

MODELUL EUROPEAN DE MANAGEMENT

Autori: st. gr. IMZM-0715 Leonid STRUTA
Conducător științific: lector superior Liliana MARIAN

Universitatea Tehnica a Moldovei

Abstract: Orientarea managementului internațional și intercultural își găsește cea mai bună aplicare în spațiul european. Europa este prin excelență un continent al statelor-națiune, care s-a format și dezvoltat în mod organic, în urma unui îndelungat proces istoric. Euromanagementul ca disciplină de studiu s-a afirmat în anii '90, și deci nu este o simplă particularizare regională a managementului comparat, a celui internațional sau intercultural, el are drept obiect de cercetare o realitate specifică și complexă: concepția și practica de management a organizațiilor europene.

Cuvinte cheie: Uniunea Europeana, management, teoria clasica, teoria moderna, putere si influenta.

Elementele care definesc superficialitatea europeană, și care sunt împărtășite de toți cei care se identifică drept cetățeni ai Europei, fie ei cetățeni individuali sau corporaționali, reprezintă baza comună a modelului european de comportament și management. În cadrul acestuia există însă diferențieri subregionale sau naționale care se exprimă în diferite sub-modele europene:

- anglo-saxon
- germanic
- latin etc.

În literatura de management din anii '90 sunt tot mai frecvente abordările consacrate evidențierii trăsăturilor modelului managerial european. Un astfel de studiu, consacrat examinării „filosofilor și practicilor de management în Europa de Vest” a fost elaborat în anul 1992 de către Masa Rotundă Europeană a Industriașilor și Grupul Școlii Superioare de Comerț din Lyon. Studiul se bazează pe interviuri cu 51 de cadre superioare de conducere din 40 mari firme care își au sediul și își desfășoară cea mai mare parte a operațiunilor în Europa. Concluziile studiului au fost preluate și analizate în două lucrări dedicate Euro-managementului.

Principalele trăsături ale modelului european de management sunt:

- a) *Orientarea către persoana umană.*

În comparație cu firmele americane sau japoneze, firmele europene tind să acorde importanță desăvârșirii individului, griji față de angajați și răspunderii sociale datorită caracterului umanist al culturii europene.

Aici se încadrează:

- negocierea internă
- stăpânirea diversității culturale
- armonizarea extremelor

- b) *Orientarea către produs*

- c) *Gradul mai redus de formalism*

Managementul european nu reprezintă un model regional sau continental, el manifestă o orientare globală și are relevanță pe plan mondial.

Vocația globală a Euromanagementului se manifestă și în capacitatea acestuia de a stabili interconexiuni și a realiza transferuri reciproce de cunoștințe și experiență pe plan mondial; cu alte cuvinte, modelul european este unul deschis și adaptabil.

De-a lungul timpului au existat mai multe curente care și-au pus amprenta asupra abordării managementului în toate formele sale, și anume:

• **Teoria clasică**, fundamentată prin lucrările lui F.W.Taylor, H.Fayol și M. Weber care înbrățișau ca principii:

- managementul științific;
- managementul administrativ
- managementul birocratic

Aceasta s-a dezvoltat spre sfârșitul secolului trecut și începutul celui actual, exercitând și astăzi o mare influență asupra cercetărilor moderne. R. Waterman, coautor la „Prețul excelenței” consideră că, chiar în anii '90 numeroși manageri practicau taylorismul fără să știe.

Teoria clasică nu dispunea de un suport teoretic, ci avea mai mult o fundamentare empirică (de aceea este supranumită și școala empirică) deoarece punctul său de pornire l-au constituit experiențele și observațiile desprinse din activitatea unor firme.

• **Teoria modernă**, care a utilizat conceptele practice din teoria clasică, a creat noi principii și suporturi teoretice.

În tabelul ce urmează vom analiza caracteristicile actuale și exigențele întreprinderii moderne comparativ cu cea clasică.

Probleme ale managementului resurselor umane		Întreprinderea tradițională. Caracteristici actuale	Exigențele întreprinderii moderne
Integrare și identitate	Armonizarea nevoilor individuale cu obiective organizaționale și dezvoltarea implicării	Asemenea problemă nu există. Obiectivele individuale nu sunt luate în considerare. Omul nu este mai mult decât un instrument.	Omul este complex. El are noi aspirații. Resursele umane reprezintă o importanță strategică.
Putere și influență	Restabilirea puterii și definirea noilor modalități de exercitare a puterii	Putere legală și rațională. Este implicită utilizarea puterii coercitive.	Necesitatea găsirii de noi echilibre de putere fondate pe competență și cooperare.
Conflicte	Înțelegerea și rezolvarea conflictelor.	Ierarhiei îi revine un rol esențial. Rezolvarea conflictelor pe cale autoriată mai mult sau mai puțin puternică.	Interdependență și conducere complexă făcând dificil arbitrajul unei singure persoane. Întărirea relației de negociere.
Adaptare și schimbare	Răspunsul la schimbări interne și externe.	Mediu stabil previzibil. Structură socială tradițională.	Mediu turbulent. Nevoia de anticipare pentru a rămâne eficient. Schimbări rapide în toate domeniile.
Stiluri și comportamente de conducere	Dezvoltarea unor stiluri de conducere mai integrative.	Raționalitate și omogenitate a stilurilor din întreprindere. Referința la criteriile obiective.	Aptitudinea de a administra diversitatea și a ține seama de particularități. Integrarea subiectivului, conservând aportul raționalității.
Structuri	Construirea de structuri capabile să susțină politicile și strategiile.	Structură arhitecturală și tayloristă. Rigidități, rivalități, inerție.	Evoluția către structuri mai biologice. Suplețe și adaptabilitate.
Sisteme de management	Ameliorarea sist. de evaluare, decizie și control.	Referință esențială la criteriile cantitative. Formalizarea în metodologii centrate pe individ.	Considerarea criteriilor calitative. Se atașează pentru a atinge obiectivele mai mult decât pt. a respecta reguli formale. Determinarea deziunii și centrarea pe grupe.
Mediul socio-cultural	Integrarea întreprinderii în mediu	Întreprindere pregătită eventual pentru asumarea responsabilității sociale.	Luarea în calcul a schimbărilor socio-culturale în modul de organizare. Permeabilitate cu toate aspectele mediului.

Managementul internațional **reprezintă** un management intercul-tural din cel puțin două puncte de vedere: mai întâi pentru că se referă la raporturi ce se stabilesc și se dezvoltă între țări diferite, deci între spații culturale naționale diferite; apoi pentru că are în vedere interacțiuni între organizații – firma, clienți concurența – care au valori și comportamente diferite, adică au culturi de întreprindere diferite.

Prin management internațional se înțelege managementul societăților trans-naționale, sau alte ori managementul global, analizat la scară mondială.

Delimitări

Concept	Semnificație
Management global	Managementul societăților multinaționale
Management comparat	Studiul comparativ al sistemelor naț. de management
Management intercultural	Managementul organizațiilor care acționează într+un mediu cultural complex, eterogen
Management internațional	Managementul organizațiilor care acționează la scară internațională

Managementul afacerilor internaționale și managementul afacerilor în plan național se aseamănă prin aceea că, în ambele cazuri se urmărește atingerea obiectivelor economice ale organizației prin coordonarea rațională și utilizarea eficientă a resurselor. Ele se deosebesc datorită contextelor diferite în care se realizează, a diversității culturale a participanților la tranzacții, precum și ca urmare a concepțiilor și practicilor manageriale diferite.

Dezvoltarea managementului internațional este o reflectare a procesului de internaționalizare a vieții economice, care a impus ca mediu de existență și funcționare a firmei piața mondială, spațiul economic global. Acest proces s-a realizat atât prin intensificarea internaționalizării – în plan regional (integrare economică) sau mondial (creșterea comerțului internațional, a investițiilor străine, dezvoltarea relațiilor financiar-valutare) – cât și prin lărgirea acesteia, extinderea relațiilor economice și creșterea interdependențelor dintre fluxurile comerciale, de investiții și financiar-valutare la scară globală.

Bibliografie

1. Burdus Eugen – „*Managementul Comparat international*”, Ed. Economica 2001
2. Lect. univ. dr. Sorin Toma – „*Management- de le teorie la practica*” U. Bucuresti 2004
3. Grecu Gheorghe, Iulia Grecu – „*Managementul general*”, Ed. Europolis 2004
4. H. James Harrington – „*Managementul total in firma sec. 21*” , Ed. Teora 2001
5. Nicolescu Ovidiu - „*Managementul comparat, Uniunea Europeana, Japonia si SUA*” Ed. Economica 1998