

CULTURA MUNCII ȘI CULTURA ÎNTREPRINDERII - FACTORI DE MODELARE AI PERSONALITĂȚII UMANE

Dr. Maria COBIANU-BĂCANU

Cuvinte cheie: muncă, întreprindere, personalitatea umană, modele de comportament
Key words: work, enterprise, human personality, patterns of behavior

Abstract

The study analyses, from a sociology perspective, work ethic and enterprise ethic, as training factors for the human personality, throughout history and at present. The study presents aspects of the relationship between youth professional training, the technical-scientific perspective and training in the humanities and arts. The indestructible link between work ethic, the workers and enterprise ethic, which they create and represent, is obvious. All those passionate about their work, interviewed in the hundreds of field research sessions in the country, identified themselves with the organization where they worked, thinking of it as "their home".

Titlul comunicării de față a constituit o temă de cercetare pe care am defrișat-o pe la sfârșitul anilor '80, ai secolului trecut, constituind un subiect de bază pentru stimularea creșterii eficienței activităților productive și a oricărei activități general umane. Pe atunci, munca era, într-adevăr, onorată, prețuită, nu neapărat prin modul cum era remunerată, remunerație care nu ajungea nici atunci la satisfacerea așteptărilor lucrătorilor, ci ca activitate umană care îi conferă omului un mod de trai onest, cinstit, dar și mândrie, demnitate și sentimentul de satisfacție a lucrului făcut cu brațele și mintea sa. Însă, după marea schimbare de axă a evoluției societății noastre din 1989 și trecerea formală, pur afirmativă, la societatea capitalistă, fără niciun fel de bază reală economică, organizatorică, managerială și legislativă, munca propriu-zisă a intrat în derizoriu. Locul ei, l-au luat, în cele mai multe cazuri, activitățile speculative și, în primul rând, un comerț haotic, de tarabă, manifestat în apariția de chioșcuri și buticuri, mai ales la sate, cu tot felul de mărunțișuri, care aduceau întreprinzătorilor lor un câștig rapid și sporit de câteva ori, pe seama spolierei sătenilor. Distrugerea întreprinderilor industriale, prin privatizare sau vinderea lor pe nimic în afara țării, uneori numai pentru transformarea lor în fier vechi, distrugere ce s-a repetat și cu structurile fizice ale cooperativelor agricole de producție și ale altor unități de stat, a avut drept consecințe creșterea șomajului și destrămarea sistemului relațiilor de producție și sociale în societate. Scopul multor „întreprinzători” mărunți, de atunci, părea să nu mai fie munca specializată, calificată, de producere și creare de bunuri mate-

riale și sociale, ci câștigul prin orice mijloc. Societatea capitalistă, mult clamată pentru binefacerile ei, în țara noastră, începea să se construiască pe temelii greșite și așa a rămas, în multe locuri, până astăzi. Economistul Nicolae Belli arată, în volumul *Tranziția mai grea decât un război – România 1990 – 2000* (București, Editura Expert, 2001), că primii guvernanți „au pus strâmb primele cărămizi la temelia tranziției și „că pierderile suferite de România în primul deceniu de tranziție la economia de piață sunt mai mari decât pierderile materiale pe care i le-a provocat nu un război, ci ambele războaie luate împreună” (p. 8).

Munca, activitatea care l-a creat pe om, în sensul dezvoltării acelor caracteristici fizice și intelectuale ce-l specifică în raport cu restul lumii vii, și-a pierdut coroana pe care o purta pe cap. O mare parte a lucrătorilor intră în șomaj și, cel mult, li se dă un ajutor de șomaj. Însuși cuvântul muncă este tot mai rar în limbajul cotidian. Despre muncă și muncitori nu mai vorbește nimeni, nici guvernanții, care i-au îndemnat pe oameni să plece în lume să-și găsească de lucru, nici mass-media, care excelează în publicitatea pentru distracții, weekend-uri, vacanțe, concerte și divertismente peste măsură. Să fii bine înțeleasă. Nu exclud aceste evenimente necesare din viața noastră, dar exagerarea lor, într-o perioadă în care majoritatea oamenilor protestează că nu au locuri de muncă și cu ce trăi de la o zi la alta, supralicitarea lor mi se pare o excentricitate imorală. **Or, munca, această activitate umană, prin care omul s-a înălțat deasupra celorlalte specii, a fost, este și va rămâne singurul izvor de creație a tuturor bunurilor materiale, spirituale și culturale.**

Prin ea, omul își asigură perenitatea și nemurirea în scurgerea vremii. Este știut că întreaga istorie a dezvoltării culturii și civilizației umane este rodul muncii, al activității creatoare a omenirii, în afara căreia nu am fi putut să ne bucurăm de întreg tezaurul cultural și material lăsat moștenire de predecesorii noștri.

În ultimele decenii, datorită progresului științific și tehnic și revoluției Informaticii, Tehnologiei și Comunicării, munca fizică a cedat, în proporții crescânde, locul muncii intelectuale, în care se specializează majoritatea membrilor societății. Învățarea digitală s-a extins în proporții nebănuite, în școală și în societate. S-a constituit o reală categorie de vârf a informaticienilor. Parte a acestora va participa la crearea sistemelor formale, a programelor necesare funcționării roboților, iar unii liceeni, împătimiti de calculator, iau medalii de aur și primesc oferte de burse și acces în universitățile occidentale, în urma concursurilor la nivel internațional, ca urmare a reușitei pe primele locuri la Informatică.

Toate aceste mutații revoluționare, ce au avut loc și continuă să se amplifice în societatea noastră, vor determina profunde schimbări și procese în concepția despre muncă și autorii ei.

Cultura muncii

Îmbinarea acțiunii de profesionalizare, sau de formare profesională, cu cea de ridicare a nivelului general de instrucție și educație conduce spre o nouă înțelegere, mult mai integratoare, a pregătirii omului ca om al muncii. Este ceea ce noi numim **cultura muncii**, concept care cuprinde, în întregul lui, procesul de formare și modelare a omului muncii, din cea mai fragedă vârstă, până la maturitate și la încheierea vieții. Cercetările de teren realizate în diferite domenii de activitate, ne-au condus la ideea că bazele culturii muncii se pun în familie. De la mamă și de la tată, de la frați și de la surori, de la cei din jur, copilul, tânărul își formează, inițial, o reprezentare, apoi, o idee și o concepție despre muncă. Faptul că un copil, care vede că în casă se muncește și se vorbește despre muncă, își definește propriul lui joc „muncă”, așa cum am auzit și eu de la unul dintre ei, este relevant pentru interiorizarea, la nivelul capacității sale de gândire, a unei idei de muncă. Ulterior, el va face muncă fizică sau intelectuală reproducând cele trăite în copilărie. Cu aceste modele va intra în viață, în cea de

școlar, de meseriaș sau de specialist la locul de muncă. De aceea, educația și pregătirea profesională, prin școală, trebuie să aibă și o puternică semnificație axiologică, adică, să insiste asupra educației valorice sau a învățării valorilor, așa cum se învață cititul și socotitul, valorile fiind axul central al întregii vieți.

Cultura muncii include bagajul de cunoștințe despre muncă, imaginea și atitudinea față de muncă din copilărie, tinerețe și, apoi, ca profesionist format. În sistemul școlar, tânărul se pregătește pentru o meserie sau profesie pe care învață să le exercite, atât teoretic cât și practic, formându-și deprinderi, abilități specifice acestora, în atelierul de lucru. În întreprindere sau în instituția în care va lucra ca angajat, el trece la un alt stadiu al culturii muncii, cel al executării ei pe baza celor învățate de acasă și din școală. Se constituie, astfel, *temeiul piramidei culturii muncii*. Cu cât acest temei este mai larg, cu atât performanțele în muncă vor fi mai mari. Deci, stadiul analizând lucrurile, cultura muncii se formează, în principal, în trei instituții fundamentale: în procesul natural de educație în familie, sistematic în școală și *learning by doing* (văzând și făcând) la locul de muncă. Concordanța educației pentru muncă dintre cele trei verigi va constitui cheia succesului în construirea unei solide culturi a muncii, modelatoare a caracterului uman. Piramida culturii muncii va avea piscuri înalte, în funcție de profunzimea componentelor ei. Dar această piramidă își schimbă și structura. Dacă în timpul revoluției industriale *baza largă a piramidei* o constituiau țărani veniți din sate, muncitorii de la oraș, cu nivel școlar scăzut sau cu școală profesională, *vârful ei*, mai puțin numeros, îl formau cadrele cu studii medii, tehnice și superioare. În timpul revoluției tehnico-științifice și al revoluției Informației Tehnologiei și Comunicării (IT&C), baza și vârful ei se răstoarnă ca pondere. Baza este formată din cei cu studii superioare, cu specializare și expertiză, iar la vârf vor fi cei cu studii liceale și tehnice.

În cultura muncii intră, cum am arătat mai sus, în primul rând, **pregătirea valorică a copilului**. De ce aceasta? Pentru că lumea în care trăim este, în ultimă instanță, o lume a valorilor și, în funcție de ele, se realizează întreaga activitate umană. Stăruirea asupra educației valorice, care se învață, ca orice element de cunoaștere, este necesară deoarece comportamentul în muncă, având la bază

valorile de bine, adevăr, frumos, dreptate, solidaritate etc., contribuie la umanizarea omului, la creșterea calității vieții lui. Iar dacă plecăm de la afirmația potrivit căreia calitatea vieții constă nu atât în durata ei, ci în „exce-lența” ei, atunci este legitim să ne punem problema cum contribuim la „exce-lența” vieții noastre și a celor din jur, prin modul cum ne facem meseria, profesia. Pregătirea axiologică, valorică a tânărului reclamă învățarea lui că munca este o necesitate umană, o nevoie să se manifeste ca om, să se exprime ca individualitate și potențialitate. Munca este un mod decent de a trăi în societate, care onorează și înobilează, dezvoltă și perfecționează ființa umană, îi conferă un loc, un statut în societate, dar și demnitate.

Pregătirea profesională, învățarea unei meserii sau profesii, în care individul își însușește bazele teoretice și practice ale viitoarei meserii sau profesii, este o altă coordonată a culturii muncii. Temeinica pregătire profesională definește bunul meseriaș sau specialistul, care știe cât mai mult în domeniul său de referință. Meseriașii și specialiștii de înaltă clasă se identifică cu propria lor profesie și se mândresc cu ea. Așa se explică faptul că unii dintre ei își pun numele pe produsul muncii lor. Sunt preocupați permanent de ridicarea nivelului de calificare, de pregătirea cu tot ce apare nou în domeniul lor de activitate. Iar depășirea prin studiu și amplă documentare din cărți și reviste de specialitate a propriului domeniu și trecerea spre domenii adiacente, ne face să vorbim despre policalificare, cu efecte benefice în creșterea competenței profesionale și a performanțelor. În zilele noastre, cum sectoarele de muncă încep să comunice, iar munca și obiectul muncii devin tot mai complexe, apare nevoia pregătirii tehnice și științifice continue, care să depășească orizontul profesional strict specializat, însușit în școală și, atunci, alături de și complementar pregătirii profesionale se impune, ca preocupare de-sine-stătătoare și continuă, pregătirea tehnico-științifică.

Orizontul tehnico-științific răspunde nevoii de integrare a științelor, de interdisciplinaritate, de gândire a întregului prin conexiuni tot mai largi. Niciun specialist din zilele noastre nu își mai poate reduce aria de pregătire numai la domeniul său restrâns de muncă, numai la ceea ce a învățat la școală sau la facultate, dacă vrea să rămână pe post sau să obțină un nou post. Spargerea granițelor și depășirea lor prin însușirea a noi

domenii înrudite și up-gradarea informației sau a cunoștințelor devine regula continuității la locul de muncă și a promovării profesionale. Specializarea prin cursuri organizate, documentare personală, schimburi de experiență, în țară sau peste hotare, prin primirea de granturi de specializare, întregesc nevoia de integrare a pregătirii de specialitate într-o largă viziune tehnico-științifică.

Pregătirea umanistă încoronează pregătirea profesională și tehnico-științifică. Ea conduce la formarea armonioasă a omului muncii. Îl sensibilizează la marile opere de artă ale omenirii, la literatură, muzică, pictură, sculptură, arhitectură, îi îmbogățește personalitatea umană, o face aptă nu numai să fie mai productivă, mai eficientă, dar să și trăiască în lumea valorilor de bine, frumos și adevăr, pe baza cărora s-au construit cultura și civilizația umană.

Sensibilizat la aceste valori fundamentale, omul muncii le poate interioriza în însuși procesul său de producție, încercând să creeze produse materiale, tehnice, intelectuale, ghidat de nevoia de frumos, moral, adevăr, de trăire în comun și chiar de bine public. Cu cât mai mulți oameni vor avea la locul lor de muncă drept stele polare valorile, cu atât ei vor contribui mai mult la construirea unei vieți mai frumoase, mai bune, mai umane pentru toți.

Având în vedere că în perioada actuală, în iureșul globalizării, europenizării și al valului fără precedent al emigrării, patria și națiunea sunt tot mai puțin prețuite, de unii chiar ridiculizate, fiind socotite vetuste, considerăm că atât familia, școala, cât și mass-media **trebuie să se ocupe, cu grijă și delicatețe și de sufletul tinerei generații, modelându-l și în spirit național și patriotic, insufându-i respect și mândrie pentru valorile culturii naționale, pentru istoria poporului român. În acest fel, vom construi și buni cetățeni, devotați țării și gliei pe care s-au născut și au crescut.** Altfel, libera circulație a românilor spre toate azimuturile sau ceea ce noi numim „des-țărarea țării”, prin reducerea dramatică a populației (după datele statistice, cu circa 3 milioane, în ultimii ani!), pune în termeni severi statutul nostru de țară care mai poate exista pe harta Europei și a lumii.

Reflectând aspecte, coordonate definitorii ale omului muncii exprimate în educația valorică, pregătirea profesională, orizontul tehnico-științific, pregătirea umanistă și

educația în spirit patriotic și național, am descifrat, în același timp, principalele componente ale culturii muncii. În fapt, cultura muncii semnifică sinteza, chintesenta acestora, modul în care ele fiind asimilate de fiecare individ, în procesul de muncă, a unei munci de o viață întreagă, determină modelarea sa ca personalitate cu trăsături specifice. În acest caz, se confirmă încă o dată, dar la nivelul secolului al XXI-lea, că munca îl creează pe om, îi conferă nume și renume, mai ales, când el oferă și ceva „extra”, adică, ceva ieșit din comun.

Actuala revoluție IT&C adâncește viziunea sistemică asupra lumii și materiei, reclamă nevoia de interdisciplinaritate pe plan teoretic și de policalificare pe teren practic. Conexiunile dintre domenii și, implicit, dintre științe și apariția unor noi științe de graniță, largesc câmpul culturii muncii și al înțelegerii holistice a fenomenelor lumii materiale și sociale, cresc flexibilitatea, inventivitatea și posibilitatea creării de noi mijloace de cunoaștere și de acțiune asupra lumii și, în același timp, în folosul omenirii, bineînțeles, dacă decidenții naționali și globali sunt ghidați de rațiune și de valorile de mai sus.

Implicațiile culturii muncii în viața individului și în viața socială sunt multiple. O profundă și amplă cultură a muncii trebuie să conducă, pe plan subiectiv, la cultul pentru muncă și respect pentru oamenii muncii, iar pe plan obiectiv, la crearea unei civilizații bazate pe muncă, pe efortul personal și colectiv de depășire și autodepășire continuă.

Dar, din nefericire, realitatea din zilele noastre, relevă că, în țara noastră, nu e promovată nici cultul pentru muncă, nici respectul pentru oamenii muncii, care sunt puși în situația să protesteze zile și luni în șir, fie iarnă, de le îngheață sufletul, fie vară caniculară, de se topesc de căldură pe străzi, împotriva unui șef de stat care vrea să se eternizeze la putere, sfidând voința lor nestrămutată.

Cultura întreprinderii

În strânsă dependență de cultura muncii, se constituie cultura întreprinderii, sintagmă în care cuvântul „întreprindere” nu mai semnifică exclusiv unitatea de muncă în care se produceau bunuri materiale în societatea socialistă, ci, în cazul nostru, va semnifica un loc de muncă, fie el o unitate producătoare de tehnică, de bunuri materiale, o instituție administrativă, culturală, școlară, agenție,

televiziune, redacție, etc., ce funcționează pe baza unei legi și în care se constituie un colectiv de muncă, pe baza unui proiect la care se angajează spre a fi realizat. Întreprinderea unește oameni diferiți ca nivel de pregătire școlară, profesională, ca stare socială sau mediu de viață, rural / urban. Schimbările, înnoirile din cultura muncii, adică, din pregătirea valorică, profesională, tehnico-științifică, umanistă sau din educația patriotică și națională a membrilor ei, nu rămân fără implicații în viața de zi cu zi a colectivului de muncă. Ele se resimt în toate articulațiile acestuia, în modul de muncă, de organizare, de management, dar, mai ales, în calitatea produselor realizate.

Conceptul de cultură a întreprinderii are o încărcătură social-istorică, reflectă o realitate procesuală, ce se realizează, în zilele noastre, în fiecare unitate de muncă. Exprimată sintetic, cultura întreprinderii este definitorie pentru modul de a munci, de a se comporta și de a trăi viața de întreprindere. Este în funcție de un complex de factori și, în primul rând, de cei umani, de modul de raportare la tehnică, la sarcinile specificate în fișa postului fiecăruia, de relațiile de muncă și de conducere. Se construiește și reconstruiește cu fiecare nouă generație de lucrători. De altfel, se poate spune că ea are caracteristicile istorice ale tipului de lucrători și ale uneltelor cu care ei muncesc.

Cultura întreprinderii este diferită de la o orânduire la alta, de la o etapă istorică la alta, chiar de la o întreprindere la alta. Principalii ei indicatori sunt: gradul de tehnicitate (la cele care produc bunuri materiale cu ajutorul tehnicii), nivelul de pregătire profesională și culturală, relațiile de muncă, relațiile de conducere, moralul lucrătorilor și sistemul lor de valori, atitudinea față de muncă și satisfacția sau insatisfacția muncii, climatul de muncă. În corelații diferite și în ponderi ce variază de la o întreprindere la alta, acești indicatori vor exprima viața întreprinderii și dinamica ei. Factorii obiectivi, de natură tehnico-economică, se îmbină strâns cu cei subiectivi, oamenii, nivelul lor de pregătire, sistemul de conducere și organizare, tabla de valori după care se efectuează munca.

Trecerea de la o orânduire la alta, care a avut loc în țara noastră, a schimbat din temelii și conținutul culturii întreprinderii, prin renunțarea la sistemul economiei centralizate și adoptarea, fără nicio pregătire sau program strategic, specific sistemului economiei de

piață liberă. Odată cu instaurarea în țara noastră a capitalismului primitiv sau sălbatic, cum a fost caracterizat uneori, prin declararea doar verbală și formală a vechii economii socialiste, coerentă, dar centralizată, în economie de piață, liberă de orice norme, legi specifice și reglementări inerente, s-au declanșat și jaful, specula și inflația, cu tot cortegiul de dezechilibre sociale și inechități, ce au dus la creșterea sărăciei și a foametei în rândul majorității populației și la prosperitatea câtorva sute de miliardari, ce și-au însușit beneficiile falsei economii de piață, instituită în pripă.

În analiza culturii întreprinderii, putem vorbi de un „soft” și de un „hard” al ei. *Softul*, în concepția noastră, îl constituie oamenii, cu trăsăturile lor profesionale, culturale, morale, atitudinea față de muncă, față de șefi și colegi, satisfacția, mândria de a fi membri ai colectivului sau reversul acestora. *Hardul* privește asigurarea organizatorică a bazei tehnico-materiale și economice a unității, mai ales, dacă este vorba despre o unitate productivă. Ea este necesară, însă și în celelalte instituții, înființate conform legii, subliniind însă că ponderea acestui indicator este diferită de la un tip de unitate la altul. Odată asigurate condițiile tehnico-materiale și economico-financiare, ceea ce se impune cu stringență este luarea în considerație a factorului uman, a oamenilor, creatorii reali ai producției, pentru că **orice întreprindere, fie ea producătoare de bunuri materiale, unelte, tehnică electronică sau bunuri culturale, spirituale, informații este o uzină vie, cu propria sa viață, cu propriul ei stil de lucru sau de soluționare a problemelor curente, tehnice, sociale, morale, de comportament, cu modelele sale specifice, cu care se prezintă pe piața internă sau externă.** Însuși numele și renumele brandului ei este reflexul culturii întreprinderii, izvorâtă din cultura sau nivelul înalt de pregătire profesională și exigență morală față de calitatea produselor create de lucrătorii ei.

Imperativul sociologic „*Putting People First*” („Oamenii, înainte de toate !”) își arată întreaga eficacitate într-o întreprindere modernă, de vârf, cu activități complexe, în care lucrătorii și conducătorii sau managerii, având o cultură a muncii „de vârf”, cooperează și colaborează, atât în execuție, cât și în luarea deciziilor, schimbând, astfel, în bine, climatul de lucru și atmosfera generală. Ținuta oamenilor, limbajul lor, relațiile interpersonale dintre ei, sunt indicatori demni de luat în considerație pentru a ajunge la o adecvată cunoaștere a rădăcinilor reușitei firmei. Orice colectiv de muncă înalt productiv și coeziv are o puternică funcție civilizatorie asupra fiecărui membru și asupra tuturor. Construirea internă a colectivului este atât de solidă încât cine nu se înscrie în trendul comportamental, devenit obicei sau regulă, este eliminat sau se elimină singur. Aici, se dovedește forța modelatoare a colectivului, a întreprinderii ca întreg. Oamenii de vârf ca nivel de exigențe profesionale, tehnice, morale au o dimensiune comună: nevoia de civilizație. Cultura întreprinderii se impune nu numai în calitatea și designul produsului, în stilul de muncă și de relații umane, dar și în profilul și fizionomia lucrătorilor ei, în sistemul de valori morale și general umane pe care le imprimă în personalitatea lor, înscriindu-i pe o treaptă superioară a civilizației și modernității.

Ajungând aici, este evidentă legătura indestructibilă dintre cultura muncii, a autorilor ei și cultura întreprinderii, pe care ei o făuresc și o reprezintă. Toți pasionații și împătimiții în munca lor, cu care am stat de vorbă în zecile și sutele de cercetări de teren efectuate în țară, ca și cercetătoare, se identificau cu instituția în care lucrau, pe care o considerau „casa lor”. Aceasta era expresia care arăta forma supremă a lor de a se contopi sau identifica cu munca lor. Câți mai sunt astăzi aceștia? Numai o nouă cercetare ne-ar putea lămuri.