Târgoviște  
2024**

Summary

## **CONTENTS OF THE DOCTORAL THESIS**

### **Introduction**

#### **Chapter 1. State of knowledge in the field**

- 1.1. Conceptual and legislative aspects regarding the management of emergency situations
  - 1.1.1. Brief history of military firefighters and civil protection in Romania
  - 1.1.2. International legislation and Romania's accession to the European Civil Protection Mechanism
  - 1.1.3. National legislative policy framework on the National Emergency System
  - 1.1.4. Presentation of the National System for Emergency Situations and the General Inspectorate for Emergency Situations
  - 1.1.5. Objectives, attributions, missions, organization, hierarchical subordination
- 1.2. Emergency Management: institutions, structures, services, roles and responsibilities
  - 1.2.1. Basic concepts: management – strategic management – integrated management – tactical management – operational management – resource management – mission management
  - 1.2.2. Principles of management in IGSU
  - 1.2.3. Management levels in professional emergency services
  - 1.2.4. Management of private and voluntary emergency services

#### **Chapter 2. The conceptual, epistemological and methodological framework of the scientific approach**

- 2.1. Conceptual framework
  - 2.1.1. The peculiarities and specifics of the management of professional services for emergency situations
    - 2.1.1.1. The concept, essence, content and features of the process
    - 2.1.1.2. Leadership styles of the commander
    - 2.1.1.3. Types and methods of general management in professional emergency services
    - 2.1.1.4. Organizational leadership
    - 2.1.1.5. Informal leadership and its importance in professional emergency services
  - 2.1.2. The decision-making process
  - 2.1.3. Managerial and organizational communication
    - 2.1.3.1. Defining the concept of organizational communication. Organizational communication in a new context
    - 2.1.3.2. Organized information and communication
    - 2.1.3.3. Types of organizational communication
    - 2.1.3.4. Communication in the context of organizational change

- 2.1.4. Culture in professional emergency services
  - 2.1.4.1. Defining the concept of organizational culture
  - 2.1.4.2. Theoretical models regarding the concept of organizational culture
  - 2.1.4.3. Types of organizational culture
  - 2.1.4.4. The characteristics and types of organizational culture in Romania
  - 2.1.4.5. The rituals and celebrations of military firefighters, an essential component in the organizational culture of military firefighters
  - 2.1.4.6. Elements of ethics and professional deontology in IGSU
- 2.2. The epistemological framework
- 2.3. The methodological framework
  - 2.3.1. Description of the research
  - 2.3.2. Research objectives
  - 2.3.3. Research hypotheses
  - 2.3.4. Research variables
  - 2.3.5. The sample/group of subjects
  - 2.3.6. Methods and tools used

### **Chapter 3. Analysis and interpretation of results**

- 3.1. The organizational culture questionnaire
- 3.2. The leadership style questionnaire
- 3.3. Formal and informal leader identification questionnaire
- 3.4. Statistically significant correlations obtained for hypothesis validation
- 3.5. Validation of hypotheses
- 3.6. Preliminary conclusions

### **Chapter 4. The VICS model of effective manager in professional emergency services**

- 4.1. Model overview
- 4.2. Components of the VICS model of effective manager in professional emergency services
- 4.3. Implementation of the VICS model of effective manager in professional emergency services
  - 4.3.1. Best Practice Guide for Vocation Identification Among Military Firefighters
  - 4.3.2. Best practice guide for developing the ability to inspire leaders/managers in military firefighting structures
  - 4.3.3. Best practice guide for developing collaboration within and outside military firefighting structures
  - 4.3.4. Best practice guide for awareness and development of the spirit of sacrifice among military firefighters



4.4. The leader, change factor in the organization

**Conclusions**

**Personal contributions**

**Bibliography**

List of Attachments

List of Tables

Figures/graphs list

## KEYWORDS

Through the doctoral thesis "**Paths to improve management in professional services for emergency situations**", the aim is to achieve the proposed objectives and validate the hypotheses, considering the following keywords:

*Organizational leadership*

*Formal leadership*

*Informal leadership*

*Management process*

*Managerial methods*

*Organizational communication*

*Managerial communication*

*Organizational culture*

*Emergency management*

*Integrated management*

*Leadership style*

*Organizational change*

## **SYNTHESIS OF THE WORK**

### **THE CURRENTNESS, OPPORTUNITY AND NEED OF SCIENTIFIC RESEARCH**

In the current context, one marked by major changes, the management of professional emergency services is growing in importance, having an essential role in what represented a major change for humanity and for Romania, the COVID-19 pandemic.

The management of professional services must be viewed from the perspective of the two categories of participants in the managerial framework:

- Managers or management staff/commanders - whose objective is to increase the performance of the organization they lead;
- Employees – by referring to the motivations necessary to identify the person with the institutional objectives and optimizing work relations, in an environment conducive to performance.

The relevance of this doctoral thesis is justified by the current reality of society, both in a national and international context, where the performance of an organization, in this case a public institution, is directly influenced by the quality of the management act.

This paper is addressed both to managers in the field of emergency situations and to those who want to learn about a field less known to the general public, whose results are seen in public, but the effort behind the success is not known. Also, people who do not hold management positions but have this perspective, will find in this work useful information, along with practical aspects in the field of professional services for emergency situations.

The challenge, and at the same time the necessity, was to overcome the barrier of a conception of management of a military, rigid nature, by borrowing elements from modern management, based on efficiency.

### **GENERAL OBJECTIVE AND SPECIFIC OBJECTIVES**

**The general/central objective** of this study is to identify the most appropriate ways to improve management in professional emergency services.

This study has the following specific objectives:

1. Identifying the particularities of the organizational culture in ISU-type organizations;
2. Identification of leadership styles characteristic of ISU-type institutions;

3. Identification of formal and informal leaders from the ISU units included in the research group;
4. Identification of the degree of cohesion of the investigated ISU units;
5. Identification of impact factors on the relationship between organizational culture and leadership style in ISU-type units;
6. Highlighting the relationship between the specifics of the organizational culture characteristic of ISU and the choice/option for informal leaders by employees;
7. Highlighting the relationship between the leadership style of ISU commanders and the choice/option for informal leaders by employees;
8. Highlighting the role of formal and informal leaders in creating a stable organizational culture and increasing the degree of cohesion in an ISU unit, in order to achieve the unit's objectives and increase employee performance.

## **GENERAL HYPOTHESIS AND WORKING HYPOTHESES**

**The general hypothesis** of this study is the following:

It is assumed that the cultural specificity of ISU-type organizations determines the emergence of a particular type of leader and management in such institutions.

**The working assumptions**, established according to the proposed objectives, are the following:

1. It is assumed that there is a statistically significant relationship between the specifics of the organizational culture characteristic of ISU and the leadership style in ISU-type units.
2. It is assumed that there is a statistically significant relationship between and the specifics of the organizational culture characteristic of ISU and the choice/option for informal leaders by employees.
3. It is hypothesized that there is a statistically significant relationship between the leadership style of ISU commanders and the choice/option for informal leaders by employees.
4. It is assumed that there is a statistically significant relationship between the size of the organization and its degree of cohesion.
5. It is assumed that there is a statistically significant correlation between the identity between the formal and informal leaders and the stability of the organizational culture in ISU-type units, as a premise of the increase in the degree of cohesion and the increase in performance in these institutions.

For this research we used a group of 438 subjects from 3 ISU units from Argeş, Giurgiu, Teleorman counties.

## **STRUCTURE OF THE DOCTORAL THESIS**

This doctoral thesis is **structured** in four chapters, as follows:

Chapter 1 - *The state of knowledge in the field* - is intended to be a review of the field of emergency management with some parallels in the European and international field. In this chapter I have described the main conceptual and legislative aspects in the field of emergency situations, starting with international and European legislation and ending with national legislation, a brief history of military firefighters, the national framework of legislative policies, the presentation of the National Emergency Management System, the institutions with attributions in the field, as well as the main responsibilities. We also reviewed the basic management concepts that military firefighters work with, the principles and levels of management, and the types of emergency services. I wanted an introduction to what emergency management means and the presentation of the institution with a primary role in SNMSU.

Chapter 2 describes the *conceptual, epistemological and methodological framework* for carrying out the scientific approach.

Within the proposed theme, we started from two key concepts, leadership and organizational culture, in an attempt to establish both the importance of a certain type of leadership and culture within ISU, as well as the relationship between them and their influence on management institution and employees.

In the *conceptual framework*, I presented the managerial process in IGSU, the specific organizational culture, aspects related to communication, the role and importance of the formal and informal leader, leadership styles. These specific essential elements, along with the emphasis on respecting professional ethics and deontology, are pillars of institutional stability and, at the same time, benchmarks in the exercise of managerial competence.

As a military institution, the management act takes on different forms than an ordinary company or public institution. The leader of the organization has the quality of commander, in the sense that he issues orders, the simplest form of concretizing the decision. The activity within the organizations is strongly influenced by the leadership style of the commander, an aspect researched in the doctoral thesis.

An important part of the work deals with the issue of formal and informal leaders. Military firefighters, due to the specifics of the profession, often accompanied by dangers, have a developed culture in terms of informal leadership. Effective management can be achieved by harmoniously combining the two types of authority, the formal and the informal. In this way, the interests of the group led by this type of leader represent the interests of the institution.

An important aspect reached in the research is the decision-making process, which is a special one in the professional services for emergency situations. Different from other organizations, the decision-making process is often influenced by the lack of complete certainty on the object of the decision, combined with the importance and speed of the decision.

During the research, a special emphasis was placed on communication, both organizational and strictly managerial. The development of new information technologies had a strong impact on the way the communication process is carried out, not only at the top of the organizational hierarchy, but at all its levels. Sometimes organizational psychology is even accused of not having the capacity to cope with all these changes.

The General Inspectorate for Emergency Situations can be assimilated to an organization whose culture endures over time due to the sedimentation of strong elements that otherwise define it. Like any strong organizational culture, customs and rituals play an essential role in maintaining it and instilling in the organization's personnel a sense of belonging to the group. In the case of professional emergency services, organizational culture can be described as old and strong, anchored in many artefacts, rituals, stories, customs, legends and heroes. But the institutional reform and the changes generated by external factors also left their mark on the organizational culture, making way for codes and regulations of ethics and deontology, but still based on values and principles specific to firefighters since the recognition of this profession in Romania.

*The epistemological framework.* The doctoral thesis with the title "Ways to improve management in professional services for emergency situations" is intended to be a product of fundamental research, because it aims to produce new knowledge in an important field of society.

The proposed scientific approach is positioned on the **positivism-constructivism axis**, if we consider:

- *the object of knowledge* (reality considered objective, perceived social facts and their reality versus reality), considered a product of human construction, the actors' representations and the meaning attributed by them to reality;

- *the formation of knowledge* (by observing objective reality, through experience versus knowledge is a construction of the subject resulting from the interaction with the object of research), knowledge is an incremental process;

- *the nature of knowledge* (objective versus subjective);
- *the method of knowledge* (induction versus deduction);
- *object-subject connection* (independent versus interdependence).

As in the field of international relations, military theory has recently moved away from strictly positivist epistemologies to postpositivism and critical theory. This is exemplified by the emerging concept of operational design, which has been formalized into doctrine by both the US and Israeli militaries. In this sense, the idea is supported that operational design in the military and ISU fields is based on the same assumptions of constructivism in the field of international relations. Operational design is conceived as a cognitive method that empowers military organizations to reflexively and collectively learn how to conceptualize the causal structure of military problems and guide (but not direct) the emergence of new mission-appropriate organizational cultures.

#### *The methodological framework*

Through the scientific approach carried out, it was proposed to argue from a scientific point of view the relationship between the managerial style of the commanders of military fire units and the motivation of the staff, as well as in relation to the degree of satisfaction of the staff. Also, considering the specifics of the activity of military firefighters, this scientific approach aims to highlight the role of the informal leader in employee performance and group cohesion among staff. Last but not least, the scientific approach aims to argue the relationship between motivation among personnel and the very strong organizational culture specific to military firefighters.

The steps I followed were choosing the topic, deepening the specialized literature in the field, starting from the proposed main objective and initial goal. After that, the research plan was drawn up, where both the derived objectives and the research hypotheses were elaborated. At the end, the tools and methods useful in the research were determined and the group of subjects was determined.

The structural hierarchical organization of I.S.U. it allows the easy application of questionnaires and the carrying out of research in several counties, from different counties of the country. Also, for a comprehensive result, a large number of respondents will be taken into account, with the aim of covering all hierarchical levels and all fields of work.

Recently in I.S.U. more and more emphasis was placed on the unit commander's management performance, which until the 2010s was not given such importance. But lately the role of the commander has acquired other values, of course also due to the rather important changes in society, the integration in the EU, the accession to the U.C.P.M. And so on And as society's trust in military firefighters is at the highest level, the manager's performance must correspond to the

same values. Extremely important is the fact that the management of military fire units has begun to be measured by organizations external to them with a high degree of objectivity, such as the ISO 9001 certification enjoyed by the I.G.S.U.

The actual research was carried out took place between April 2023 and March 2024.

In order to achieve the proposed objectives and validate the hypotheses from which we started the research approach, in a first phase the theoretical documentation was carried out, at which stage the most relevant studies in the field were selected and studied, which would support the research approach . Later, the research group was selected, made up of military and civilian personnel from the ISU units of three counties - Argeş, Giurgiu, Teleorman, to whom questionnaires were applied regarding the leadership style, the organizational culture in the institutions where they work, the options for formal and informal leaders in the sampled units. After the application of the research tools, the results obtained were analyzed and interpreted, in order to check whether the hypotheses from which the research started were validated or not and to identify the most relevant dimensions on the basis of which the manager model will be based specific to ISU units.

*Chapter 3* includes the analysis and presentation of the *empirical research*, in which we performed (both quantitatively and qualitatively) the analysis of the research results based on the information provided by the group of subjects, which were obtained following the application of questionnaires and the other research methods. The research was carried out on a group of eloquent subjects, from three counties of the country, in which it was aimed to cover all categories of employees, both on professional and social criteria. Following the resulting data, it was possible to validate the hypotheses from which the study was carried out and to achieve the general and specific objectives. Also in this chapter, I drew the preliminary conclusions that were the basis for developing the manager model.

Chapter 4 is the chapter in which an *effective manager model in professional emergency services (the VICS model)* is proposed, a model based on the relationship between the management style of the manager/leader, the specific organizational culture of the firefighters, the cohesion of the members within organization, choosing the informal leader and accepting the formal leader.

Knowing some management models can support any manager, in the particular case, a commander in the military fire brigade, in finding a logical line of management and the clarity of the management act. Decision-making, as mentioned several times in this paper, in decisions of uncertainty, but also limited in terms of reflection time, is a process that depends to a certain extent on the managerial style.



The adaptability of management means nothing more than the adaptability of the institution so that the novelty of events or problems does not create major dysfunctions, but ensures sufficient resilience and the continuation of operation until normality is restored. The need to adopt a management model arises as an obligation to the current realities of society. Effective management first of all has a solid base made up of managers and leaders with a modern and adaptable vision in the context of change, which allows management to be approached from new perspectives.

The VICS model implies, on the one hand, the relationship between the inspiration of the group members exercised by the leader, his ability to develop relationships and collaboration, with the finding of vocation and the awareness of the need for the spirit of sacrifice. It is a combination of a constructive effort of the manager/leader with the development of qualities that are trained and developed among employees, their growth leading to the final improvement of management.

The proposed management model is accompanied by a best practices guide, a tool for a manager who aims to increase performance in military fire brigade structures. The creation of the model came from the need to improve the management of a structure, from which society has very high expectations.

I hope that through this study I can contribute to the creation of a new, modern vision of the military firefighter and also contribute to the achievement of the most effective management within the ISU units.

## CONCLUSIONS

The management of SNMSU institutions (the National Emergency Management System) is a rather little studied one. Being a topic with a narrow spread, there are no comprehensive studies explaining the relationship between manager/leader type and organizational performance of professional emergency services. There are studies in the United States of America, but the organizational and cultural differences between the two countries greatly reduce the usefulness of these studies.

The basic form of the materialization of management, in the case of military firefighters, is **the order**, through which the subordinates become aware of the decision and dispositions of the manager (commander), as well as of their duties. The order must meet the following conditions: be legal, complete, clear and concise.

In terms of driving style, military firefighters have all kinds of styles. As it emerged from the present scientific research, it was shown that the vision of the leadership style differs from the

perspective in which it is analyzed, thus the staff with management positions appreciated in a majority proportion that the predominant style is the authoritarian-objective one, the staff with positions of execution appreciated in a majority proportion that the predominant management style is the democratic-participative one. This aspect reveals the fact that managers are aware of the position and responsibility they have, adopting an authoritarian style, but whose decisions are transparent and objective, and the executive staff understands the position of the leader, accepts his authority, and at the same time considers himself a part of the decision-making, appreciating the decision-making process as democratic.

A special topic in the organizational culture of firefighters is that of the informal leader. Due to the risk they are exposed to in emergency situations, the informal leader has a special significance among firefighters. Physical safety makes the appreciation of the one next to you and the support they offer you more meaningful. With a very strong organizational culture based on many elements that are perpetuated over time, the informal leader is the subject of many happy ending stories in emergency management missions.

The management of military firefighting structures heavily borrows elements from the leadership of the armed forces, but elements of modern management from organizations with rich experience in this field make their way. It would be ideal to achieve an integrated management in the management of institutions in the field of emergency situations. Through effective management, one can work on reducing the resistance to change in order to cope with the speed of the contemporary world.

An important aspect in the management of military firefighting structures relates to the organizational culture, which is extremely rich and which represents a foundation of the firefighting organization. By promoting customs, ceremonies, openness to society, the manager of these institutions can manage public relations and highlight the positive aspects of the activity. The enormous trust in the institution of the fire service by the society is a result of the propagation of the organizational culture beyond the boundaries of the organization. The development of volunteerism, partnerships with civil society, bring the institution closer to the citizen and his needs.

European integration has brought benefits to professional emergency services, both in terms of sharing experience and joint training, as well as the provision of international emergency support and protection provided by the U.C.P.M. The management model proposed in this thesis brings to the fore values that act at the level of the individual, helping him to find real and lasting motivations. The satisfactions in this profession are often of a spiritual nature, which confers high self-satisfaction value.

The effective professional emergency services manager must possess the following qualities or perform the following actions:

- To cause change, both in collective and individual mentality;
- To empower the members of the organization, by moving to the next level of the profession, by finding the vocation;
- To generate a collaborative work environment, both within the organization and inter-institutional;
- Must always be a model for others, have the ability to inspire those around, be a model of integrity and honor;
- To bring to the surface the motivations by promoting the spirit of sacrifice and accepting the privations of the profession;
- To have a vision on the future of the organization, on the future of one's own person, to conceive a safe way to achieve the objectives, which corresponds to the organization's strategy.

The development of management by considering a model to follow that is anchored in the values of the organizational culture, widely accepted by the members of the organization, will facilitate the achievement of high efficiency. Organizational culture is a motivating factor for the individual, towards the accepted objectives, culture being an essential element in organizational excellence.

As a component of the persuasion technique, the leader provides the group members who follow him with the belief that the rewards they will receive will not only be of an extrinsic nature, but also of an intrinsic nature. Besides this, by following him, people will realize that they will develop, they will be more valuable people by association with the leader. The leader works through people, not just on the basis of tasks, and for this, he must have a striking personality. The true leader is the one who is not afraid of the unknown, putting the institution and employees before their own interests. They have a special spirit of sacrifice, to protect what belongs to others. Military firefighter leaders have a critical role in the effort vs. results balance equation, they must exude their vocation to those around them to instill the same feelings. Vocation gives a strong, special feeling, makes you realize that you are in the right place and doing what you need to do in life, so you will get results.

In terms of professional emergency services, the common points between commanders and leaders are as follows:

- The ability to make decisions as quickly and efficiently as possible in emergency situations;
- The ability to coordinate and delegate responsibilities at the team level as efficiently as possible.
- Ability to communicate in a clear and concise manner with the entire team during response operations.
- Skills related to managing stress and pressure that occur in emergency situations;
- The ability to motivate and inspire to fully engage and give everything in accomplishing missions;
- The ability to identify and solve operational problems as quickly as possible;
- The ability to permanently develop the team and the organization.

All these characteristics, common to the managers and leaders of the ISU units, are essential to be able to ensure a safe and efficient intervention in emergency situations. Therefore, I consider that the study carried out provides a real and consistent documentation base, useful for the development and improvement of the mechanisms specific to the management of emergency situations in Romania, at the same time offering solutions for their implementation. Certainly, one of the concepts that we should all reflect on in the near future is the concept of integrated management, which includes all the resources that participate in the realization of an adequate response in emergency situations, by creating and implementing a system as coherent as possible and more effective management of interventions.

Finally, it can be stated that, as a rule, the manager is considered "the manager who makes the organization work", while the leader is the person who gathers and motivates people to be able to bring them in a certain direction. However, if we take into account the fact that one of the main functions of a manager is to motivate and train employees, it can be concluded that management includes leadership. But if we analyze the concepts from a political perspective, where many of the leaders are also good managers, it appears obvious that leadership has a much wider scope than being a simple component of management.

### **Personal contributions**

The present scientific research has the following elements of originality:

#### *a) Synthesis contributions*

- Presentation of the state of knowledge in the field of management of professional structures for emergency situations;

- Review of the main elements used in the scientific approach (strategic management, integrated management, tactical management, operational management, resource management, mission management, management by objectives);

- Approaching the management of professional services for emergency situations from the perspective of organizational change;

- The institution's management approach, including from an international perspective.

*b) Experimental and theoretical contributions*

- Theoretical analysis and the relationship with the key concepts of the completed study;
- Formulating one's own opinions regarding the issue raised by the management in this field;

- Identification of relevant bibliographic sources in the field and the correlation between public, private and military management;

- Application of research tools on a large batch of subjects, belonging to several institutions from different counties;

- Analysis and validation of hypotheses in the relationships between organizational culture, management style, the importance of the informal leader, organizational performance and group cohesion;

- Introduction of a management concept and the VICS manager model.

*c) Practical contributions*

- Highlighting the relationship between the specifics of the organizational culture and the leadership style;

- Highlighting the relationship between the specifics of the organizational culture and the informal leader;

- Highlighting the relationship between leadership style and the informal leader;

- Highlighting the relationship between the size of the organization and the degree of cohesion within it;

- Highlighting the relationship between the stability of the organizational culture and the identity between the formal and the informal leader;

- Development of the VICS model of manager in professional services for emergency situations;

- Elaboration of a good practice guide, with the aim of ensuring efficient management in the current context.

### **The usefulness of the scientific approach**

The present paper can constitute, by its usefulness, a guide to approach the management of professional services for emergency situations, specific to the year 2024, for managers who want to apply the mechanisms of change and manage organizational change. The usefulness is all the greater, as the research in the field is few and carried out in other periods, whose applicability is reduced today.

### **The novelty of the scientific approach**

Mainly, the novelties that the scientific approach brings are the following:

- Developing an effective management model by increasing leadership in a strong organizational culture and applying a management style corresponding to motivations that lead to superior performance;
- Drawing conclusions regarding the aspects investigated in this research.

### **Future research directions**

Following the validation of the hypotheses and the elaboration of the VICS model of manager in the ISU units, it is of interest to pursue research directions aimed at:

- Establishing the extent to which the proposed model, through its application, can be a real guide for managers of all hierarchical levels, in the case of military firefighters;
- Studying aspects of a larger number of subjects;
- Establishing programs and plans for organizational change, through the collective involvement of employees.

### **The limits of the scientific approach**

Even if the sample of subjects was varied and representative at the level of the units they belong to, the research is still limited in terms of the generalizability of the results. The main limitations of the research are the following:

- One of the limits of the research was constituted by the questionnaires themselves, which had a formal character;
- Another limitation of the research was an online application of the questionnaires, which led to a certain distance between the subjects and the researcher;
- The size and geographic distribution of the sample of subjects was another limitation of the scientific research.

The present doctoral thesis achieved its goal established from the research hypotheses, that of revealing the importance of management style and organizational culture in the process of obtaining high performances and in the permanent context of change. Also, approaching the

management of professional emergency services in a new human-centered paradigm can lead to greater results, through motivations deep in the individual's personality.

## LIST OF PUBLISHED ARTICLES

- 1. Alin Adrian DINCĂ** - *Principles of public management* - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April, 8 2022, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222,  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_879db69e5451c00de63b9e9a169bd264.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_879db69e5451c00de63b9e9a169bd264.pdf)
- 2. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Alin Adrian DINCĂ**, *Public Finance functions* - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April, 8 2022, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_414c2042f1caef4a30f1b230191afb7.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_414c2042f1caef4a30f1b230191afb7.pdf)
- 3. Alin Adrian DINCĂ**, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU - *Organizational culture in a pandemic context* – The International „Conference European Union’s History, Culture and Citizenship – May 6, 2022, ISSN 2360- 395X, ISSN-L 2360 – 1841, ISSN 2360- 395X  
[www.upit.ro/\\_document/298096/e-book\\_iccu2023.pdf](http://www.upit.ro/_document/298096/e-book_iccu2023.pdf)
- 4. Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, Alin Adrian DINCĂ**, *The manager and management styles* – International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 21, 2023, The Journal Contemporary Economy, Volume 7, Issue 2/2022, ISSN 2537 – 4222, ISSN-L 2537 – 4222  
[www.revec.ro/images/images\\_site/articole/article\\_e5bc5306552eb72fff4499c2a893f6dc.pdf](http://www.revec.ro/images/images_site/articole/article_e5bc5306552eb72fff4499c2a893f6dc.pdf)
- 5. Alin Adrian Dincă**, Irina Antoaneta Tănăsescu - *Efficient management – The result of a strong Organizational Culture and Individual Responsibility*, - Global Interferences of Knowledge Society - 5th International Conference, 27-28 October, 2023, 2023, ISSN: 3045-1639  
<https://giks.valahia.ro/wp-content/uploads/2024/06/GIKS-2023-10-27.28-pag-061-066-Alin-Adrian-DINCA-Irina-Antoaneta-TANASESCU.pdf>
- 6. Alin Adrian DINCĂ** , Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU - *Efficient methods of resolving conflicts at work* – - The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Century – November 23, 2023, Revista „Strategii Manageriale”, ISSN 2392 – 8123, ISSN–L 1844 – 668X  
[http://www.strategiimanageriale.ro/images/images\\_site/categorii\\_articole/pdf\\_categorie\\_46df1347e81b7fc9ac6834be5d4d687c.pdf](http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/categorii_articole/pdf_categorie_46df1347e81b7fc9ac6834be5d4d687c.pdf)
- 7. Alin Adrian DINCĂ**, Ion STEGĂROIU, Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU – *The new skills of the modern manager* - International Journal of Latest Research in Humanities and Social Science, Volume 07 - Issue 05, 2024, India, [www.ijlrhss.com](http://www.ijlrhss.com), ISSN: 2456-0766  
<https://www.ijlrhss.com/paper/volume-7-issue-5/22-HSS-2759.pdf>

## PARTICIPATION IN INTERNATIONAL CONFERENCES

1. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Florina (FLOROIU) MIHAI, Mihaela Violeta ANGELESCU (DEMIRCI), **Alin Adrian DINCĂ** - *Applying transformational leadership in educational management* - „Constantin Brâncoveanu” University -The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – November 24, 2022  
<https://www.univcb.ro/storage/app/media/Brosura%20Conferinta%20KE%202022.pdf>
2. Anda Ileana NECULA, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ**, Anca Daniela Șenchea, – *Some perspectives regarding the possibilities of implementation activity based costing method in agriculture* - „Constantin Brâncoveanu” University - The International „Knowledge Economy - Challenges of tye 21th Centuty – November 23, 2023  
<https://www.univcb.ro/storage/app/media/brosura-conferinta-internationala-knowledge-economy-2023.pdf>
3. Bianca Cristina (VOICULESCU) PROCOPIU, **Alin Adrian DINCĂ** - *Trafficking in Minors* - „Constantin Brâncoveanu” University - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
4. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ** - *Communication Strategies and efficiency in the context of organizational change* - „Constantin Brâncoveanu” University - International Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
5. Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Mihai MIEILĂ, **Alin Adrian DINCĂ** - *Practicing critical thinking and intrinsic assessment – The manager`s ability to develop International* - „Constantin Brâncoveanu” University - Scientific Conference „Accounting and finances – The Global Languages in Business, April 26, 2024  
[https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024\\_ultvar.pdf](https://univcb.ro/storage/app/media/uploaded-files/brosura-conferinta-AFISC2024_ultvar.pdf)
6. **Alin Adrian DINCĂ**, Mihaela (MUȘETOIU) GEORGESCU, Flaviu Casian FAUR – *The specificity and importance of organizational culture in professional services for emergency situations* – Politehnica University of Science and Tehnology - The International „Conference European Union’s History, Culture and Citizenship – May 17, 2024  
[https://www.upit.ro/document/301010/brochure\\_iccu\\_2024.pdf](https://www.upit.ro/document/301010/brochure_iccu_2024.pdf)
7. Flaviu Casian Faur, **Alin Adrian Dincă** - *The Impact Of Technology On The Insurance Industry And Global Sustainability* – „Valahia” University of Targoviște, Simpozionul Cercetării Doctorale Avansate, 22-23 mai 2024  
<https://sd.valahia.ro/wp-content/uploads/Afis-eveniment-Scoala-doctorala.pdf>