

Zlate Mielu (2004). *Tratat de psihologie organizațional-managerială*. București: Editura Polirom

Volumul I din cartea “Tratat de psihologie organizațional-managerială» a profesorului Mielu Zlate aduce, în sfârșit, o structurare teoretică în domeniul organizațional. Autorul își structurează cartea pe trei mari părți și anume: Cadrul teoretico-metodologic, Individul în organizație și Grupul în organizație.

Capitolul 1 este structurat astfel încât cititorul – fie el student, psiholog, economist sau manager – să se familiarizeze cu terminologia aferentă domeniului și principalele teorii – prezentate cronologic – care explică funcționarea resurselor umane în organizații. Menționăm ideea de cronologic pentru că autorul abordează atât primele teorii și probleme organizaționale (din anii de început ai psihologiei industrial-organizaționale), cât și cele mai recente care prezintă problematice de studiu pentru cercetători și probleme serioase la care managerii trebuie să le facă față zi de zi. Capitolul 2 ne familiarizează cu definițiile și clasificările organizațiilor, pentru ca în capitolul 3 să fie aduse în discuție teoriile organizațiilor, iar în cel de-al patrulea și ultimul se discută eficiența, ca problemă fundamentală a psihologiei organizațional-manageriale. Dacă până în acest moment cititorul nu a fost cucerit, suntem convingși că acest capitol final al primei părți va stârni curiozitatea cititorului și mai ales a celor din management. De ce? E simplu. Problema centrală a oricărei organizații a fost și este eficiența acesteia, care nu se referă la supraviețuirea pe piață, ci mai ales la profit. În fond, aici se reflectă eficiența oricărei organizații.

Partea a doua a lucrării, Individul în organizație, aduce în discuție aspecte din domeniul managementului resurselor umane, cum ar fi recrutarea și selecția de personal și managementul carierei. Totuși, înainte să intre în profunzimea acestor teme, autorul discută ideea omului organizațional. Interesantă și utilă este abordarea problematiceii compatibilității vs. incompatibilității dintre individ și organizații, problematică des discutată, dar de cele mai multe ori în cadrul capitolelor dedicate recrutării și selecției de personal. Felicităm autorul pentru această viziune de ansamblu; în fond, despre compatibilitate sau incompatibilitate nu poate fi vorba doar în cazul selecției de personal. Un individ selectat în

baza principiului compatibilității poate la un moment dat să devină incompatibil cu organizația în care lucrează.

Nu vom insista asupra capitolelor legate de recrutarea și selecția de personal și cel de managementul carierei, acestea fiind tematici bine cunoscute specialiștilor implicați în domeniul resurselor umane. Totuși, ținem să apreciem rigurozitatea științifică și abordarea metodologică a acestora.

Ultima parte a volumului aduce în discuție o problematică de mare actualitate în mediul organizațional și anume grupul în organizație. Problematice grupurilor de muncă este un aspect de mare interes organizațional; în momentul de față vorbim de echipe de proiect și echipe de lucru mult mai des decât în trecut. Autorul surprinde aici și principalele aspecte legate de dinamica și dezvoltarea grupurilor de muncă.

Ultimul capitol al părții a treia este dedicat comunicării organizaționale; practic acesta este un aspect care preocupă majoritatea organizațiilor. Deși comunicarea organizațională ar trebui să devină din ce în ce mai rafinată datorită dezvoltării tehnologice – internet, intranet, teleconferințe etc. – acesta rămâne un aspect problematic al organizațiilor, care de multe ori dacă nu este bine “utilizat” poate duce la serioase perturbări ale activității organizaționale.

În final ținem să aducem autorului aprecierile noastre sincere autorului pentru viziunea de ansamblu, angajamentul științific, spiritul metodologic și capacitatea de sinteză de care a dat dovadă și ținem să-l asigurăm că așteptăm cu mare interes volumele II și III.

Daniela Vercellino