

# Activitatea practică a sociologului în organizațiile economico-sociale

Florian Popa-Micșan

D.P.M.-București

## Sociologul ca teoretician și activist social

La întrebarea dacă și în ce măsură sociologul integrat într-o organizație economico-socială are posibilitatea de a-și desfășura activitatea profesională în bune condiții, răspunsul trebuie dat ținându-se seama de mai mulți factori. În primul rând trebuie pornit de la ideea că sociologul de întreprindere participă la activitatea instituției ca specialist în elaborarea alternativelor pe baza cărora se vor lua deciziile și se vor realiza unele funcții și obiective ale organizațiilor (exemplu funcția social-umană, de conducere-organizare etc.).

În al doilea rând, acționând ca specialist în diagnoza socială, în elaborarea de studii, proiecte de experimentare, planificare și organizare privind perfecționarea relațiilor sociale, a organizării muncii și producției în diferite sectoare ale activității economico-sociale, sociologul capătă și alte atribute, devenind din cercetător și teoretician un activist social nemijlocit, un sprijin al organelor de partid și de stat, al factorilor de decizie care vor lua hotărâri fundamentate pe baza datelor furnizate de sociolog.

Unii cercetători, analizând activitatea concretă desfășurată de sociologi în unități economice, atrag atenția asupra pericolului de a se amesteca fără discernămint problemele științifice cu problemele care țin de activitatea cultural-obștească. Firește, sociologul este atât specialist cit și lucrător social, și în această situație va lua parte și la aceste activități. Prezența nemijlocită la acțiunile culturale sau de altă natură, susține ideea că un nivel real de integrare și de cunoaștere a unei instituții de către sociolog este obținut numai atunci când acesta participă plenar la viața instituției, dând mai mult decît o contribuție strict profesională. Astfel, efectuarea de către sociolog a unui sondaj de opinie vizînd conținutul unei publicații de întreprindere, pe care tot el o poate iniția, oferirea de îndrumări în legătură cu organizarea muncii de propagandă politică în întreprindere, sau organizarea unei sesiuni de comunicări științifice sînt numai cîteva exemple în acest sens. Desigur, este bine ca sociologul să știe și de existența brigăzii de agitație și a gazetelor de perete, cu condiția ca punctul de greutate al activității sale să nu se localizeze aici. Dealtfel, studiile efectuate de sociolog în diverse domenii ale activității organizațiilor politice pot viza — dar din altă perspectivă — și aspecte, cum ar fi circulația informației, diversele forme de învățămînt ideologic, munca politico-educativă, dezvoltarea comportamentelor înaintate, a personalității comuniștilor și a tuturor constructorilor vieții noastre noi etc.

Studiindu-i pe tineri, de exemplu, în procesul nemijlocit al activității lor, sociologul poate urmări modalitățile individuale de asimilare a valorilor eticii și echității socialiste, sensul în care sînt asimilate aceste valori în procesul practicii cotidiene. În acest sens, sociologul va trebui să încerce să ofere o imagine cit mai veridică a structurii morale și a aspirațiilor de factură morală ale tinerilor. Cunoșcînd structura morală, aspirațiile, convingerile și sentimentele tinerilor, factorii de decizie din întreprindere vor folosi o bază științifică pentru angajarea lor în diverse activități. De asemenea, studiind atitudinile, personalitatea și comportamentul cotidian al tinerilor se vor putea întocmi în mod rațional și echitabil rezervele de cadre ale întreprinderii. În paralel, apare necesar să se descifreze direcțiile în care trebuie acționat pentru a se face un pas înainte, de la afirmarea normelor eticii și echității socialiste la aplicarea lor concretă în viață.

Sociologului industrial îi revine în fapt menirea de a găsi formulele cele mai adecvate și eficiente de colaborare și organizare a activității sale de specialitate. În acest sens, o idee interesantă care merită atenție este aceea referitoare la rolul sociologului în noile condiții, fiind conducerea colectivă a unităților economico-sociale capătă valențe sporite. În unele locuri s-a încercat soluția ca sociologul să fie numit secretar al Consiliului oamenilor muncii, calitate extrem de avantajoasă el prin posibilitățile pe care le oferă, de acomodare, familiarizare și cunoaștere a tuturor problemelor întreprinderii, permițând totodată studierea pe viu și într-un mod complet a aspectelor privind dezvoltarea acestor noi forme de conducere colectivă.

## Raporturile sociologului cu organul colectiv de conducere

Referitor la poziția sociologului față de Consiliul oamenilor muncii, o serie de cercetători avansează în ultima vreme ideea ca sociologii, psihologii și alți specialiști să ia parte nemijlocit la activitatea organelor de conducere colectivă din întreprindere, ba chiar să fie legați organizatoric de C.O.M. și nu de alte compartimente funcționale ale întreprinderii.

Această propunere deși nu are în vedere faptul că majoritatea socio-psihologilor industriali sînt cadre tinere, fără o experiență concludentă în producție, este demnă de a fi analizată mai atent. Apartenența sociologului la compartimentele funcționale (personal și învățămînt, organizarea științifică a producției și a muncii) sau la serviciile sociale ale unității constituie de multe ori elementul artificial care împiedică o bună desfășurare a procesului lui de integrare. Aceasta în cazul în care sociologul, „uitîndu-și” pregătirea și specialitatea, acceptă să rezolve probleme pentru care nu are nici competența necesară, nici pregătirea specifică. Transformarea sociologului într-un fel de „appendice” al unui compartiment sau altul este nedorită și în fond dăunătoare atât sociologului cit și întreprinderii, și este consecința unei opțiuni greșite.

Pentru a înlătura această situație — motivează cercetătorii în cauză — ar trebui ca sociologul să aparțină direct de Consiliul oamenilor muncii, față de care să răspundă de activitatea depusă.

Să analizăm puțin această idee. Teoretic, sociologul încadrat într-un serviciu sau altul se poate afla în cîteva situații: a. a nu fi solicitat de C.O.M.; b. a fi solicitat să ofere soluții din cînd în cînd; c. a fi solicitat permanent, invitat la toate dezbaterile; d. a face parte din C.O.M. ca membru de drept.

Desigur, din punct de vedere funcțional, ar fi mai avantajos ca sociologul să aparțină de C.O.M. — soluția aceasta atrăgînd după sine operativitate în rezolvarea problemelor fundamentale ale instituției, iar sociologul de întreprindere ar putea să-și îndeplinească mai bine rolul de consilier al organului de conducere colectivă, contribuînd astfel mai substanțial la organizarea științifică și adecvată a problemelor legate de factorul uman.

Este de remarcat că în cazul participării sistematice a sociologului la activitatea C.O.M. crește eficiența și aplicabilitatea studiilor sociologice, specialistul în problemele social-umane căpătînd un statut mai ridicat în întreprindere. Mai mult, chiar dacă nu ar aparține de C.O.M., dar studiile sale ar fi comandate de conducerea colectivă, atunci s-ar crea posibilitatea ca propunerile de soluții, măsurile preconizate în urma cercetărilor să fie considerate sarcini ale C.O.M. și tratate ca atare. Aceasta ar presupune ca în urma examinării și aprobării de către organul de conducere colectivă, realizarea propunerilor sociologului să poată fi urmărită și controlată, înlăturîndu-se în acest mod situația ca studiile sociologice să rămîna nefinalizate, neaplicate în practică.

De asemenea, luînd parte la dezbaterile C.O.M., sociologul poate avea prilejul unor reflecții interesante legate de însuși consiliul de conducere și stilul său de muncă. În fond, pentru a transforma aceste principii noi ale conducerii colective într-un stil real, pe deplin maturizat și distribuit în întreaga colectivitate<sup>1</sup> sînt necesare complexe transformări sociale, culturale și psihologice care presupun forme noi de organizare socială, o nouă cultură a participării, deprinderi și mentalități noi, valori și cunoștințe noi etc. Firește că nu numai sociologii, ci și psihologii, antropologii și filozofii au în această problemă un cîmp vast de acțiune. Dar în primul rînd sociologul, prin cunoștințele sale, trebuie să-și aducă contribuția la imple-

<sup>1</sup> Vezi în acest sens Cătălin Zamfir, *Strategii ale dezvoltării sociale*, București, Edit. politică, 1977.

mentarea unor asemenea vaste programe de dezvoltare socială. El trebuie să indice conducerii colective din întreprinderi căile prin care se poate pune în valoare inițiativa tuturor (în gândire și acțiune) în folosul organizației.

Pentru că activitatea omului este determinată potrivit nevoilor lui, conducerea colectivă presupune și cunoașterea acestor nevoi. Se pot face deci cercetări cu scopul de a stabili ce nevoi leagă pe lucrători de munca lor. De asemenea, conducerea colectivă trebuie să aibă permanent în vedere crearea unor condiții materiale la locul de muncă, optime, astfel încât muncitorii să-și poată satisface nevoile și trebuințele determinate rațional. La crearea acestor condiții sociale corespunzătoare conducerea colectivă se poate ghida frecvent după concluziile cercetărilor sociometrice, iar în alegerea corespunzătoare a unui lucrător și în adaptarea muncii la om, de un mare ajutor pot fi atât studiul muncii cit și cercetările psiho-sociologice.

Un alt domeniu în care se poate acorda mai multă importanță contribuției sociologului este organizarea întrunirilor Consiliului oamenilor muncii. Analiza ședințelor sub aspectul utilității, desfășurării și participării, oferă de asemenea importante elemente de optimizare a activității de conducere. Sociologul poate urmări explicarea unor manifestări, cunoașterea substratului acestora, păreri și opinii ale oamenilor în legătură cu organul colectiv din care fac parte, atitudinea unor membri ai C.O.M. față de alți membri, opinia generală în legătură cu anumite disfuncționalități apărute în echipa colectivă de conducere, precum și modalitățile de rezolvare a problemelor care necesită soluții.

Orice sociolog poate și trebuie să-și clarifice propria sa poziție într-o unitate. Deși teoretic locul său poate fi stabilit într-un compartiment oarecare, el trebuie să se ocupe de probleme strict sociologice. De asemenea, el trebuie să tindă să aparțină de *facto* Consiliului oamenilor muncii, la ale cărui ședințe trebuie să participe regulat, acest fapt asigurându-l într-o măsură însemnată rolul de consilier al organului de conducere colectivă și, totodată, bune condiții pentru a-și desfășura activitatea de specialitate, pentru a se perfecționa necontenit.

## Centrul metodologic de îndrumare și perfecționare

Legat de orientarea și perfecționarea profesională, consider că pregătirea tinerilor sociologi ar fi mult îmbunătățită dacă s-ar accelera activitatea desfășurată de instituțiile de învățământ superior și de cercetare cu profil sociologic, în vederea acordării de asistență tehnică și metodologică sociologilor stagiați sau celor care au terminat stagiul de curind și activează în economie. În acest scop, s-ar putea lua în considerare ideea înființării unui birou de consultații și asistență pentru sociologi, etapă care ar premerge constituirea în perspectivă, pe plan central, a unui centru metodologic de perfecționare, îndrumare, coordonare și control al acestor specialiști. Prin acest centru s-ar extinde circulația ideilor și observațiilor asupra acțiunilor sociologice, s-ar încorpora mai ușor experiența pozitivă și s-ar contura o perspectivă reală a satisfacerii dezerideratului organizării științifice a activității sociologilor din toate sectoarele de muncă.

Dintre posibilele sale atribuții, notez: punerea la dispoziția sociologilor practicieni a instrumentelor de lucru și a informației de specialitate; reactualizarea periodică a specialiștilor care lucrează în domeniul sociologiei, îndrumarea constantă a acestora în vederea abordării cu succes a celor mai importante probleme ale societății socialiste; analiza obiectivelor, metodelor și rezultatelor cercetărilor care oglindesc contribuția teoretică și practică a sociologilor practicieni la dezvoltarea metodologiei cunoașterii proceselor complexe ale vieții sociale, în condițiile fâuririi noii societăți; urmărirea, controlul efectuat asupra activității concrete desfășurate de sociologi și instituirea unei duble subordonări a sociologilor, *administrativă* față de conducerea întreprinderii sau instituției în care sînt încadrați și *tehnic-metodologic-profesională* față de acest centru sau birou de asistență; examinarea criteriilor avute în vedere de sociologi pentru cercetarea științifică, obiectivă a realității, a modalităților de selecționare a eșantioanelor sociale, de alcătuire și utilizare a chestionarelor, a fișelor de observații, de prelucrare a datelor și de elaborare a concluziilor și propunerilor pentru organele de decizie; inițierea și susținerea acțiunii, de care vorbea prof. H. H. Stahl, de propagandă și popularizare a tehnicilor de investigație socială în simlul masei de intelectuali din țara noastră, în paralel cu adîncirea specializării și profesionalizării sociologului.

Firește, atribuțiile sale pot fi mai largi și mai nuanțate. Pentru aceasta este necesară o bună cunoaștere prealabilă a problemelor sociologilor și în acest sens consider util un studiu empiric vizînd analiza fenomenului sociologiei în țara noastră.

Este timpul ca sociologii să-și studieze pe sociologi, ca ei înșiși să-și cerceteze cu mijloace științifice propria activitate.

Scopul acestui studiu ar fi îmbunătățirea situației sociologului în instituții, condițiile sale de lucru, statutul său central, influența și rolul său în viața politică, economică, socială și culturală a țării, întărirea personalității lui. Până atunci, consider că este bine ca toate conducerile unităților în care activează sociologii să manifeste receptivitate pentru ca, atunci când este cazul, sociologii să se poată deplasa la diverse instituții specializate, din aceste schimburi de experiență avînd de cîștigat atît sociologii, tineri aflați în formare, cit și întreprinderile respective.

Acest permanent contact al sociologilor cu diversele centre de cercetări sau catedre de sociologie este foarte important pentru perfecționarea lor profesională.

### Personalitatea tinerilor sociologi

În biografia fiecărui sociolog se întîlnesc în mod firesc și dificultăți de adaptare, uneori chiar contradicții care împiedică o bună integrare.

Consider că nu toate aceste dificultăți sînt condiționate, cum se tinde a se spune, de problema statutului profesiei de sociolog. Preocupările și în special nemulțumirile sociologilor privind greutățile de adaptare trebuie considerate ca decurgînd în primul rînd din pregătirea lor, din deficiențele legate de bagajul lor de cunoștințe de specialitate și din orientarea lor generală.

Dacă majoritatea tinerilor sociologi se vor plasa pe o astfel de poziție și își vor face o analiză critică a faptelor sau a calităților personalității și pregătirii lor, acest lucru va duce cu siguranță la o tendință de a se schimba, de a se reeduca, de a se perfecționa.

Pentru a preîntîmpina situațiile nedorite, sociologul trebuie să caute permanent să-și cultive trăsăturile specifice meseriei sale: sociabilitatea, capacitatea de analiză în profunzime a problemelor, flexibilitatea gîndirii, abilitatea în acțiune, perseverența în urmărirea rezultatelor dorite și mai presus de toate, sociologul trebuie să știe ce vrea, să știe să vrea și să poată să vrea.

De multe ori dorința unui tînăr sociolog de a face lucruri cu totul deosebite se lovește de necesitățile practice imediate, de cerințele unor locuri de muncă, ce pot fi mult mai modeste pentru aspirațiile sale personale. După cum este posibil ca dorința de afirmare rapidă, alimentată de presupusul prestigiu al profesiei de sociolog, ca și de anticiparea pe plan mintal a unor succese și satisfacții personale să se lovească de necunoașterea cerințelor profesiei, a greutăților pe care le are de împlînat. Astfel, cînd un sociolog ajunge într-un colectiv nou, unde înlînește exigențe ridicate, se poate împlîna ca în mod subiectiv să nu fie pregătît să le accepte.

În această situație un rol important revine desigur colectivului respectiv care are datoria de a-l ajuta pe sociolog să înțeleagă, să accepte aceste exigențe și să persevereze în satisfacerea lor. În cazul cînd personalitatea sociologului nou venit este deasupra exigențelor colectivului sau a oamenilor cu care se găsește în relație de interdependență, contradicția ivită se va rezolva prin efortul și străduința de ridicare a aspirațiilor colectivului sau ale celor cu care trebuie să-și ducă munca, la un nivel mai înalt. Desigur, poate avea loc, uneori, și o regresie a personalității tînărului sociolog, ca urmare a reducerii exigențelor față de sine. De aceea, conducerile instituțiilor în care sînt încadrați sociologii trebuie să manifeste o grijă permanentă față de acești specialiști<sup>3</sup>: a. sprijinindu-l pe sociolog pentru a-și forma un orizont tehnico-economic legat de specificul unității, pentru a cunoaște bine caracteristicile proceselor tehnologice, organizarea producției, a muncii și a conducerii în unitate și pentru a-și forma așteptări realiste atît în perspectiva imediată, cit și în cea îndepărtată; b. în același timp, trebuie să sprijine procesul de integrare a sociologului în întreprindere și a celorlalți lucrători cu activitate și preocupări psihosociale; c. conducerea întreprinderii are datoria de a contribui la formarea la sociolog a sensibilității față de nevoile întreprinderii, și înosebi ale oamenilor cu care lucrează în unitate; d. să încurajeze și să sprijine cercetările aplicative ale sociologului, să studieze cu atenție rapoartele acestuia și să pledeze pentru adoptarea măsurilor respective; e. acolo unde este posibil să creeze condiții sociologului pentru a-și desfășura activitatea în colective interdisciplinare de cercetare formate din mai mulți specialiști.

<sup>3</sup> Vezi, Ion Petrescu, *Psihologia conducerii colective a întreprinderii industriale*, Craiova, Edit. Scrisul românesc, 1977.

Există desigur și unele situații în care sociologul poate deveni un practicant de rutină, fără orizont și uneori separat de cercetare. O parte a responsabilității pentru această situație revine indiscutabil însuși sociologului respectiv, inclinat prea ușor să abordeze teme nesemnificative sau să depună armele și să se ocupe de orice altceva numai de sociologie nu. Spun aceasta întrucât orice conducere de întreprindere este interesată să obțină informații verificate de cercetare în vederea luării deciziilor, dar nu orice fel de cercetare pe orice fel de probleme, ci numai pe cele majore: perfecționarea activităților de personal, integrarea noilor muncitori, organizarea eficientă a activității, cauzele fluctuației forței de muncă, comportamentul economic, motivația și conștiința profesională, trebuințele, cerințele și factorii de satisfacție și insatisfacție în muncă, participarea oamenilor muncii la conducere.

Aceste teme, dacă sînt studiate temeinic, pot oferi satisfacții atât sociologului, cît și conducerii instituției, care va primi prin aceste investigații, studiul, analize sau cercetări, dovada unei contribuții pozitive.

De asemenea, în procesul activității de specialitate se formează priceperile și deprinderile celui care este sociolog, aptitudinile și caracterul său, și tot în activitate el învață să se integreze în colectivul de muncă, să se cunoască pe sine și capacitățile sale, ceea ce este o condiție a formării conștiinței de sociolog. Iar personalitatea sociologului se dezvoltă și se dezvoltă numai în ceea ce acesta face.

Iată de ce trebuie să activăm permanent în așa fel încît să impunem ca tip reprezentativ al sociologului, tipul activ și creator, receptiv la ceea ce se întîmplă în apropierea sa, dar și mai departe, dornic de a-și spune opinia avizată în orice problemă socială, pregătit cu tot arsenalul științific necesar unei astfel de întreprinderi, lipsit de morgă în relațiile cu oamenii, pentru că își socotește meseria pusă în slujba lor, activ atît pe tărîm profesional cît și social, minat în permanentă de un neistovit clocot creator, de o puternică dorință de a cunoaște și de a fi util.

Într-un cuvînt, sociologii — specialiști pătrunși de spirit revoluționar, acționînd întotdeauna cu hotărîre împotriva vechiului, militînd cu pasiune și îndrăzneală pentru schimbare și promovarea noului — trebuie să activeze astfel încît personalitatea lor creatoare să devină un etalon al specialistului, al intelectualului comunist, constructor al societății socialiste, străduindu-se să depună o muncă de calitate și îndeplinindu-și cu succes funcția și rolul său social.