

## MUNCA ÎNTRE RUTINĂ ȘI CREATIVITATE

MARIA MOLDOVEANU

În cadrul cercetării sociologice cu tema *Atitudinea față de muncă*<sup>1</sup> realizată în 13 societăți comerciale și regii autonome din diverse zone ale țării, pe 252 de subiecți, ne-am propus să evidențiem influențele preocupărilor inovative, pe de o parte, a rutinei – pe de alta, asupra conduitei profesionale a indivizilor. Totodată ne-a interesat dacă actualul sistem de perfecționare profesională este în măsură să le stimuleze poziția față de muncă.

Subiecții au fost solicitați să menționeze dacă au preocupări creative în domeniul profesiei pe care o practică. Li s-a precizat că se pot referi la diverse niveluri de creativitate, de la preocuparea de a căuta, afla și aplica soluții noi în rezolvarea problemelor cu care se confruntă locul de muncă, până la nivelul activității inovative, caracterizată de maximă noutate și originalitate.

Am considerat că interesul pentru creație, manifestat fie și numai la nivelul atitudinilor și reacțiilor comportamentale favorabile noului, este semnificativ pentru caracterizarea atitudinii față de muncă, indiferent de domeniul lor, al indivizilor, de activitate. Cei care sunt implicați în proiecte inovatoare sunt motivați să se instruiască continuu, să se informeze în legătură cu noutățile profesiei lor, să-și pună în valoare aptitudinile și pregătirea, să manifeste responsabilitate în realizarea sarcinilor cotidiene.

Definită în această accepțiune, creativitatea profesională constituie o preocupare constantă sau intermitentă a subiecților, într-o proporție acceptabilă, după opinia noastră. Întrucât pentru a crea ceva nou nu este suficient să vrei, ci trebuie să și poți, să dispui de capacități creative înnăscute, procentul celor care au avut preocupări creatoare în cariera lor profesională ni se pare satisfăcător.

Tabelul 1

### Manifestarea creativității în domeniul profesiei

Nr. crt.	Au preocupări creative	Subiecți %
1	permanent	18,3
2	uneori	39,3
3	niciodată	41,7
4	nu răspunde	0,8
5	total	100,0

<sup>1</sup> Anchetă realizată de I.C.C.V., în anul 1993, de un colectiv coordonat de Ion Boboc.

În funcție de aptitudinile pe care le au, de statutul profesional și de responsabilitățile cu care sunt investiți în procesul muncii, subiecții își manifestă creativitatea, fie în activitatea de concepție fie în cea de organizare sau execuție.

Tabelul 2

## Domeniile în care se manifestă creativitatea profesională

Nr. crt.	Domenii de manifestare	Subiecți %
1	În activitatea de concepție	12,3
2	În executarea sarcinilor de muncă	34,5
3	În procesul de conducere	5,6
4	În valorificarea rezultatelor muncii	4,0
5	În alte domenii	2,0
6	Nu au preocupări creative	41,7
7	Total	100,0

Proiectarea unei activități (concepția) ca și conducerea ei presupun, în mod ineluctabil, capacități creative și preocupări susținute în acest sens. Faptul că unii dintre subiecții implicați în asemenea activități nu manifestă interes pentru creați edenotă existența practicilor cronate de promovare în funcție a indivizilor, fără a se ține seama de aptitudinile inovative. Asemenea practici sunt relativ răspândite în zilele noastre. În cadrul unei anchete Delphi, realizate de I.C.C.V., în anii 1992/1993, 77,5% dintre experți apreciază că la promovare nu se ține seama de creativitatea candidaților. Eludarea acestui indicator are efecte negative asupra eficienței muncii și a atitudinii față de muncă, în sensul că reduce performanțele profesionale, îi demotivează pe indivizii creativi, generează blazare, tensiuni și conflicte în grupurile de muncă, favorizează pseudovalorile și implicit mediocrizarea societății.

Tabelul 3

## Factorii care au stimulat primele manifestări creative ale subiecților

Nr. crt.	Factori stimulatori	Subiecți %	Importanța %		
			loc.1	loc.2	loc.3
1	Colegii	29,4	12,3	10,7	6,4
2	Șefii	31,3	17,1	4,8	9,4
3	Prietenii	19,8	4,0	6,0	9,8
4	Familia	17,9	3,2	0,8	13,9
5	Lectura	25,4	12,3	4,8	8,3
6	Presă, radio, TV	13,9	2,0	2,4	9,5
7	Alți factori*)	21,4	9,5	2,0	9,9

\* Individuali, familiali, conjuncturali etc.

Nefimplinirile în această privință țin de concepțiile manageriale dominante pe piața muncii. „Șefii” de la diverse niveluri ierarhice îi pot stimula pe indivizii cu preocupări de creație sau îi pot marginaliza.

Cei mai mulți dintre subiecții investigați (31,32) au menționat „șefii” între factorii creativi. Ei s-au referit și la importanța pe care au avut-o fiecare dintre acești factori și impulsivitatea preocupărilor inovatoare. Majoritatea celor pe care șefii i-au sprijinit în domeniul creației, i-a situat pe primul loc în ierarhia factorilor stimulativi (17,1%).

Preocupările creatoare ale subiecților s-au manifestat de timpuriu, uneori din școală sau după o anumită experiență profesională. Unii, deși n-au avut asemenea preocupări, sunt interesați ca în viitor să renunțe la atitudinea obișnuită în realizarea sarcinilor de muncă, căutând soluții inovatoare la problemele cele mai convenționale.

Fie că se vor finaliza, fie că vor rămâne numai la stadiul de bune intenții, asemenea aspirații sunt în măsură să justifice optimismul celor care consideră că emulația creatoare la locul de muncă îi poate stimula pe indivizii dotați, dar încă nemanifestați în planul creației.

Tabelul 4

## Începutul preocupărilor creative

Nr. crt.	Preocupările creative datează	Mențiuni %
1	din anii de școală	9,9
2	din primii 5 ani de muncă	16,3
3	după o experiență profesională mai mare de 5 ani	29,8
4	își propune să aibă în viitor preocupări de creație	2,4
5	nu au avut și nu-și propun să aibă asemenea preocupări	41,7

Răspunsurile subiecților infirmă prejudecata potrivit căreia, dacă nu se manifestă timpuriu, creativitatea nu se mai manifestă niciodată. Constatăm că, pe măsură ce acumulează experiență profesională, crește și motivația lor de a se implica în activități inovatoare. Relația este biunivocă. Succesele profesionale se datoresc în mare măsură preocupărilor creative. De exemplu 31,7% dintre subiecții investigați justifică succesele obținute în ultimul timp exclusiv prin interesul pentru creație și numai 28% dintre ei au înregistrat performanțe profesionale.

Succesele obținute în activitatea profesională au influențe considerabile asupra mentalității și opțiunilor comportamentale ale oamenilor. Subiecții care pun succesele pe seama efortului creator, menționează în proporție de 20,6% că odată cu satisfacțiile reușitei s-a schimbat și atitudinea lor față de muncă, în sensul de a opta pentru soluțiile originale și eficiente în detrimentul celor comode și neperformante.

Influențele activității creatoare se resimt la nivelul tuturor laturilor personalității umane, asupra întregii sale vieți. Creația îi dă omului încredere în forțele proprii, îi stimulează aptitudinile, îi sporește randamentul în muncă și, uneori, îi schimbă chiar cursul vieții.

**Tabelul 5**  
**Influența succeselor asupra atitudinii**

Nr. crt.	Influențe	Mențiuni %
1	Au schimbat atitudinea față de muncă	20,6
2	Nu au schimbat-o	8,3
3	Nu s-au gândit la acest lucru	11,1
4	Nu se pronunță*)	59,9
5	Total răspunsuri	99,9

\* În totalul celor care nu se pronunță, ponderea o dețin subiecții fără preocupări de creație (41,7)

Deși indivizii sunt conștienți de influențele faste ale creativității asupra eficienței muncii și personalității umane, ei nu sunt întotdeauna dispuși să adopte o atitudine stimulatивă față de preocupările creative ale colegilor și/sau subordonaților.

**Tabelul 6**  
**Efectele creativității asupra vieții individului**

Nr. crt.	Efecte	Mențiuni %
1	Îi sporește randamentul în muncă	37,7
2	Îi dă încredere în forțele proprii	35,7
3	Îi stimulează aptitudinile	10,7
4	Îi poate schimba cursul vieții	9,9
5	Nu are nici un efect	3,6
6	Alte efecte	1,2
7	Nu răspunde	1,2
8	Total răspunsuri	100,0

Solicitați să menționeze care a fost atitudinea șefilor și a colegilor față de preocupările creatoare ale persoanelor din colectivul în care lucrează, subiecții au menționat:

Tabelul 7

**Atitudinea șefilor și a colegilor față de preocupările creatoare ale subiecților**

Nr. crt.	Atitudini	Ale șefilor	Ale colegilor %
1	de stimulare	40,9	26,6
2	de acceptare tacită	32,7	33,7
3	de blocare	7,9	9,5
4	de indiferență totală	16,7	25,5
5	alte atitudini	1,6	4,6

Subiecții au constatat la șefi o receptivitate mai mare față de realizările creative ale subordonaților, spre deosebire de colegii lor care sunt mai indiferenți și mai puțin interesați să stimuleze creativitatea celor egali cu ei. Atitudinea este semnificativă pentru nivelul de coeziune a colectivului și pentru mentalitatea profesională a membrilor lui. Eficiența muncii este evaluată fără a se ține seama de contribuția inovativă a indivizilor. Subiecții înșiși apreciază profesionalismul în primul rând după experiență, responsabilitate și putere de muncă, mai puțin după performanțele creative.

Tabelul 8

**Criteriile de apreciere a competenței profesionale**

Nr. crt.	Caracteristici	Mențiuni %
1	Sunt preponderent rutiniere	39,7
2	Sunt preponderent creative	10,7
3	Unele sunt rutiniere, altele nu	43,3
4	Alte opinii	1,6
5	Nu apreciază	4,8

Organizarea muncii, tipul responsabilității asumate de indivizi le influențează mentalitățile și conduitele profesionale.

Dacă munca este preponderent rutinieră, motivația implicării în activități creative este redusă. Dimpotrivă, dacă ocupația indivizilor presupune inovație permanentă, atunci ei sunt preocupați să fie originali și creativi, să adopte o atitudine nonconformistă, participativă față de muncă.

Numai 10,7% dintre subiecții investigați apreciază că munca lor este preponderent creativă. Aceasta explică și numărul relativ mic al celor care sunt antrenați permanent în activități de creație (18,3%).

Precumpănirea activităților rutiniere are efecte nefaste nu numai asupra randamentului muncii, ci asupra personalității umane. Rutina îi demotivează pe indivizi, le diminuează resursele creative, îi frustrează de satisfacții, le modifică

modul de a gândi și de a se manifesta. Circa o pătrime dintre subiecți apreciază că datorită rutinei cotidiene oamenii se pot schimba întrutotul evident în sens negativ.

Tabelul 9

**Caracterizarea sarcinilor de muncă din perspectiva creativității**

Nr. crt.	Caracteristici	Mențiuni %
1	Sunt preponderent rutiniere	39,7
2	Sunt preponderent creative	10,7
3	Unele sunt rutiniere, altele nu	43,3
4	Alte opinii	1,6
5	Nu apreciază	4,8

Un număr aproximativ de subiecți (25,4) nu știu dacă asemenea efecte sunt posibile, în timp ce alții (48,8) le neagă cu desăvârșire.

Atitudinea față de muncă depinde însă de o multitudine de factori, între care creația are un rol însemnat dar nu exclusiv. Înainte de a fi creatori în domeniul lor de activitate, indivizii trebuie să fie buni profesioniști.

### Perfecționarea profesională

Profesionalismul nu se dobândește odată pentru totdeauna, ci se actualizează printr-un efort susținut de perfecționare continuă. Mutațiile profunde ce se produc la nivelul economiei naționale, al fiecărui agent economic și, implicit, al fiecărei profesii, impun inițierea unor programe moderne, complexe de reciclare a cunoștințelor, de însușire a noutăților și de modelare a capacităților profesionale care să faciliteze reconversii rapide și eficiente.

În ultimii ani s-a renunțat la sistemul centralizat de perfecționare profesională, considerat formal, costisitor și ineficace, în favoarea unor programe flexibile adaptate nevoilor din diverse domenii de activitate. Unele programe au satisfăcut așteptările beneficiarilor. Altele au rămas numai în stadiul de bune intenții, așa încât numeroși solicitanți au rămas în afara procesului de pregătire continuă pe care perioada de tranziție îl impune cu necesitate.

Subiecții investigați au participat în măsură redusă la programe speciale de reciclare. Cei mai mulți dintre ei și-au rezolvat cu forțe proprii problemele perfecționării, în funcție de accesul la informația oportună, de timpul disponibil și de priceperea de a-și însuși cunoștințele moderne și esențiale.

Cei care au participat la cursurile de reciclare au fost solicitați să menționeze avantajele pe care le-au avut în urma acestei participări. Constatările lor sunt extrem de utile pentru a identifica principalele obiective pe care le-au urmărit inițiatorii și a reconstitui perspectiva lor managerială.

Participând la diverse programe de reciclare, subiecții: 1. au aflat lucruri noi în domeniul profesiei; 2. și-au valorificat unele aptitudini practice; 3. au

dobândit o poziție mai bună în colectivul de muncă; 4. au stabilit contacte noi cu persoane de aceeași profesie; s-au remarcat între ceilalți specialiști; 5. alte avantaje.

Tabelul 10

**Acțiunile întreprinse de subiecți în sprijinul perfecționării profesionale**

Nr. crt.	Acțiuni întreprinse	Mențiuni %
1	Participare la programe speciale de reciclare	17,1
2	Documentare în domenii înrudite cu profesia	20,6
3	Informare asupra noutății din domeniul profesiei	27,8
4	Elaborarea soluțiilor noi pentru rezolvarea problemelor	4,4
5	Nu au întreprins nimic	26,6
6	Alte acțiuni	2,8

Desigur, fiecare participant apreciază valoarea unui program de reciclare în funcție de avantajele pe care le are și de competența sa profesională. Competența justifică exigențele subiecților și așteptările lor în privința perfecționării profesionale la nivelul standardelor europene. Se apreciază că după anul 1990, în țara noastră s-au organizat programe eficiente de reciclare – 34,9% dintre subiecți – față de numai 11,9 care le-au găsit eficiente. Excluzi de la formele actuale de pregătire, peste 53% de indivizi „nu știu” dacă acestea răspund nivelului de eficiență preconizat.

Deși lipsiți de experiențe recente în pregătirea profesională continuă prin programe moderne de reciclare, subiecții propun următoarele moduri de finalizare a pregătirii:

Tabelul 11

**Propuneri de finalizare a cursurilor de reciclare**

Nr. crt.	Propuneri	Mențiuni %
1	Identificarea soluțiilor originale de rezolvare a unor probleme	42,5
2	Propuneri de reorganizare a procesului de muncă	52,5
3	Redactarea unei lucrări, a unei sinteze, elaborarea unui proiect etc.	30,2
4	Susținerea examenelor finale care să ateste nivelul de competență	54,0
5	Alte modalități*	8,3

\* Subiecții au avut libertatea să formuleze mai multe propuneri.

La nivelul unităților economice în care lucrează subiecții investigați, se practică forme tradiționale de reciclare și de familiarizare a personalului cu unele practici corelative procesului de instruire.

Ei au menționat următoarele forme de perfecționare profesională organizate la nivelul agenților economici:

Tabelul 12  
Forme de perfecționare organizate în întreprinderi

Nr. crt.	Forme	Mențiuni %
1	Cursuri intensive	13,1
2	Reuniuni și dezbateri tematice	3,6
3	Cursuri pe teme profesionale	23,4
4	Experimente în anumite sectoare	4,4
5	Proiecte comune cu unități similare	2,4
6	Activități organizate cu sprijinul învățământului	3,2
7	Participare la negocierile colective	21,4
8	Alte forme	23,0

La elaborarea unor programe de perfecționare profesională în domeniul specialității lor, subiecții ar putea participa efectiv, dacă ar fi solicitați. Circa 30% dintre ei sunt în măsură să formuleze obiective clare și propuneri metodologice de realizare a procesului de perfecționare profesională. Dacă 52,4% dintre cei investigați nu s-au gândit la această posibilitate, neexistând antecedente în această privință, ponderea subiecților care n-ar putea să participe la faza de concepție a programelor de reciclare este numai 1/5 din eșantion. Nimeni nu cunoaște mai bine cerințele de competență și profesionalism de la nivelul fiecărei unități economice și sociale, decât cei care lucrează efectiv în aceste unități. Pe lângă cerințele generale ale unei profesii, fiecare loc de muncă aduce determinării specifice, cu implicații considerabile la nivelul eficienței și satisfacțiilor profesionale. Un specialist încadrat într-o unitate de profil poate fi mulțumit de munca sa, iar dacă se mută într-o unitate similară aceeași funcție îi poate aduce numai insatisfacții, determinându-l „în ultimă instanță” să-și schimbe profesia. Cauzele sunt numeroase, de la condițiile de muncă și nivelul de salarizare, la disfuncții generate de calitatea resurselor umane și de concepțiile manageriale, inclusiv lipsa de perspectivă și de emulație creativă.

Observăm că cele mai multe nemulțumiri sunt generate de *condițiile de muncă* ale subiecților, despre care s-a menționat că sunt inacceptabile din punctul de vedere al spațiului, al dotărilor și poluării, de *ritmul muncii* impus de o anume



concepție managerială și mai ales de *activitățile rutiniere* care conduc la regres, blazare, marginalizare, frustrare în planul aspirațiilor umane.

Tabelul 13

Aspecte ale activității profesionale care îi nemulțumesc pe subiecți

Nr. crt.	Aspecte care nemulțumesc	Mențiuni %
1	Conținutul sarcinilor cotidiene	9,9
2	Ritmul muncii	20,5
3	Sarcinile rutiniere	26,2
4	Relațiile cu colegii	3,2
5	Relațiile cu șefii direcții	5,6
6	Relațiile cu sindicatele	4,4
7	Condițiile de muncă	22,2
8	Alte aspecte	6,7
9	Nu se pronunță	1,2

La începutul carierei, subiecții au avut unele aspirații legate de realizarea lor profesională dar care, pe măsură ce au acumulat experiență, au avut posibilitatea să și le împlinească mai mult sau mai puțin.

Tabelul 14

Nivelul de realizare a aspirațiilor profesionale

Nr. crt.	Aspirațiile s-au împlinit	Mențiuni %
1	În mare măsură	17,9
2	Într-o oarecare măsură	43,3
3	În mică măsură	14,7
4	Nu s-au împlinit	16,3
5	Nu-și dau seama	4,4
6	Alte aprecieri	1,2

Atitudinea cumpănită a celor care apreciază că aspirațiile profesionale li s-au împlinit într-o măsură acceptabilă (43,3%) sau chiar în mare măsură (17%) relevă, pe de o parte, capacitatea lor de a se detașa de accidental în favoarea problemelor esențiale ale profesiei, pe de alta – luciditatea și realismul de a-și propune idealuri realizabile, de a avea aspirații pe care viața să nu le conteste.