

# REPERE ISTORICE ÎN EVOLUȚIA MANAGEMENTULUI

**Autor : Zinaida SCUTARI**

**Conducător științific: dr.ș.e conf. univ. Tudor ALCAZ**

Universitatea Tehnică a Moldovei

**Abstract :** *Deși este o știință relativ tânără, însumând aproximativ un secol "vechime", știința managementului a avut un impact deosebit asupra dezvoltării societății umane, contribuind direct/indirect la creșterea productivității în diverse sectoare, acest lucru reflectându-se mai întâi în sectorul producției, iar ulterior în cel al serviciilor. începînd cu 1776 și Adam Smith, putem discuta de preocupări permanente pentru îmbunătățirea metodelor/proceselor de producție în cadrul firmei industriale, preocupări ce ulterior se vor regăsi în domeniul a ceea ce numim astăzi management.*

*Trebuie să recunoaștem însă că impactul managementului a fost mai evident în țările Occidentale și relativ mai modest îndeosebi în perioada 1950 - 1989 în fostele țări cu economie centralizată.. În lucrarea sa fundamentală, acum peste 50 de ani, Peter Drucker spunea că managementul s-a impus rapid ca o nouă instituție esențială și ca un eveniment central în istoria modernă; "doar rareori în istoria umanității o nouă instituție s-a dovedit atât de repede a fi indispensabilă; și în puține cazuri o nouă instituție a apărut cu atât de neînsemnată opoziție, tulburare sau controverse cum s-a întâmplat în cazul managementului."*

**Cuvinte cheie:** *management , evoluție, școală, știință, conducere, principii. realizări, dirijare.*

## 1. Evoluția managementului pe plan mondial .

În ceea ce privește evoluția școlilor de management pe plan mondial, literatura de specialitate oferă mai multe clasificări (W. Shay, E. Dale. I. Petrescu, P. Nica, Haimann ș.a., Stoner și Freeman, H. Koontz și C. O'Donnell etc.), deosebirile între autori fiind însă notabile.

Într-o lucrare remarcabilă, profesorul Panainte Nica discuta de evoluția gândirii și practicilor manageriale este grupată pe școli și curente asociate acestora, astfel:

### **Școala clasică**

În cadrul acestei școli, identificăm trei curente de bază ale concepției de început (clasice) asupra managementului, fiecare având reprezentanți proeminenți:

managementul științific (reprezentat de Frederick W. Taylor);

managementul administrativ (reprezentat de Henry Fayol);

managementul birocratic (reprezentat de Max Weber).

### **Școala relațiilor umane**

În cadrul acestei școli este preferabil a expune doar anumiți reprezentanți principali, cât și unele lucrări devenite clasice în management, astfel:

Elton Mayo (1880-1949) studiază comportamentul uman în organizație/firmă; împreună cu alți profesori de la Harvard el va face experimente originale la Western Electric Company (SUA) între 1927-1932. Astfel, Mayo încearcă să identifice factorii ce influențează performanțele muncitorilor, în care sens a supravegheat în timp rezultatele și comportamentul a două grupuri de muncitori:

un grup lucrând în condiții nefavorabile (iluminat, salariu, durata zilei de lucru);

un grup lucrând în condiții mai avantajoase (aceiași parametri).

Urmare a experimentelor efectuate, Mayo și colaboratorii lui ajung la concluzia că performanțele cresc dacă: muncitorii știu că sunt strict supravegheați; se consemnează strict rezultatele; simt că aparțin unei echipe; fiecare participă la gândirea acțiunilor ce se vor desfășura.

Abraham Maslow (1908-1970), psiholog, profesor la Universitatea Wisconsin (SUA), a inventat noțiunea de "ierarhie a nevoilor" și a fundamentat o teorie a motivației, în intenția de a explica motivarea individului și comportamentul acestuia într-o organizație. Teoria motivației elaborată de Maslow a devenit ulterior un reper esențial în toate lucrările de management privind comportamentul organizațional. Totodată, Maslow a încercat să demonstreze valabilitatea în practică a teoriei X și Y ale lui Douglas Mc Gregor, demers ce nu a fost însă finalizat.

Lucrarea fundamentală a lui Maslow este “Motivație și personalitate” (1970), lucrare în care își expune concepția privind ierarhia nevoilor și motivarea individului în muncă .

Friderick Herzberg (n. 1923- ), psiholog, profesor la Universitatea din Utah, SUA, a dezvoltat o teorie a motivației prin care grupează factorii ce motivează individul în muncă în:

factorii igienici (influență indirectă asupra motivării);

factorii motivatori (influență directă asupra motivării).

Lucrarea fundamentală a lui Herzberg “Motivația muncii”, 1959, în care-și expune rezultatul cercetărilor sale cu privire la motivarea salariaților în context organizațional.

### **Managementul modern**

În cadrul acestui curent sau școli de management, care s-a manifestat pregnant după 1950, avem ca principali reprezentanți:

Herbert Simon (n. 1916 -), profesor la mai multe universități din SUA, consultant, laureat al premiului Nobel pentru economie (1978), are drept lucrare fundamentală Administrative Behaviour (Comportament administrativ), 1947. În teoria sa privind deciziile, el arată că raționalitatea acțiunii umane are unele limite determinate de:

reflexele și zestrea genetică a individului;

scopurile vizate, respectiv motivarea individului;

cunoașterea situației respective;

informațiile de care dispune individul.

Pe această bază, H. Simon stabilește trei etape în procesul de luare a deciziei:

stabilirea situațiilor care impun luarea deciziei;

construirea și analiza evenimentelor determinate de fiecare acțiune;

selecția unei acțiuni dintre cele posibile.

Peter F. Drucker (n. 1909 -), economist, profesor (management, filozofie, economie etc.), consultant, redactor etc. se impune prin lucrarea The Practice of Management, 1954, în care dezvoltă sistemul MBO și alte concepții originale. P. Drucker are și alte peste 20 de lucrări în management și economie (Conceptul de Corporație; Executivul Eficient; Conducerea în Timpuri Turbulente; Conducerea pentru rezultate etc.). După opinia lui Drucker, managementul este funcția esențială a timpurilor noastre” iar importanța sa în societatea modernă se va amplifica și mai mult în viitor. Cele 5 principii care stau la baza managementului, conform cu Drucker, sunt:

stabilirea obiectivelor firmei;

organizarea producției și a muncii;

motivarea și comunicarea pe ansamblul organizației;

stabilirea de metode de măsurare a performanțelor atinse;

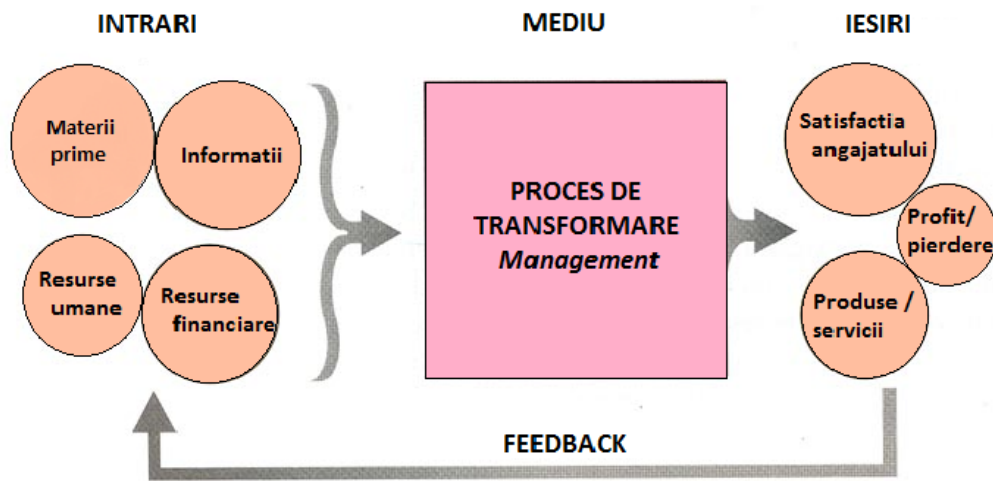
dezvoltarea capacității și performanțelor oamenilor.

## **2. Problematika managementului contemporan .**

Lumea afacerilor este într-o continuă schimbare. Pe măsura dezvoltării societății omenești, preocupările în domeniul managementului s-au intensificat și amplificat, managementul fiind considerat o formă specifică de muncă intelectuală, cu o funcție bine precizată, bazată pe un important fond, în continuă creștere, de cunoștințe științifice. Cunoștințele de management au devenit indispensabile în conducerea oricărei afaceri, fie că aceasta se dezvoltă într-o firmă mică sau într-o mare companie multinațională.

Managementul influențează toate fazele organizației moderne. Societatea nu ar putea exista în forma pe care o cunoaștem astăzi și nici nu ar putea să progreseze fără manageri care să ghideze organizațiile. Peter Drucker a accentuat acest aspect atunci când a susținut că managementul eficient este, probabil, principala resursă a țărilor dezvoltate și resursa de care au cea mai mare nevoie țările în curs de dezvoltare.

## Teoria sistemelor



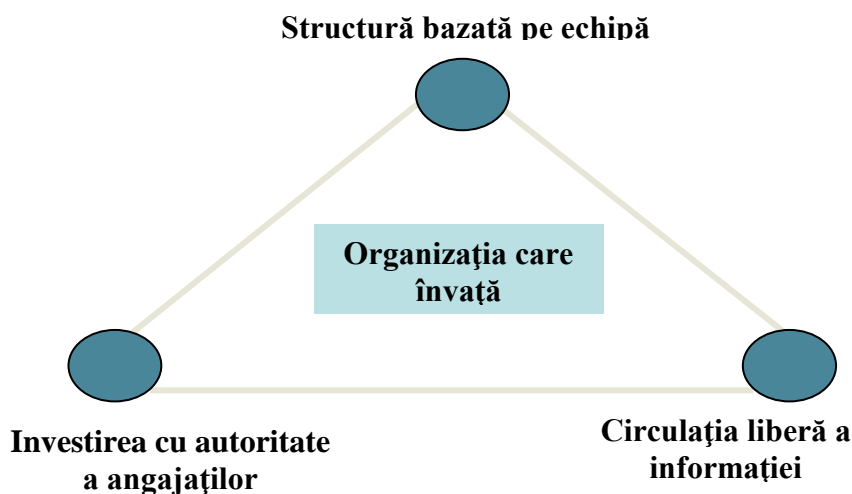
Un sistem reprezintă o serie de părți interdependente care funcționează ca un întreg pentru anumite scopuri. De exemplu, pentru a înțelege modul în care funcționează organizația, va trebui să înțelegem modul în care funcționează părțile sale interdependente. Teoria generală a sistemului folosește cunoștințele diferitelor domenii de specialitate, care pot contribui la o cunoaștere deplină a acestuia.

Informațiile din orice domeniu, contribuie la o mai bună cunoaștere a operațiunilor sistemului de management sporind succesul activităților și ducând la îndeplinirea scopurilor.

### Organizația care învață

O organizație care învață este o organizație care obține rezultate bune în crearea, dobândirea și transferul de cunoștințe, precum și în modificarea comportamentului pentru a reflecta noile cunoștințe.

Figura următoare identifică trei caracteristici importante ale organizației care învață: echipa ca structură de bază a organizației, investirea angajaților cu autoritate și responsabilități, libera circulație a informației.



În afară de cunoașterea semnificației pe care o are munca managerială pentru societate, managerii de viitor trebuie să știe ce cuprinde sarcina managementului. Pentru aceasta este necesară o prezentare a elementelor de bază ale sarcinii de management prin analizarea rolului și a definiției managementului, a procesului de

management care are legătură cu funcțiile managementului și cu îndeplinirea obiectivelor organizației, precum și a nevoii de a gestiona eficace și eficient resursele organizației.

### **Bibliografie**

1. *Nicolescu Ovidiu (cord.) Studii de caz din managementul autohton si international .- Bucuresti:Ed.Universitara,2009.-386p.*
2. *Nicolescu Ovidiu, Verboncu Ion. Managementul organizatiei .-Bucuresti :Ed.Economica ,2007.-646p.*
3. *Plumb Ioan, Vasilescu Ioan, Nicolescu Ovidiu. Abordari moderne in managementul si economia organizatiei .Vol.2.Managementul pe domenii de activitate .-Bucuresti :Ed.Economica,2003.-575p.*
4. *Nicolescu Ovidiu. Tendinte moderne in managementul organizatiilor pe plan mondial,-Bucuresti : Ed.Olimp,2005.-147p.*