

## Democrația cooperatistă și dezvoltarea personalității

Maria Larionescu

În ansamblul direcțiilor în care acționează P.C.R. pentru înfăptuirea societății socialiste multilateral dezvoltate, un loc de frunte îl deține perfecționarea continuă a democrației socialiste, intensificarea și îmbunătățirea activității de formare a omului nou. Procesele de perfecționare a raporturilor sociale socialiste, de formare spirituală a membrilor societății sînt declanșate și susținute de un complex de măsuri de natură structural-instituțională, cum sînt cele privind dezvoltarea proprietății socialiste și a participării maselor la administrarea ei, amplificarea colaborării între proprietatea socialistă de stat și cea cooperatistă, intensificarea muncii ideologico-educative ș.a. Sînt transformări esențiale care asigură cadrul social și instituțional proceselor de dezvoltare socială și spirituală ale societății socialiste.

Carta ideologică fundamentală a partidului, programul făuririi societății socialiste multilateral dezvoltate și al înaintării României spre comunism dă relief și semnificații majore participării poporului la conducere: „Înfăptuirea marilor sarcini ale etapei următoare de dezvoltare impune participarea tot mai largă a maselor populare, a întregului popor, la elaborarea și înfăptuirea politicii interne și externe a partidului și statului. Partidul va acționa pentru crearea cadrului organizatoric cel mai potrivit participării întregului popor la conducerea vieții economico-sociale, ținînd seama de faptul că dezvoltarea democrației socialiste este un factor esențial și o necesitate obiectivă în făurirea societății socialiste multilateral dezvoltate”<sup>1</sup>. Științele sociale beneficiază, în felul acesta, din start, de o substanțială cunoaștere teoretică a fenomenului participării maselor la elaborarea și aplicarea liniei politice a P.C.R., de un cadru orientativ pentru acțiunea practică de amplificare a potențelor conducerii colective.

Pornind de la ideile cristalizate în documentele de partid, științele sociale, întregul front ideologic sînt confruntate cu sarcina studierii și cercetării fenomenelor, a schimbărilor care au loc permanent în societate, iar între acestea participarea maselor la conducerea societății deține un rol primordial.

Investigarea acestui proces este aptă să dezvăluie, pe lângă condiționarea sa obiectivă — faptul de a fi un rezultat al transformărilor revoluționare a raporturilor social-economice — și importante resorturi de ordin subiectiv pe care le implică. Esența participării membrilor societății la conducere nu poate fi despărțită de un set de trăsături ale conștiinței și comportamentului omului nou, cum sînt maturitatea politică, angajarea socială, responsabilitatea, inițiativa, ș.a., a căror studiere poate contribui la dezvoltarea teoriei personalității socialiste, la sporirea capacității de înțelegere a atitudinilor și comportamentelor oamenilor muncii.

Examinarea participării maselor la conducerea societății și a subsistemelor sale îngăduie să se cunoască și evalueze una dintre cele mai interesante manifestări ale factorului decizional și anume instituționalizarea procesului analizat, prin crearea unor raporturi relativ stabile, construite deliberat, de antrenare a oamenilor muncii la luarea hotărîrilor și la controlul îndeplinirii lor. Studii făcute deja asupra unor structuri participative<sup>2</sup> — adunarea generală a

<sup>1</sup> Programul Partidului Comunist Român de făurire a societății socialiste multilateral dezvoltate și înaintare a României spre comunism, București, Edit. politică, 1975, p. 130.

<sup>2</sup> Ion Florea, *Dialectica democrației socialiste*, București, Edit. științifică, 1973; M. Popescu, *Conducere, participare, conștiință*, București, Edit. Academiei, 1973; O. Clătici, Gh. Ghimes, I. Steinberg, *Aspecte ale participării muncitorilor la procesul decizional al grupului industrial de petrochimie Pitești*, în „Viitorul social”, nr. 4, 1973; Iosif Banc, *Perfecționarea con-*

oamenilor muncii, comitete și consilii ale oamenilor muncii, consilii de control muncitoresc al activității economice și sociale — au evidențiat aspecte inedite privind capacitatea acestor organisme de a-și atinge finalitatea, de a determina asimilarea de către membrii lor a normelor și valorilor socialiste, a interesului socialist<sup>3</sup>; în același timp cercetările făcute au reliefat unele „efecte neanticipate” care pot împinge spre soluții disfuncționale (tendințe de formalism, de tehnicizare a unor organe participative), deși uneori deviațiile semnalate pot avea semnificații pozitive, stimulând căutarea unor căi noi, mai adecvate democrației socialiste.

Cîmpul activității participative este în același timp un teren fertil pentru studiul unei problematice de mare actualitate — rolul maselor și al personalității în istorie. Cercetările sociologice asupra aportului membrilor societății la elaborarea, aplicarea și controlul deciziilor (macro și micro sociale) sînt în măsură să completeze dintr-o optică proprie și să potențeze eforturile istoricilor în direcția analizei rolului maselor și al personalităților în societatea socialistă. Strădanile conjugate ale cercetării sociologice și istorice vor răspunde și pe această cale unor exigențe puse cu prioritate de conducerea de partid în fața frontului ideologic: „... în întreaga analiză a dezvoltării istorice a popoarelor, trebuie să pornim neabătut de la principiile fundamentale ale concepției materialismului dialectic și istoric, de la Programul partidului nostru care, fără să neglijeze însemnătatea personalităților progresiste în viața națiunilor, subliniază cu putere rolul hotărîtor al maselor populare în făurirea istoriei, în dezvoltarea ascendentă a societății omenesti”<sup>4</sup>.

Procesul amplu, de masă, al participării membrilor societății la gospodărirea avuției naționale cuprinde zone inedite ale raporturilor dintre mase și personalitate, din analiza cărora se pot formula observații, ipoteze, concepte care să arunce o nouă lumină asupra lor.

Să desprindem în cele ce urmează cîteva dimensiuni ale procesului participării maselor la conducere care prezintă semnificații pentru formarea și dezvoltarea personalității umane.

### Procesul participării maselor la conducere — teren fertil de manifestare, îmbogățire și dezvoltare a personalității

Activitatea de conducere este o componentă importantă a practicii sociale, care prin caracterul și funcțiile sale constituie un adevărat laborator de formare și dezvoltare a personalității. O examinare oricît de succintă a funcțiilor procesului de conducere este dătătoare de seamă asupra complexului de caracteristici, de exigențe pe care le formulează acest proces față de cei ce îl transpun în practică. În studiul nostru „Procesul conducerii organizațiilor — sursă și etalon al dezvoltării conștiinței socialiste”, am analizat pe larg principalele funcții ale conducerii unităților social-economice prin prisma trăsăturilor pe care le modelează la cei angrenați în exercitarea acestei activități. În cele ce urmează vom prezenta pe scurt cîteva din aceste caracteristici solicitate în procesul exercitării conducerii.

#### Funcțiile conducerii:

Luarea deciziilor:

Funcția de prevedere:

#### Trăsături ale personalității:

Maturitate politică, spirit științific în analiza și aprecierea resurselor, capacitate de risc

Spirit de prevedere științific fundamental, care implică capacitatea de sesizare a tendințelor de repetabilitate a fenomenelor, priceperea de a deosebi esențialul, de a compara și evalua alternativele posibile de dezvoltare a fenomenelor

ducerii și dezvoltarea democrației socialiste, în „Era socialistă”, nr. 21, 1974, p. 9—13; Miron Constantinescu (sub îndrumarea), *Introducere în știința conducerii societății socialiste*, București, Edit. politică, 1974, p. 101—117, 117—124, 125—135, 135—148, 183—198; D. Strugariu *Participarea cooperanților la activitatea de conducere*, în „Viitorul social”, nr. 4, 1974, p. 749 și urm.; H. Ene, V. Leacă, *Participarea maselor la decizie — componentă esențială a conducerii politice*, în „Viitorul social”, nr. 3, 1975, p. 447 și urm.; Ion Catrinescu, *Perfecționarea continuă a democrației economice socialiste*, în „Era socialistă”, nr. 18, 1975, p. 3—6.

<sup>3</sup> Alexandru Goliau, *Interesele sociale ca factor al progresului orînduirii noastre*, în „Era socialistă”, nr. 14, 1975, p. 18 și urm.

<sup>4</sup> Nicolae Ceaușescu, Cuvîntare la Academia „Ștefan Gheorghiu”, cu prilejul sărbătoririi a trei decenii de la înființarea acestui prestigios-for de învățămînt, martie, 1975.

Funcția de control:	responsabilitatea socială și individuală a celor investiți cu această activitate; asumarea răspunderii, competență și obiectivitate în efectuarea controlului și în aprecierea activității oamenilor
Funcția de organizare a muncii:	spirit organizatoric, priceperea de a consulta masele, capacitatea de a distribui rațional resursele existente, principialitate în promovarea cadrelor.

Vedem, deci, că participarea oamenilor muncii la conducerea societății, a unităților sale social-economice, îi situează pe una din magistralele dezvoltării personalității, alături de activitatea productivă propriu-zisă, de acțiunea instructiv-educativă specializată. Practica conducerii modelează acei mănunchi de trăsături indispensabile personalității conducătorului — priceperea de a se informa, de a studia, putința de a sintetiza și de a extrage esențialul din ceea ce studiază — generalizate de secretarul general al partidului în „capacitatea de a gândi și a se orienta de sine stătător în activitatea practică”<sup>5</sup>, fără de care nu vor putea fi rezolvate în bune condiții sarcinile deosebit de complexe ale edificării societății socialiste multilateral dezvoltate.

Luarea hotărârilor în urma dezbaterii lor în organisme colective de conducere — adunările generale ale oamenilor muncii, comitetele oamenilor muncii, consfătuiri și conferințe pe ramuri și domenii de activitate etc. — este potențată de reliefaarea diferitelor puncte de vedere, a mai multor direcții posibile de acțiune, cu alte cuvinte este mai eficientă și mai rațională în același timp.

Prezența unui model normativ care să ofere teren favorabil formării spirituale a indivizilor în cadrul muncii colective de conducere constituie fără îndoială, o premisă obiectivă importantă a procesului de dezvoltare a personalității lor. Între modelul de conducere și motivația reală a acțiunii indivizilor și grupurilor cu atribuții de conducere nu se creează însă automat o identitate simultan cu constituirea unităților social-economice. Se pot identifica o serie de factori de natură economică, psiho-socială, culturală care influențează procesul de asimilare a valorilor democrației socialiste de către masele de oameni ai muncii. Prezentăm în cele ce urmează cîțiva dintre factorii care intervin în procesul conducerii participative avînd un impact nemijlocit asupra formării personalității celor angrenați în acest proces. Operațiile de identificare și evaluare a acestor factori sînt rezultatul unei investigații efectuate asupra unui eșantion reprezentativ de președinți ai C.A.P. și ai consiliilor de conducere ale cooperativei agricole de producție<sup>6</sup>.

Analiza factorială a sistemului de variabile luat în considerare a evidențiat următorii factori (F) care influențează dezvoltarea personalității în procesul conducerii colective a căror expresie cantitativă este dată în tabelul nr. 1: legitimarea autorității celor implicați în activitatea decizională, nevoia de prestigiu și de siguranță în îndeplinirea rolurilor asumate, autonomie-dependență organizațională, asumarea responsabilității, modernitate-tradiționalism în aprecierea perspectivei organizației, aprecierea cerințelor funcționale și laterale ale organizației, concordanța opiniei cu practica productivă, consistența opiniei cu privire la raporturile informale din organizație, vechimea în munca de conducere și nivelul de instruire.

<sup>5</sup> Nicolae Ceaușescu, *Expanșie la deschiderea coloanei privind problemele științei conducerii societății*, București, Edit. politică, 1972, p. 36.

<sup>6</sup> Eșantionul reprezentativ de 641 persoane cuprinde președinți ai C.A.P. și ai consiliilor de conducere ale C.A.P. din toate județele țării, aflați în 1974 și 1975 la cursurile de reciclare profesională organizate de U.N.C.A.P. în centrele București, Cluj-Napoca, Constanța, Craiova, Iași și Timișoara. Autoarea este recunoscutoare U.N.C.A.P. pentru sprijinul primit în decursul cercetării.

Pentru calculul volumului eșantionului am folosit metodologia selecției aleatoare nerepetate, cu eroarea de eșantionare de  $\pm 1,5\%$  și cu o probabilitate de a nu fi depășită de 95%.

La recoltarea și prelucrarea datelor au participat investigatorul social Mihaela Ionită și sociologul Ecaterina Timișan, cărora le aducem mulțumiri pe această cale. Autoarea este recunoscutoare Institutului de filozofie care a sprijinit realizarea cercetărilor de teren.

Tabelul nr. 1

Factori care influențează dezvoltarea personalității în procesul conducerii colective

Variabile*	Ponderile factorilor (F) după rotirea axelor factoriale											Comunalitate
	F <sub>1</sub>	F <sub>2</sub>	F <sub>3</sub>	F <sub>4</sub>	F <sub>5</sub>	F <sub>6</sub>	F <sub>7</sub>	F <sub>8</sub>	F <sub>9</sub>	F <sub>10</sub>	F <sub>11</sub>	
1	0	-0,1	0,1	0,8	0	0,1	0,1	0	0	0	0	0,7
2	0	0,1	0	0,8	0	-0,1	0,1	0	0	0	0	0,7
3	-0,1	-0,1	-0,7	0	0	0	0	-0,2	0	-0,1	0	0,6
4	-0,6	0	-0,1	0,1	-0,1	0	0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,1	0,5
5	-0,3	-0,1	-0,7	0	0	0	0,2	-0,1	0	0	0,2	0,6
6	-0,8	0	-0,1	0,1	0	0	0,1	-0,1	-0,1	0,1	0	0,7
7	-0,1	-0,2	-0,7	-0,1	-0,1	0,1	-0,1	0	0,1	0	0,1	0,6
8	-0,6	-0,1	-0,1	0	-0,1	0,1	-0,1	0,2	0,1	0,1	-0,1	0,5
9	-0,2	0	-0,7	-0,1	-0,1	0	0	-0,1	0,1	0	-0,1	0,6
10	-0,6	0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	0	0	0,1	-0,1	-0,2	0,6
11	-0,2	0	-0,1	0,1	-0,7	0	0	-0,1	0	0	0,1	0,6
12	0	0,1	-0,1	0	-0,6	0	0,1	-0,3	0,2	-0,3	0,1	0,6
13	0,2	-0,1	-0,7	0	-0,3	0	-0,2	-0,1	-0,1	0	-0,1	0,6
14	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	-0,7	-0,1	0	0,1	0	0	-0,1	0,6
15	0	-0,1	-0,6	-0,1	-0,3	0,1	0	-0,1	-0,3	0,1	0,3	0,6
16	-0,2	-0,1	-0,1	0,1	-0,6	0	0	0	-0,4	0	0,2	0,7
17	-0,2	-0,1	0,2	-0,1	-0,1	0	0,2	0,2	-0,1	-0,7	0	0,7
18	0,1	0	-0,2	0,1	0	0,1	-0,2	-0,1	0	-0,7	0	0,6
19	-0,1	-0,1	-0,5	-0,1	-0,2	0,2	0,3	0,1	0	-0,1	-0,4	0,6
20	-0,4	-0,1	-0,2	-0,1	-0,2	0,1	0,4	0,2	0,1	-0,1	-0,4	0,6
21	0	0,1	0,1	0,1	0,1	-0,2	-0,1	-0,2	0,2	0	-0,7	0,6
22	0	0	0	0	0	0,1	0	0	0,8	0,1	0,2	0,6
23	0	0	-0,1	-0,1	-0,1	0	0	-0,7	0	0	0	0,5
24	-0,1	-0,3	0	0	-0,1	0,1	0	-0,6	-0,2	0,1	-0,2	0,5
25	0	-0,2	-0,1	0	0,1	-0,1	-0,2	-0,6	0	-0,1	-0,1	0,5
26	0	-0,4	-0,1	0	0	0,2	0,2	-0,4	0	0,1	0,2	0,5
27	0,1	-0,7	-0,1	0,1	0	0	0	-0,1	-0,1	0	0	0,5
28	0	-0,8	-0,1	0	0	0	0	0	0	0,1	-0,1	0,6
29	0	-0,4	-0,2	0	-0,1	0	-0,2	-0,3	-0,1	-0,2	-0,2	0,5
30	0	-0,6	-0,1	0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,1	0,2	-0,2	0,2	0,5
31	0	-0,4	0	-0,1	0	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,5
32	0	0	-0,1	-0,2	0	-0,1	-0,5	0	0,1	-0,1	0	0,4
33	0	0	0	0	0,1	0,8	0,1	0	0	-0,1	0	0,6
34	0,1	0	0,1	0	0	0,7	-0,3	0	0,1	0	0,1	0,7
35	0,1	0	0,1	0,1	0	-0,2	0,7	0,1	0,1	0,1	0	0,5

*Legitimarea autorității organelor colective de conducere și a membrilor acestora.* Experiența arată că buna funcționare a democrației socialiste necesită asigurarea unui echilibru între cerințele normative ale unităților și autoritatea corespunzătoare realizării lor în practică, definirea precisă a atribuțiilor fiecărei funcții în vederea asumării responsabilității celor ce le dețin.

\* 1. Concordanța opiniei cu practica productivă; 2. concordanța așteptărilor cu practica; 3. existența sentimentului de siguranță; 4. aspirația sentimentului de siguranță; 5. existența prestigiului în cadrul organizației; 6. dorința de prestigiu în cadrul organizației; 7. existența prestigiului în afara organizației; 8. dorința de prestigiu în afara organizației; 9. existența autorității; 10. dorința de autoritate; 11. aspirația de a adopta hotărâri; 12. aspirația de a acționa independent; 13. existența posibilității de a influența stabilirea planului; 14. aspirația de a influența stabilirea planului; 15. existența posibilității de a impune metode de muncă; 16. aspirația de a impune metode de muncă; 17. existența amestecului din afară în organizație; 18. dorința de amestec din afară în organizație; 19. existența realizărilor personale de valoare; 20. aspirația realizărilor personale de valoare; 21. consistența opiniei privind raporturile informale din organizație; 22. modernitate-traditionalism privind organizația; 23. evaluarea participării membrilor la muncă; 24. interesul membrilor pentru muncă; 25. evaluarea relațiilor organizației cu alte organizații; 26. aprecierea comportamentelor deviate; 27. raporturile organizației cu gospodăriile personale ale membrilor; 28. respectarea părerilor membrilor; 29. evaluarea cuantumului retribuției membrilor; 30. asigurarea de activități permanente membrilor; 31. aprecierea relațiilor interpersonale; 32. evaluarea pozitiv-critică a normelor organizației; 33. vechimea în funcție; 34. vârsta; 35. nivelul de instruire.

S-a constatat că realizarea echilibrului amintit, precum și stabilirea și clarificarea competențelor celor investiți cu munci de conducere sînt indeobște însoțite de angajarea mai responsabilă a acestora la îndeplinirea obiectivelor sectorului particular de activitate în care sînt cuprinși, în vreme ce ambiguitatea care se manifestă în aceste domenii este acompaniată frecvent de efecte disfuncționale pentru unitățile sau sectoarele în cauză, cum sînt fenomenele de „cădere a nivelurilor” (nivelurile superioare dubleză sau se substituie celor inferioare), de „căutare de acoperire”, care favorizează diminuarea responsabilității membrilor, apariția unor atitudini de dezinteres și apatie față de conținutul muncii.

O trăsătură comună celei mai intense părți a atribuțiilor președinților consiliilor de conducere, pe linia activității participative, este, conform datelor cercetării, complexitatea deosebită a sarcinilor, însușire care exprimă necesitatea analizei și aprecierii resurselor ecologice, materiale și umane concrete, adaptării normativelor la contextul social dat. Lipsa de stereotipie a condițiilor și împrejurărilor locale obligă constant și sistematic pe cei ce dețin atribuții de conducere să se raporteze activ, în urma cîntării alternativelor și soluțiilor pertinente la setul unitar și omogen de norme prescrise statutar. De pildă, modul concret de întocmire și dezbateră a planului de dezvoltare în perspectivă și a planului anual de producție și financiar al unității în consiliul de conducere, precum și de discutare și avizare a lui în adunarea generală depinde hotărîtor de capacitatea membrilor acestor organe colective de a analiza și evalua resursele locale, de condițiile agrozotehnice din unitate, de posibilitățile lor de a formula alternative ale dezvoltării organizației și de a selecta varianta optimă a evoluției sale în condițiile date. Sînt interesante, din acest punct de vedere, cîteva date ale cercetării noastre. Astfel, majoritatea președinților investigați au apreciat că au posibilitatea de a influența stabilirea planului în cooperative, și de a adopta măsurile tehnico-organizatorice necesare îndeplinirii în practică a prevederilor planului de producție și financiar; ei au realizat un scor mediu de 5 puncte (pe intervalul de 1-7 puncte) la ambele variabile amintite (și o deviație standard de 1,9 și respectiv 1,4, ceea ce semnifică totuși că peste un sfert (30%) din subiecți exprimă rezerve serioase în ceea ce privește competențele cu care sînt efectiv investiți pentru a influența stabilirea și realizarea planului; asupra acestui ultim aspect vom reveni). În același timp, peste două treimi (70%) din subiecți au relevat, în linii generale, concordanța opiniei cu practica productivă, înregistrînd o valoare medie de 1,7 puncte pe intervalul (1-3 puncte) concordanță-neconcordanță.

Observăm, prin urmare, că în perimetrul activităților fundamentale ale organelor participative sînt încorporate zone întinse destinate manifestării personalității membrilor, a dezvoltării competenței profesionale, a asumării responsabilității și riscului care însoțește introducerea noului în producție, în organizarea și retribuirea muncii.

În același timp, investigația a surprins și o serie de aspecte disfuncționale în ceea ce privește legitimarea autorității celor antrenati în activitatea de conducere colectivă. În tabelul nr. 2 sînt prezentate cîteva dintre principalele deficiențe percepute de președinții consiliilor

Tabelul nr. 2

Media deficiențelor percepute\* de către președinții consiliilor de conducere

Dimensiuni	Valoare medie
Sentimentul de siguranță	1,62
Prestigiul înăuntrul C.A.P.	0,89
Prestigiul în afara C.A.P.	1,36
Autoritatea	1,06
Posibilitatea de a adopta hotărârile necesare	1,32
Posibilitatea de a acționa independent	1,20
Posibilitatea de a influența stabilirea planului	1,94
Posibilitatea de a impune metode de muncă	1,35
Amestecul organelor exterioare în organizație	1,90
Sentimentul realizărilor de valoare	1,05

\* Pentru a sesiza deficiențele percepute de subiecții investigați am adaptat la cerințele acestei cercetări tehnica de prelucrare folosită de Lyman W. Porter în lucrarea *Job Attitudes in Management*, în „Journal of Applied Psychology”, vol. 46, nr. 6. Am întocmit cîte două scale A și B, pentru fiecare variabilă, scala A măsurînd existența respectivului atribut, iar scala B aspirația realizării acestuia. Diferența B-A indică deficiențele percepute ale valorilor investigate (putînd varia între limitele +6 -6): cu cît este mai mare diferența B-A, cu atît este mai ridicat gradul de insatisfacție și mai redus nivelul de satisfacție.

de conducere investigați. Se poate observa că cel mai ridicat nivel de insatisfacție al subiecților cu privire la cerințele rolului de conducător al unui organism colectiv de conducere privește relația autonomie-dependență organizațională: sînt percepute deficiențe în stabilirea ariei competențelor celor investiți cu funcții de conducere colectivă, în asigurarea echilibrului între scopurile cooperativei și mijloacele necesare îndeplinirii lor, în asigurarea unor condiții psiho-sociale de funcționare a democrației cooperative. Membrii organismelor democratice de gestiune a unității se simt în aceste împrejurări mai puțin implicați în mecanismul fixării obiectivelor sociale și al realizării lor practice.

Diferite cercetări sociologice, inclusiv cea de față, au constatat pe teren situația în care organe agricole județene nu traduc totdeauna adecvat indicațiile de principiu existente în documentele de partid în privința respectării democrației socialiste cooperative; ca urmare se întâmplă ca instrucțiunile date de organele de stat menționate, în loc să stimuleze dezbaterile obiectivelor de plan în forurile democratice alese ale organizației, să favorizeze asumarea responsabilității și inițiativei membrilor, împing spre rezolvări formale ale sarcinilor. Prin faptul că adunările generale și consiliului de conducere li se rezervă, în unele cazuri, un rol pasiv, de aprobare a unor obiective stabilite în afara cadrului lor, se ajunge la subutilizarea acestor importante organisme de conducere care au o importantă finalitate formativ-educativă. Or, principiul respectării democrației socialiste este consecvent susținut în documentele de partid și de stat: „Trebuie să lichidăm neajunsurile care se mai manifestă aici, formalismul multor adunări generale, arăta tovarășul Nicolae Ceaușescu la Conferința pe țară a cadrelor de conducere din unitățile agricole de stat și cooperative. Să facem ca adunarea generală a fiecărei cooperative să devină realmente conducerea efectivă a cooperativei”.

Funcționarea efectivă a organelor colective de conducere conform normelor și valorilor prescrise asigură un cadru corespunzător manifestării factorilor psihosociale ai dezvoltării personalității: cerința de prestigiu și de siguranță, capacitatea de a gândi și acționa independent, asumarea responsabilității, maturitatea politică, sentimentul realizărilor de valoare etc.

*Prestigiu, asumarea responsabilității, gândire critică.* Datele cercetării arată că colectivitatea investigată se bucură de prestigiu înăuntru și în afara organizației (scorul mediu obținut este de 6 și respectiv 5 puncte pe intervalul de 1-7). Ea are sentimentul realizărilor de valoare (scor mediu: 6 puncte), apreciază realist critic cerințele funcționale de participare a membrilor la muncă, de asigurare a acestora cu activități permanente (realizînd, la ambele caracteristici, un scor mediu de 3 puncte, pe intervalul 1-5).

Semnalam în același timp și unele deficiențe percepute de președinții consiliilor de conducere în ceea ce privește factorii psiho-sociali amintiți, așa cum se poate constata din tabelul nr. 2. Aspiratia de a avea prestigiu în cadrul cît și în afara organizației, de a îndeplini lucrări de valoare, de a acționa independent înregistrează valori mai ridicate decît situația existentă de fapt în aceste direcții, ceea ce semnifică un anumit coeficient de insatisfacție al colectivității analizate. Nu este mai puțin adevărat că există tendința firească a oamenilor de a se depăși, de a realiza mai mult decît au îndeplinit la un moment dat, de a se perfecționa mereu. Această caracteristică apare firească grupului investigat dacă luăm în considerare *maturitatea lui politică*. Este semnificativ faptul că toți subiecții sînt comuniști, acționînd ca membri de partid din interiorul organismelor democratice de conducere. Are loc astfel o împletire originală a atribuțiilor politice ale președinților C.A.P. și ale consiliilor de conducere cu drepturile și îndatoririle care decurg din calitatea de membru al organelor participative.

Participanți activi la îndeplinirea liniei politice a P.C.R. în agricultura cooperatistă, grupul cercetat manifestă o concepție avansată, modernă cu privire la finalitatea activității profesionale, la profesionalizarea forței de muncă în condițiile revoluției științifico-tehnice contemporane (realizînd scorul de 1,3 puncte pe scara modern-tradițional, avînd valori între 1-3).

O dimensiune importantă a personalității cadrelor investite cu atribuții de conducere colectivă este *atitudinea revoluționară, critică față de neajunsurile existente*. Din datele prezentate mai înainte a reieșit că subiecții cercetați aspiră spre realizări profesionale de valoare, și manifestă insatisfacție față de împrejurările care le limitează asumarea responsabilității, a inițiativei.

În scopul perfecționării participării membrilor la conducerea organizației cooperative, pentru ca organele colective de conducere să-și valorifice deplin potențialul formativ-educativ sînt necesare — după părerea noastră și în lumina investigațiilor efectuate — introducerea

M. Fușea, M. Cobianu, *Organizarea muncii în C.A.P.*, București, Edit. Academiei, 1972; M. Larionescu, *Mecanismul social al conducerii în cooperativa agricolă*, teză de doctorat, 1974; D. Strugariu, *op. cit.*, etc.

anumitor modificări în normele de funcționare a acestor organe. Aceste modificări trebuie să tindă spre asigurarea condițiilor sociale și tehnice pentru aplicarea reală a principiilor democrației socialiste cooperatiste; subliniate în documentele de partid. Credem că ar fi util, în acest sens, să se instituie o astfel de metodologie de planificare care să permită o dezbateră reală și succesivă, de către membrii cooperatori, a planului de producție și financiar în mai multe faze principale ale elaborării sale. S-ar putea lua în considerare patru momente esențiale în mecanismul întocmirii planurilor anuale și cinciinale: 1. difuzarea în rândurile cooperatorilor pe formații de lucru a cifrelor orientative ale proiectului de plan transmise de către organele agricole județene, urmată de consultarea activă, democratică a adunărilor generale ale fermelor, brigăzilor, sectoarelor asupra respectivelor cifre; 2. concretizarea acestui proiect în funcție de condițiile locale pe baza propunerilor membrilor cooperatori și întocmirea de către consiliul de conducere a propriului proiect de plan al cooperativei; 3. supunerea acestui proiect de plan aprobării adunării generale (în calitate de proiect) și transmiterea lui organelor județene pentru a urma filiera cunoscută; proiectul poate rămâne definitiv dacă nu sînt la nivel județean observații sau cerințe rezultate din corelarea cu planurile altor unități agricole din județ; 4. discutarea în adunarea generală a eventualelor propuneri, recomandări sau solicitări de plan de producție și financiar (făcute de Direcția județeană pentru agricultură, de U.J.C.A.P. sau de consiliul intercooperatist).

Prin luarea în considerare a acestor secvențe în metodologia fixării obiectivelor economice ale unităților, sau a altei succesiuni care însă în esență să răspundă aceluiași exigențe democratice s-ar limita formalismul participării membrilor la conducerea C.A.P., creîndu-se condiții pentru deliberări efective ale masei de oameni ai muncii. Se obține în felul acesta o informare și cuprindere largă a membrilor cooperatori care pot să afle mai direct, să mediteze și să-și spună opinia asupra obiectivelor viitoare ale organizației într-o fază cînd aceste obiective pot fi modificate, recalulate. S-ar renunța astfel la practica prin care cooperatorii iau cunoștință deodată și rapid cu un ansamblu de cifre de plan definitive și aprobate anterior de organele agricole județene, fără a avea adesea suficient răgaz să mediteze asupra lor, să facă calcule de eficiență să le confrunte cu propria lor experiență, cu posibilitățile agro-tehnice locale. Prin aplicarea acestor măsuri s-ar putea pune mai consecvent adunarea generală și consiliul de conducere în situația de a-și afirma mai larg și creator propriul punct de vedere, evitîndu-se limitarea atribuțiilor lor la dezbateră grăbită (uneori fără posibilitatea de cunoaștere *in fond*) și votarea unor hotărîri luate în afara lor. Deliberarea și aprobarea obiectivelor economice de către organele colective de conducere ale C.A.P. va trebui, firește, să țină seama cît mai deplin de propunerile organelor agricole județene, căutînd constant noi posibilități pentru a realiza mai bine țelurile urmărite pe plan central în orientarea agriculturii. Aceste măsuri vizează angajarea socială, creșterea răspunderii membrilor C.A.P., ai organelor de conducere colectivă pentru îndeplinirea obiectivelor economice și sociale, ale căror sarcini concrete și le-au asumat prin votul dat în adunarea generală.

Structurile democratice de conducere a organizațiilor cooperatiste creează, astfel, condiții propice pentru formarea aceluiași om de omenie, cu un înalt simț al responsabilității sociale, a comunistului de omenie despre care s-a discutat la Congresul educației politice și al culturii socialiste. Putem identifica aici unul din domeniile propice formării omului nou, constructor conștient al societății socialiste multilateral dezvoltate; ne aflăm, astfel, în prezența unuia din mijloacele concrete create de societatea noastră pentru ridicarea continuă a nivelului conștiinței socialiste a oamenilor muncii și care oferă o modalitate practică de transpunere în viață a indicației date de secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu, de a se folosi deplin toate posibilitățile pentru educarea omului nou.