

MODALITĂȚI DE ÎMBUNĂTĂȚIRE A CLIMATULUI SOCIO-PSIHOLOGIC ÎN ÎNTREPRINDERE

Ioana-Gabriela SANDU

CZU: 005.961:316.47

gabriela.sandu00gmail.com

The socio-psychological climate represents the totality of socio-psychological processes and phenomena within an organization, which determines the character of interpersonal relationships, the vector of attitudes and group states, the community of collective opinion and intragroup traditions. The climate is favorable when team members actively participate in the performance of all tasks and achieve the objectives proposed by the management of the company. The questioning method was used to analyze the socio-psychological climate.

Termenul „climat sociopsihologic” se atribuie psihologiei sociale. Psihologia socială este o disciplină destul de tânără și nouă, care a apărut în secolul trecut la hotarele psihologiei și sociologiei [1, p.4]. Psihologia, în cel mai simplu limbaj, poate fi explicată ca: „Știința ce studiază comportamentul și mintea. Comportamentul cuprinde totalitatea de acțiuni ce le putem observa direct, iar termenul *mintea* se referă la stările interne și procesele, precum gândirea și emoțiile, ce nu pot fi observate cu ochiul liber” [2, p.5]. Sociologia, la rândul său, studiază relațiile dintre oameni. În opinia lui John W.Bennet, „sociologia este știința care studiază structura și funcțiile vieții sociale” [3, p.17]. Actualmente, în cadrul entităților economice conducerea acordă multă atenție climatului sociopsihologic, deoarece a fost constatat experimental care este influența acestuia asupra performanțelor resurselor umane. Climatul sociopsihologic exercită o influență considerabilă asupra fonului emoțional și a laturii psihologice a unei echipe. Pentru a preveni situațiile de stres, neînțelegerile, conflictele și barierele de comunicare, este necesar de a stimula bunăstarea angajaților prin intermediul instrumentelor și strategiilor psihologice. Este de menționat că acordarea atenției mediului de muncă și factorilor care îl influențează are rezultate pozitive asupra productivității resurselor umane.

În orice societate și în orice entitate economică există grupuri de un tip sau altul. Grupurile de muncă se pot divide în două categorii: formale și informale. În cele mai frecvente cazuri, în cadrul întreprinderilor predomină un stil de management autoritar; prin urmare, conducerea întreprinderii se axează pe ideea de formare a grupului de muncă doar în scop de atingere a obiectivelor. Însă, aceasta este o decizie greșită, pentru că se iau în considerare doar calitățile intelectuale ale potențialilor membri, nu însă alte abilități, cum ar fi agreabilitatea sau deschiderea la nou. Respectiv, un asemenea grup va fi eficient o scurtă perioadă de timp, iar mai târziu pot apărea neînțelegeri, conflicte sau bariere de comunicare, care vor duce la scăderea productivității muncii.

Asemenea situații se întâmplă pentru că conducătorii uită despre adevărata putere a termenului „echipă” [4, p. 51]. Pe lângă aspectele numite, un rol important în crearea și menținerea climatului sociopsihologic pozitiv este atribuit relațiilor interpersonale în colectiv. Compatibilitatea membrilor poate fi evaluată prin efectuarea testelor care identifică tipul de personalitate, chestionarea anonimă sau repartizarea de roluri. Productivitatea unei echipe depinde de climatul sociopsihologic.

La baza proiectului de îmbunătățire a stat analiza prin metoda chestionării a aspectelor care exercită o influență directă asupra climatului sociopsihologic în întreprindere. Chestionarul a fost structurat în două compartimente. Primul a fost dedicat relațiilor interpersonale, prin care a fost evaluată părerea anagajaților cu privire la: organizarea și eficiența colectivului de muncă; conflictele și metodele de soluționare a acestora; barierele de comunicare care creează piedici; claritatea și elocvența sarcinilor primite de la superiori; atenția acordată față de opinia proprie. În a doua parte întrebările au fost axate pe analiza părerii lucrătorilor despre remunerarea și metodele de motivare, cum ar fi: aprecierea nivelului de satisfacție față de mediul de muncă; satisfacția față de sarcinile primite, răsplătirea eforturilor și aprecierea muncii din partea superiorilor; motivarea prin alte metode decât salariul.

În urma analizei rezultatelor obținute au fost identificate următoarele probleme care au influențat negativ asupra climatului sociopsihologic:

- procesul de motivație slab dezvoltat;
- apariția periodică a conflictelor și barierele de comunicare;
- comunicarea managerială nefavorabilă;
- luarea deciziilor pe baza emoțiilor;
- lipsa de instruire profesională.

Tabel

Acțiunile recomandabile pentru îmbunătățirea climatului socio-psihiologic

Activitatea	Subactivitatea
1. Încurajarea angajaților.	- Perfectarea sistemului motivațional; - Creșterea moralului în colectiv; - Susținerea stabilității mentale a resurselor umane.
2. Soluționarea conflictelor și barierele de comunicare.	- Elaborarea algoritmului de soluționare a conflictului cu implicarea superiorilor; - Aplicarea instrumentului „Fereastra lui Johari”.
3. Dezvoltarea performanțelor angajaților.	- Instruire profesională; - Organizarea trainingurilor.

Sursa: elaborat de autor.

Acțiunile propuse vor avea efect asupra relațiilor de tip angajat-angajat și asupra celor de tip angajat-superior. De-asemenea, au fost propuse acțiuni pentru dezvoltarea și perfectarea sistemului motivațional, încât este important ca resursele umane să fi remunerate și stimulate prin alte modalități decât salariul, pentru a menține in-

teretul față de munca desfășurată. Au fost propuse căi de ameliorare a conflictelor, care des izbucnesc în cadrul colectivului de muncă și instrumente psihologice prin intermediul cărora se pot reduce barierele de comunicare. Pe lângă planul de acțiuni elaborat, se propune întocmirea „Codului de etică”, unde vor fi stabilite standarde și reguli de conduită pentru resursele umane ale întreprinderii. Prin intermediul acestui cod de etică angajații vor fi îndemnați să mențină un înalt grad de profesionalism în exercitarea atribuțiilor și funcțiilor sale, mai ales se vor evita situațiile care afectează gradul de coeziune. De exemplu, în cazul unei stări indispușe, aceasta să nu se răsfrângă asupra colegilor de muncă, deoarece conflictele familiale sau alți factori externi care influențează bunăstarea și dispoziția lucrătorilor nu trebuie să se reflecte asupra relațiilor în colectivul de muncă. Pentru a preveni luarea deciziilor care vor avea consecințe negative asupra activității întreprinderii sau a colectivului de muncă, se propune utilizarea teoriei lui Antonio Damasio, care prevede stimularea emoțiilor pentru luarea unei decizii calme și raționale [5, p.58]. Deciziile luate pe baza emoțiilor pot avea efecte pozitive doar atunci când emoțiile sunt echivalate cu rațiunea.

Referințe:

1. МИХАЙЛОВНА, Г. *Социальная психология* [Учебник для высших учебных заведений]. Москва. 2001. 290 с.
2. CLIFFORD, T. MORGAN, R.A. KING, J.R. WEISZ, J. SCHOPLER. *Introduction to Psychology*. Seventh edition. Delphi: TATA McGRRAW-HILL, 2008. 651 p.
3. VIDYA BHUSAN, SACHDEVA, D.R. *Fundamentals of Sociology*. Delphi: Pearson, 2012. 308 p.
4. HARVARD BUSINESS REVIEW. *Управление командой*. Москва: Альпина Паблшер, 2022. 121 с.
5. JARRETT, C. *Psihologia în 30 de secunde* București: Litera, 2019. 160 p.

Recomandat

Svetlana MIRONOV, dr., conf. univ.