

ABORDĂRI ȘI STUDII DE CAZ RELEVANTE PRIVIND MANAGEMENTUL ORGANIZAȚIILOR DIN ROMÂNIA, ÎN CONTEXTUL PANDEMIEI COVID-19

Autori: 36, dintre care 6 manageri cu mare experiență în organizații din diferite domenii de activitate, iar 30 cadre didactice din 10 universități: 7 de la Academia de Studii Economice din București, 7 de la Universitatea "Lucian Blaga" din Sibiu, 4 de la Universitatea de Vest Timișoara, 3 de la Universitatea Babeș-Bolyai Cluj-Napoca și de la Universitatea din Craiova, 2 de la Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca, respectiv câte unul de la Universitatea "Alexandru Ioan Cuza" Iași, Școala Națională de Studii Politice și Administrative București, Universitatea "1 Decembrie" din Alba Iulia și Universitatea „Constantin Brâncuși” din Târgu-Jiu.

Dintre autori, 13 (36%) sunt de gen feminin, iar 23 (64%) masculin. Conform datelor Eurostat, aproape 9,4 milioane persoane dețin o poziție managerială în UE – 6 milioane de bărbați (64%) și 3,4 milioane femei (36%). Ușor de observat, structura este identică, fapt întâmplător sau nu.

STUDII DE CAZ RELEVANTE PRIVIND MANAGEMENTUL ORGANIZAȚIILOR ÎN CONTEXTUL PANDEMIEI COVID-19 – 15 studii

Trebuie remarcat, de la început, o diversitate a studiilor de caz: studii de caz descriptive, explicative (bazate pe abordarea cauzalistică a fenomenului studiat) și explorative (fundamentate pe explorarea unei idei inovatoare). În același context, putem identifica studii de caz construite la nivel individual, dar și unele care sunt fundamentate pe o cauzistică multiplă. Pe de altă parte, în unele cazuri întâlnim analizată natura globală a fenomenului într-o abordare de tip holistic, dar avem și studii în care focusul este axat pe părțile componente care ulterior sunt agregate în ceea ce devine un studiu înglobat al fenomenului.

PUNCTE DE VEDERE ALE SPECIALIȘTILOR SAMRO PRIVIND REMODELAREA MANAGEMENTULUI ȘI ÎNVĂȚĂMÂNTULUI MANAGERIAL ÎN CONTEXTUL GENERAT DE PANDEMIA COVID -19

Abordare generală

Managementul clasic inițiat de Frederick Taylor și Henry Fayol a fost bazat pe o gândire deterministă și liniară preluată din ingineria manufacturieră. Criza generată de COVID-19 este o criză care a început în domeniul sănătății, dar care a afectat imediat toate celelalte domenii ale vieții economice, sociale, politice, educaționale, culturale, religioase etc. Înțelegerea unei astfel de complexități nu se poate obține cu modele de gândire deterministe și liniare. Se impune o schimbare majoră de paradigmă, prin dezvoltarea *gândirii probabilistice și neliniare, dar și a gândirii sistemice*. (Constantin Brățianu).

Soluțiile posibile sunt diverse, existând posibilități de intervenție în multiple aspecte: un mod nou de gândire de tip iterativ de rezolvare a problemelor, centrat pe creativitate și utilizarea de soluții inovative; adoptarea unui model nou de structură organizațională; aplicarea unui proces de elaborare și de luare a deciziilor de tip nou și diferit corelat cu democratizarea elaborării deciziilor; dar și transformarea firmei într-una agilă, digitalizarea impunând dezvoltarea abilităților de a înțelege și a lucra în mediul online. (Nicolae Bibu)

Orientarea tuturor organizațiilor într-o astfel de direcție este evidentă și ireversibilă. Tehnologiile web au permis dezvoltarea unei comunicări mai intense, depășindu-se barierele organizaționale, de timp și de spațiu. "82 din cele mai bune 100 de companii, din top 100 realizat de Revista Fortune, îmbrățișează

munca virtuală și susțin politicile muncii virtuale. Pe măsură ce companiile înregistrează mai puține cheltuieli de regie și o scădere a amprentei de carbon, membrii echipelor din mediul virtual dau dovadă de o mai mare productivitate, o stare de sănătate mai bună, reducerea absenteismului (o medie de 3.7 zile/an), rate de retenție mai mari și o reducere a accidentelor la locul de muncă. (Dănuț Dumitrașcu)

Modificările în domeniul managementului sunt inevitabile și absolut necesare.

Trecerea la organizația bazată pe cunoștințe, transformările digitale accelerate, elementele de inteligență artificială, "internet of things", pot facilita și contribui substanțial în realizarea unor mutații majore în conținutul managementului organizațiilor, cu multiple efecte benefice pentru ele și pentru stakeholderii acestora (salariați, clienți, furnizori, finanțatori, comunitate locală, mediu ambiant s.a). (Ovidiu Nicolescu)

Mutațiile trebuie realizate gradual, păstrând ceea ce s-a dovedit viabil și și-a dovedit în timp eficiența. De exemplu, formarea unui team management (absolut necesar în managementul performant) nu poate fi realizată decât prin cunoașterea completă și a interacțiunii fiecăruia în colectiv (Constantin Oprean). Totodată, există și nevoia unei recunoașteri personalizate a eforturilor angajaților, cum ar fi recunoașterea publică sau oferirea unor oportunități de dezvoltare, încetinirea momentană a afacerilor, creând premise favorabile managerilor în acest sens. Un astfel de demers, consolidează angajamentul organizației față de succesul pe termen lung al angajatului. (Cosmin Dobrin)

Ca un corolar, apare o problemă legată de managementul sinelui (gestionarea psihologică a fiecăruia) care poate reprezenta variabila care să vindece sau cel puțin să îndulcească efectele crizei sau, dimpotrivă, să o agraveze iremediabil. (Tudor Nistorescu)

Învățământul, în general, și cel specific de management, în particular, nu putea rămâne imun la situația actuală.

Peste 1,6 miliarde de studenți au fost afectați, reprezentând peste 91% dintre studenții din lume. Deloc surprinzător, cererea de învățare on-line a crescut foarte mult. Funcțiile și activitățile educaționale față în față au fost translatate online, folosind site-uri, platforme și instrumente de lucru la distanță. Celor care au învățat întotdeauna într-o clasă tradițională li se solicită acum să se regrupeze rapid și să se pregătească pentru o perioadă mai lungă de „distanțare socială” educațională, să se adapteze la munca și predarea online (Teodora Roman)

O soluție recomandată ar putea fi colaborarea inter-universitară. Prin combinarea resurselor existente, atât din punct de vedere al infrastructurii, cât și al suportului pedagogic, universitățile pot asigura accesul studenților la învățare online de calitate. Aceasta nu trebuie să însemne, neapărat, un curriculum unificat, astfel încât diversitatea ofertei academice să fie pusă în pericol, ci rezolvarea unor aspecte care consumă prea mult resurse și necesită timp pentru a le aborda în mod independent. (Amalia TODORUȚ)

Pentru școlile de management, actuala pandemie, prin mutațiile pe care le produce, creează oportunități prin faptul că toate organizațiile au nevoie de noi abordări, iar angajații, manageri sau executanți, sunt confrunțați cu cerințe noi în îndeplinirea atribuțiilor care le revin. O oportunitate pentru școlile de management este să „atace” piața educației continue (EE - executive education), o piață care, în perspectiva unei lumi post-pandemie va fi substanțială și în continuă creștere. Noile condiții economice și sociale vor genera cerințe pentru competențe noi sau pentru „șlefuirea” celor existente, atât pentru manageri cât și pentru ceilalți angajați din organizații. (Rodica și Dan Câdea)

Ce ne rezervă viitorul? Gândirea strategică ne poate oferi unele indicii.

Principala provocare a managementului, la toate nivelurile în perioada post criză, va fi *turbulența mediului extern*, sub toate aspectele sale de manifestare, din punct de vedere economic și managerial. Elementul de noutate, care va produce mutații va fi *viteza exponențială a modificărilor*, dublată de amploarea efectelor, la un nivel nemaîntâlnit până acum. În consecință, noul compartament managerial eficace se va baza pe această gardă permanentă în *"a fi pregătit să-ți schimbi cursul în orice moment"* pentru a compensa *creșterea vitezei schimbării*. (Ion Popa)

Prof. univ. dr. Razvan NISTOR