

VIATA ȘTIINȚIFICĂ A INSTITUTULUI

În cadrul programelor de cercetare, lunar au loc dezbateri la care cercetătorii își spun punctul de vedere privitor la temele în studiu și la modalitățile concrete de abordare, vizînd găsirea celor mai adecvate soluții pentru actuala etapă de dezvoltare a societății românești.

În continuare prezentăm sintezele discuțiilor desfășurate în perioada aprilie-iulie 1991, care au urmărit tematicile înscrise în Calendarul manifestărilor științifice pe această perioadă.

RELAȚIILE DIN PROCESUL MUNCII — COMPONENTĂ A CALITĂȚII VIEȚII

(Dezbateri publică)

În data de 24 aprilie 1991 ora 10 la sediul institutului nostru s-a desfășurat dezbateri științifică „Relațiile din procesul muncii și calitatea vieții”, organizată de colectivul „Calitatea vieții de muncă”. La dezbateri au participat cercetători științifici de la mai multe institute din București, cadre didactice universitare interesate de tema abordată.

Cu acest prilej colectivul de cercetare și-a prezentat obiectivele prevăzute pentru anul în curs și cîteva elemente preliminare referitoare la calitatea relațiilor din interiorul colectivelor de muncă, reieșite dintr-o microanchetă sociologică.

Redăm în continuare rezumatul dezbaterii și punctelor de vedere exprimate. Studiul calității vieții de muncă în România urmărește, pe de o parte, cunoașterea nivelului real atins în acest domeniu, dezechilibrele, situațiile și problemele mai deosebite și aducerea lor la cunoștința celor interesați, sugerarea unor variante de soluții precum și, pe de altă parte, înscrierea țării noastre într-o preocupare de larg interes pe plan mondial, aceea de găsire a mijloacelor de „umanizare” a condițiilor și mediului de muncă. La acest ultim aspect este de menționat un program internațional, inițiat de mai mult de un deceniu, privind ameliorarea condițiilor de muncă, care deja a făcut unele progrese în direcția legislației muncii, a drepturilor lucrătorilor *. Pentru noi se pune nu numai problema cunoașterii acestor progrese ci și a recuperării decalajului existent atît în cercetare cît și în viața concretă de muncă. O chestiune dificilă în cercetarea calității vieții de muncă este construirea și alegerea criteriilor, a indicatorilor de măsurare și evaluare a sa.

*) Este vorba de P.I.A.C.T. (Program Internațional pentru Ameliorarea Condițiilor de Muncă).

În ce privește investigarea realității se au în vedere o multitudine de aspecte, între care : diagnoza condițiilor de muncă, a calității relațiilor de muncă ; căi și modalități de umanizare a muncii ; gradul de satisfacție-insatisfacție față de muncă ; nivelul aspirațiilor, motivației și intereselor profesionale ; forme cât mai adecvate de organizare a grupelor de lucru și a muncii individuale ; îmbogățirea conținutului muncii și adaptarea duratei muncii ; ținând cont atât de cerințele individuale cât și de cele de ordin social, tehnologic și economic ș.a.

De o atenție mai largă s-a bucurat, în timpul dezbaterii, ideea de a se reda muncii sentimentul de plăcere. Din momentul în care oferta de muncă este dată și s-a rezolvat problema salarizării muncii, performanța profesională cât și satisfacția subiectivă sînt puternic dependente de plăcerea muncii. Dintre factorii care contribuie consistent la stimularea plăcerii de a munci sînt relațiile umane colegiale, climatul colectiv de muncă, relațiile cu șeful, rezultatele reale ale efortului propriu ș. a. Aceste aspecte au fost concretizate cu date dintr-o microanchetă. Ele au fost discutate de participanții la dezbateri, care au insistat pentru găsirea unor forme adecvate de trecere de la rezultatele cercetării la soluții și măsuri de aplicare practică. Dintre problemele evidențiate s-au reținut :

1. *Calitatea managementului resurselor umane.* Tipul de management este esențial pentru calitatea vieții în general și a muncii în special. S-au sesizat două tendințe în promovarea conducătorilor : a) întinerirea, promovarea conducătorilor tineri și b) defeminizarea, reducerea numărului de femei șefe. Tot mai puțini conducători de 50 de ani și peste și tot mai rare femeile-director, director general sau președinte de cooperativă.

Atît cunoașterea comună dar și cercelările științifice au pus în evidență o tendință puternică pentru avansarea pe scara ierarhică. La fel și aspirația pentru funcțiile de conducere. În această perioadă de tranziție, aproape jumătate din persoanele investigate de noi, nu doresc în condițiile date să promoveze într-o funcție de conducere mai înaltă. Nici unul dintre directorii de întreprindere sau președinții de cooperativă meșteșugărească nu ar accepta să fie promovați la un nivel mai înalt (departament, minister, prefectură etc.). O parte mai mică este de acord cu promovarea în conducere, deoarece, fie a dovedit prin realizările personale că poate și merită mai mult, fie întrucît consideră că nu sînt alții mai capabili decît ei, fie aspiră la o funcție de conducere pentru avantajele materiale și de prestigiu social pe care le scontează. Cum ajung managerii în post de conducere ? Oamenii, în general, susțin că șeful lor a ajuns conducător întrucît a fost propus și susținut de persoane din colectiv, datorită voinței, calităților umane și competenței. Un procent mai redus consideră că au un șef care a fost pus de cei de sus ca urmare a relațiilor sale.

2. *Distribuția stilurilor de conducere.* Se ordonează pe următoarele locuri : (I) democratic, (II) birocratic, ineficient, (III) programatic, realist, (IV) arbitrar, brutal, (V) diferite combinații între cele de mai înainte.

3. *Relațiile și aprecierile în microgrupurile de lucru.* Aproape jumătate din persoanele chestionate percep un climat de armonie și co-

operare, de ordine și disciplină dar mult mai puțin de muncă intensă. De asemenea, un sfert consideră că au un climat intern de delăsare, dezinteres și conflictual. 10% consideră că întreprinderea lor are de toate: și muncă, ordine, cooperare dar și conflict, delăsare, corupție. Aprecierea reciprocă a muncii, a inteligenței, a competenței, a răspunderii și moralului se desfășoară pe următoarele dimensiuni: „în general colegii vin la lucru dar nimeni nu se mai omoară cu munca”; avem prea puțini oameni foarte competenți, majoritatea sînt la minima rezistență, mulți au rămas în urmă cu pregătirea profesională; avem și colegi corecți, cinstiți dar și chiulangii, carieriști, intriganți. În general aprecierile se situează în jurul „banalei” medii. Oamenii sînt înclinați să dea importanță inteligenței (descurcărețului), corectitudinii și sincerității în raporturile reciproce și mai puțin hărniciei (2%). Între inteligent și harnic este preferat primul.

4. *Salarizarea.* La data administrării chestionarului (august-octombrie 1990), salariul este considerat corespunzător și meritat (38%), inechitabil, în sensul că o parte nu merită salariul primit, iar altei părți i s-ar cuveni mai mult (30%), sub nivelul pregătirii, contribuției și calității salariaților (10%), mai mare decît efortul depus (4%).

5. *Atribuirea succeselor și a eșecurilor.* „Succesele aparțin execuției iar eșecurile țin de conducere și factorii exogeni”. În literatura de specialitate se demonstrează că performanțele unei organizații depind în proporție covârșitoare de calitatea conducerii. Subiecții investigați de noi sînt de altă părere. Literatura de specialitate prezintă unele cercetări care au arătat că atribuirea eșecurilor unor factori exogeni iar a succeselor capacităților proprii ține de o paradigmă mai generală.

Colectivul de cercetare va analiza cu atenție toate ideile, punctele de vedere și observațiile rezultate din timpul dezbaterii și pe care le considerăm ca tot atîtea posibilități de îmbunătățire a calității activității noastre de cercetare. Ținem și pe această cale să mulțumim tuturor colegilor și invitaților noștri care au contribuit la organizarea și desfășurarea acestei dezbateri.

Ion ZARĂ

DEZBATERILE TEMATICE ÎN CADRUL PROGRAMULUI DIAGNOZA CALITĂȚII VIETII

Contactul strins cu evoluția ideilor în domeniul de specialitate sau în domeniile adiacente reprezintă pentru omul de știință, pentru cercetător în general, o necesitate vitală. Modalitățile practice de realizare a acestui dialog indispensabil cu ceea ce este nou și interesant în evoluția cunoașterii științifice sînt, desigur, numeroase. Între acestea, o formă care impune prin multiplele sale beneficii la nivel individual și colectiv este, în cadrul institutului nostru dezbaterile tematice deschise tuturor celor interesați, din interiorul institutului și din afară.