

Globalizarea și managementul

*Lector univ dr. Camelia Constantinescu-Băeșu
Universitatea „Ștefan cel Mare Suceava”,
Facultatea de Științe Economice și Administrație Publică
E-mail: c_const@yahoo.com*

Abstract: Globalization has also led to managerial system change, in this case the manager being compelled to keep abreast of innovations in the field, occurring at world level, of market evolution tendencies and even development perspectives of global competitors. Manager training activities within multinational companies is directed to strategic orientation and stimulation of innovating enterprising spirit. In new globalization context, companies are looking for getting involved in staff training process, paying much attention at present not only to recruit personnel and employment stage, but also to new employed personnel integration, professional training according to the company demands.

Transformările radicale care au intervenit în economia mondială de-a lungul ultimelor două decenii au generat largi comentarii, purtate îndeosebi pe marginea creșterii explozive a șomajului, a ritmurilor necontrolate ale inflației, evoluției contradictorii a procesului integrării economice, deficiențelor bugetare, modificărilor tehnologice, intensificării concurenței, degradării mediului înconjurător, toate la un loc, reprezentând probleme majore ale căror rezolvare n-a fost considerată întotdeauna mulțumitoare. Economiiștii au încercat diverse soluții de răspuns, dar nu au reușit să meargă până la capăt și să contureze concluzii relevante. În teoria economică, treptat au apărut noi concepte capabile să explice cu o acuratețe mai mare enormele transformări intervenite în ultimul timp în economia mondială. Unul dintre aceste concepte care a contribuit efectiv la înțelegerea naturii și consecințelor tuturor acestor schimbări a fost tocmai cel de globalizare economică .

O analiza de profunzime conduce la concluzia că globalizarea are o explicație în mare parte tridimensională, respectiv liberalizarea circuitului financiar internațional, mobilitatea forței de muncă și existența întreprinderilor multinaționale. Liberalizarea circuitului financiar internațional determină o intensificare a schimburilor internaționale. Astfel în perioada 1980-1994 cifrele statistice indică o creștere semnificativă a exportului și a produsului intern brut la nivelul mondial. Este perioada în care marile firme utilizează cu precădere strategia de a investi în străinătate cunoscând o creștere substanțială (de cinci ori față de anul 1980) în Europa de Nord, Asia de Sud-Est și America de Nord. Dezvoltarea tehnologică fără precedent cu consecința directă a trecerii treptate la o societate informațională a făcut posibilă accelerarea substanțială a circulației bunurilor dar și generarea de noi cereri. Mobilitatea forței de muncă și deplasarea acesteia dintr-o țară în alta în funcție de nivelul său de codificare și de existență în continuare a unor reglementări legale îmbracă forme diferite de la o țară la alta. Referitor la existența întreprinderilor multinaționale și a alianțelor strategice experiența acumulată de către acestea în ultimele decenii confirmă faptul că cele mai mari beneficii au fost obținute de acele întreprinderi care au reușit să integreze ultimele realizări din domeniul științei și tehnologiei în cadrul propriei organizații și au promovat în același timp standarde înalte pentru pregătirea profesională a personalului . [5]

În economia globală, firmele multinaționale constituie unul dintre cei mai reprezentativi factori ai progresului economic contemporan. De-a lungul timpului numeroși economiști au fost preocupați în mod deosebit de problematica firmelor multinaționale, de locul pe care acestea îl ocupă în economia mondială contemporană și au încercat să surprindă, prin diverse definiții cât mai cuprinzătoare natura economică a acestora. În încercarea de a surprinde natura economică a unei corporații multinaționale, unele definiții conturate în anul 1966, considerau că aceasta reprezintă “o firmă mare , deținătoare de filiale industriale în cel puțin șase țări”.[4]Ulterior, datorită faptului că au apărut și firme mijlocii care au contribuit la integrarea economiei globale, majoritatea economiștilor consideră că o corporație multinațională reprezintă o firmă care și-a extins activitatea de producție și marketing dincolo de granițele țării de origine. Tot în aceeași perioadă și alți economiști au încercat să surprindă elementele definitorii referitoare la corporația multinațională, prezentând-o ca “o întreprindere (sau un grup de întreprinderi) de talie mare, care pornind de la o bază națională , și-a implantat mai multe filiale în țări diferite adoptând o organizare și o strategie la scară mondială” .

În prezent, corporațiile multinaționale constituie o prezență masivă în economia globală, acestea internaționalizând serviciile și producția[3]. Există mai multe opinii referitoare la importanța evoluției acestora pentru economia internă și internațională. Astfel, unii specialiști în economie consideră că acestea au devenit corporații globale și reprezintă forțe pozitive pentru dezvoltarea economică și prosperitatea tuturor societăților, în timp ce alții sunt de părere că o corporație multinațională reprezintă doar o firmă de o anumită naționalitate care și-a organizat activitățile de producție și distribuție astfel încât să depășească granițele țării.[3]

Avantajele competitive de care pot beneficia, în prezent corporațiile multinaționale depind , în mod nemijlocit, de specificul țării în care își desfășoară activitatea. Dacă avem în vedere existența unei “industrii globale”, atunci, în mod nemijlocit, poziția competitivă a firmelor dintr-o anumită țară va fi semnificativ afectată de poziția deținută de acestea în alte țări. Este important, ca în condițiile existenței “industrii globale” firmele să-și integreze activitățile într-o rețea coordonată după criterii globale. Această integrare include și transferul de know-how managerial în contextul actual al economiei mondiale. Know-how-ul managerial cuprinde cunoștințe și experiențe manageriale caracterizate prin dinamism, complexitate, modernism preluate din alte culturi și adoptate condițiilor concrete de către manageri care trebuie să dea dovadă de competențe teoretico-metodologice corespunzătoare.[1] Efectuarea unui masiv transfer internațional de cunoștințe manageriale implementează progresul științei managementului contribuind la dezvoltarea managementului științific. Transferul de know-how în management a avut ca obiect, până de curând, practici manageriale americane și japoneze care au devenit foarte cunoscute atât din literatura de specialitate prin prezentarea și analiza lor detaliat, cât și datorită intensificării schimburilor și cooperării internaționale. Adâncirea continuă a diviziunii mondiale a muncii, specializarea internațională a economiilor naționale, formarea economiei mondiale, revoluția tehnico-științifică, precum și schimbările majore care au loc în economia contemporană au determinat, în ansamblu accentuarea și diversificarea interdependențelor internaționale în toate domeniile. Intensificarea internaționalizării afacerilor a determinat atât creșterea complexității procesului managerial cât și preocuparea managerilor pentru a prelua cunoștințele și metodele manageriale moderne din țările dezvoltate. [2]

Richard Farmer consideră că importul cunoștințelor de management poate fi mai productiv decât cel de tehnologie pentru ca, pe de o parte tehnologiile moderne importate pot fi utilizate necorespunzător dacă nivelul managementului este scăzut, pe de alta parte, însușirea celor mai noi cunoștințe manageriale asigură un cadru adecvat dezvoltării inventivității și creativității personalului desfășurării corespunzătoare a activităților legate de cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică.[5] Mulți specialiști consideră că informatica a devenit principala energie dinamică a societății, adevăratul

fundament al valorii și progresului în acest sens Alvin Toffer afirmând ”Cunoașterea, know-how-ului relevant este adevărata pârgă a puterii”. [6]

În practica de cu zi transferul de know-how managerial are loc atât între țările ce prezintă nivele de dezvoltare aproximativ egale cât și între țări dezvoltate mai slab din punct de vedere economic (avem în vedere aici țările din Europa Centrală și de Est care au fost influențate de condițiile sociale, economice și politice existente până în 1989).

În ceea ce privește România se remarcă necesitatea stringentă a realizării unui transfer de know-how managerial adaptat în totalitate condițiilor etapei de dezvoltare economică parcursă în prezent de țara noastră, care în principiu are la bază o serie de cerințe: [1]

- reducerea cât mai rapidă a decalajelor existente față de țările dezvoltate dar și față de unele state foste comuniste care au înregistrat în ultima perioadă ritmuri susținute de creștere economică, fapt ce le-a permis integrarea în structurile euro-atlantice;
- crearea unui cadru politic, juridic, managerial bine pus la punct care să permită dezvoltarea unei economii de piață funcționale;
- creșterea performanțelor economice și implicit a standardului de muncă și viață a populației la nivelul celor înregistrate în țările Uniunii Europene;
- constituirea unei infrastructuri electronice capabile să se conecteze la cele mai recente rețele globale.

La nivel micro-economic, în România este necesar să se asigure dezvoltarea unui *management de tip profesionist*, specific multor țări occidentale prin crearea unui sistem național de formare și perfecționare a managerilor, atribuirea funcțiilor de conducere persoanelor care au abilități în domeniul managementului, extinderea firmelor de consultanță în management. În acest sens, un rol deosebit revine transferului internațional de cunoștințe manageriale, ce trebuie să vizeze toate componentele sistemului de management care se referă la introducerea unor metode și tehnici manageriale moderne utilizate în alte țări care să fie accesibile și managerilor români; utilizarea unor sisteme motivaționale eficiente, performante în culturile care le-au folosit și care sunt compatibile cu tradițiile poporului român.

O componentă deosebit de importantă a resurselor umane din firmă o reprezintă managerii, contribuția acestora la stabilirea și realizarea obiectivelor firmei fiind decisivă. Trebuie să precizăm că în țara noastră perioada de dinainte de 1989 a promovat o serie de deformări majore în cultura managerială, a căror cunoaștere este importantă pentru analiza evoluției managementului resurselor umane din întreprinderi.[7]

a) *Slaba dezvoltare a capacităților de lideri a managerilor*, ce se reflectă în lipsa oricărei viziuni asupra organizației proprii și în incapacitatea acestora de a formula strategii și de a conduce întreprinderea către realizarea lor ;

b) *Evitarea asumării responsabilității față de performanțele întreprinderii*, obstrucțiile birocratice și deficiențele normative devenind scuze pentru propriul eșec

c) *Importanța relațiilor de putere* este încă mai mare în mediul nostru managerial decât în altele. De-a lungul timpului ea a generat o degradare a autorității managerilor ca și o distorsionare a grilei de recunoaștere și apreciere a valorii personale .Succesul individual a fost o lungă perioadă complet eliminat din codul comun de recunoaștere socială, iar activitatea specifică a managerului este privita mai puțin ca o profesiune și mai mult ca un statut social, ca o poziție privilegiată în cadrul organizației.

d) *Stilul de conducere este încă instabil* .Una dintre observațiile care apar frecvent în discuțiile cu consultanții străini este aceea ca managerii români trec foarte ușor de la o atitudine rigidă față de subalterni la una de toleranță excesivă .Sondajele efectuate în acest sens au evidențiat că stilul general de conducere pare a fi unul democratic, fie unul consultativ, fie participativ .

e) *Reacțiile managerilor față de schimbare sunt confuze încă* .Deși majoritatea managerilor acceptă că inovarea managerială este importantă nu exclud faptul că în calea acesteia stau numeroase

pieđici cum ar fi: lipsa unei mentalităđi manageriale, comoditatea, conservatorismul și teama de conflicte inter –personale .

f) *Înțelegerea exactă a relađiilor cu piața* întârzie să se producă, preocuparea pentru calitatea produselor ca o condiție a succesului este încă scăzută predominând orientarea către producție .Seriozitatea și responsabilitatea în relađiile cu partenerii sunt încă subestimate, concepte ca “etica de afaceri” sau “responsabilitatea socială a organizației “nefiind încă familiare mării majorității a managerilor .

g) *Auto-didacticismul general al managerilor români*, trăsătura care reliefează ca managerul român are încredere numai în propria sa experiență, în capacitatea sa de a depăși situațiile de criză, bazându-se mai mult pe cunoașterea empirică și pe intuiție decât pe acumularea și folosirea unor cunoștințe sistematice.

Un rol important în perfecționarea managerială îl are schimbul de idei și experiența cu managerii din Occident ca și cu cei din Europa de Est și Centrală care se confruntă cu aceleași tipuri de probleme, realizat în cadrul unor mese rotunde și seminarii, și care reprezintă oportunități pentru managerii români de a veni în contact direct cu ceea ce este în profesie pe plan internațional și de a-și ameliora propriile cunoștințe și abilități.

Bibliografie

- [1] Comănescu, Mihaela – *Management european*, Ed. Economică, București, 1999, p.166, 112
- [2] Farmer, Richard – *Advances în International Comparative Mangement*, Vol. I, Ed. Jal, Press Greenwich Connecticut, London, 1984
- [3] Gilpin, Robert- *Economia mondială în secolul XXI. Provocarea capitalismului global*, trad. Diana Istrățescu și Cristina Aboboaiie, Ed. Polirom 2004, p. 127.
- [4] Popescu, Ion; Bondrea, Aurelian; Constantinescu, Mădălina - *Globalizarea mit și realitate*, Ed Economică, 2004, p. 261
- [5] Pricop, Mihai; Tanțău, Adrian- *Globalizarea și strategia firmei*, Agenția Eficient, București, 2001,p.12
- [6] Toffler, Alvin – *Puterea în mișcare*, Ed. Antet, București, 1995
- [7]xxx Fiman- *Dezvoltarea managementului în România*, Schiță de strategie, Ed. Alternative, 1998, p.3-10