

fenomenului de mobbing este primul pas în vederea prevenirii și combaterii acestuia.

Bibliografie:

1. Cace S., Ilie S., Lambru M., Mihăilescu A., Popescu R. *Studiu asupra fenomenului de mobbing și a unor fenomene de discriminare la locul de muncă în România*. – București 2011;
2. *Codul muncii al Republicii Moldova*, din 20.03.2003 / <http://lex.justice.md/md/326757/>
3. Zaharia E. C. Mobbingul sau teroarea psihologică. / https://www.snapromania.ro/uploaded_files/bbed129d692492516d15f36264bef8aa.pdf
4. <http://egalitate.md/index.php?l=ro>
5. <http://lex.justice.md/>

MODALITĂȚI DE EFICIENTIZARE A GRUPELOR UNIVERSITARE PE FONUL CREȘTERII PERFORMANȚELOR INDIVIDUALE

Simion Simion Dănuț,
lector superior, Magistru în
psihologie drd., UTM

Cuvinte cheie: comunicare, performanță, grup, lider, eficiență a grupului.

În Dicționarului explicativ al limbii române (1), termenul de performanță cunoaște trei accepțiuni înrudite. Prima echivalează termenul performanță cu acela de “rezultat (deosebit de bun) obținut de cineva într-o întrecere sportivă”; a doua accepțiune prin extinderea cadrului de referință, dobândește sensul de “realizare deosebită într-un domeniu de activitate” iar în final a treia și ultima se referă la “cel mai bun rezultat obținut de un sistem tehnic, de o mașină, de un aparat etc”.

În schimb în limba engleză prin Oxford Advanced Learner’s Dictionary (2) se descrie termenul de performanță / „performance”, dintr-o perspectivă oarecum duală. Conform acestei definiții, nominativul “performance” face referire pe de o parte la cât de bine sau cât de puțin bine se efectuează o activitate sau funcționează un lucru (how well or badly you do something; how well or badly something works), iar pe de altă parte la acțiunea sau procesul de ducere la îndeplinire a unei sarcini, acțiuni etc. (the act or process of performing a task, an

action, etc.), sens de altfel păstrat de la verbul „to perform,, (a efectua, a îndeplini, a executa).

Performana este în strânsă și indisolubilă corelație cu talentul. Pentru ca un grup (formaiune socială în care indivizii interacționează direct pe baza unor reguli acceptate) oriunde s-ar afla el și în orice tip de activitate implicat să câștige și să devină competitiv acesta trebuie să-și valorifice talentele interne pe care le deține. Performana deci individuală eficientizează grupul la nivel general. Chiar dacă mediul universitar are din start un alt specific în comparație cu liceul sau colegiul unde tradițional activitatea de organizare este alta, cu trecerea la noul sistem ierarhic lucrurile tind să se schimbe. Personalitatea tânărului, vârsta, interesele, scopurile în viață se desăvârșesc pe sine căutarea de sine transformându-se într-o realizare de sine. Aciunea individuală predomină în detrimentul celei grupale, un lucru natural de altfel. Și totuși legătura individual-grupal nu poate fi întreruptă schimbându-se doar raporturile.

Performana poate fi cel mai bun rezultat obținut de un sistem în îndeplinirea unei cerințe sau a unei cereri, poate fi definit ca o competență, o abilitate de a face ceva iar evaluarea performanțelor este un instrument de asemenea important pentru întărirea conducerii și a funcționării unui anumit grup.

Motorul unei organizații este reprezentat de membrii grupului său, de aceea un factor decisiv în creșterea performanței îl reprezintă gestionarea performanței membrilor grupului și a structurilor pe care aceștia le alcătuiesc. Într-un grup cine poate gestiona eficient această funcție. Liderul grupului cel numit, liderul natural sau acel individ cu performanță ce poate deveni un factor de coeziune dar și decizional la un moment dat. Cel ce are performanță crescută poate fi și un lider trăgând grupul după sine sau din contră îl poate fractura și mai mult. Realitatea dovedește că da dar și nu. Da poate fi un factor coeziv și nu, pentru că aceasta poate adânci starea grupului spre incertitudine iar aici personalitatea celui în cauză joacă un rol extrem de important. Proiecția nu adăugă a sa dar și despre grup este un element cheie. Comunicarea deschisă și capacitatea de a comunica devine o a doua structură. Grupul în mod natural își creează o structură proprie în care fiecare membru joacă un rol activ având inclusiv funcție de autoevaluare de sine dar și a structurii întregi. Dacă realizezi un proiect și nu ai feedback care mai e rolul acestui proces și unde este performanța; o formă de evaluare inclusiv în cadrul grupelor mici trebuie să existe.

Dacă extrapolăm spre exemplu evaluarea performanțelor salariale în cadrul unei întreprinderi (situație asemănătoare și în cadrul grupelor universitare) aceasta se axează pe următoarele aspecte:

- trăsăturile de caracter și temperamentale;
- potențialul fizic și intelectual
- performanțe generale
- performanțe specifice

- potențialul de perfecționare profesională/

Criteriile de performanță vizează fie rezultatele și evenimentele trecute, fie potențialul de viitor. Printre acestea putem menționa:

1. caracteristici personale (aptitudini, comportament și personalitate);
2. competența;
3. caracteristici profesionale (vigilență, disponibilitate, autocontrol);
4. interesul pentru resursele alocate postului;
5. orientarea către excelență;
6. preocuparea pentru interesul general al firmei;
7. adaptabilitatea la post;
8. capacitatea de decizie;
9. capacitatea de inovare;
10. spiritul de echipă;
11. delegarea responsabilităților și antrenarea personalului;
12. comunicarea, etc.

Așadar un singur individ poate ajuta la eficiența grupului prin:

-motivația de sine; prin aceasta se crește motivația grupului spre înainte.

-bunul exemplu; prin contagiune îi poate molipsi și pe ceilalți.

-propriul exemplu; constituie în multe situații un exemplu și pentru alții.

-atitudinea față de obiectul realizării și implicarea în acțiune; stimulează individul să facă ceea ce face și ceilalți, să se implice.

-carisma și comunicarea; atrage grupul în jurul său, devine factor de coeziune și unitate, extrage acele energii care-i fac să funcționeze ca un tot întreg.

Personalitatea profesorului joacă în acest caz un rol important în activarea celorlalți prin deschidere și „cerere”, prin acceptarea opiniei celorlalți chiar dacă aceasta nu coincide cu părerea proprie sau opinia generală a onora din grup. Opinia deseori negativă, părerea formulată inclusiv slabele argumente pot genera într-un mediu calm creștere și motivare intelectuală. Nu în ultimă instanță putem spune că prin evaluarea performanței (atât de necesară în structura universitară) individului dar și al grupului în mediul academic, se îmbunătățește legătura dintre conducere și grup, sporește comunicarea, se realizează prognozele de dezvoltare universitară se creează programe noi și se perfecționează legătura dintre cerere și ofertă a unei anumite profesii date.

Bibliografie:

1. Dicționarul explicativ al limbii române, Editura Univers Enciclopedic, 1996, p. 778
2. Oxford Advanced Learner's Dictionary, Oxford University Press, 2000, p. 939
3. http://en.wikipedia.org/wiki/Performance_management