

PERSPECTIVELE ȘI PRIORITĂȚILE ADAPTĂRII PRINCIPIILOR MANAGEMENTULUI MODERN LA OBIECTELE INDUSTRIALE PERICULOASE DIN RAMURA APROVIZIONĂRII CU GAZE

*Conf.univ.dr. Vasile MĂMĂLIGA,
Conf.univ.dr. Constantin ȚULEANU,
Doctorand Natalia ANDRIAȘ-AMIRULLOEV*

Universitatea Tehnică a Moldovei

ABSTRACT

This paper (article, written work) describes the perspectives and priorities to adapt the principles of modern management of dangerous industrial branch operating in gas supply branch.

Managementul modern implică un mare număr de abilități și orientări, dintre care multe presupun abilități legate de statistică, utilizarea tehnologiei informației, contabilitate și matematică. Managementul pune accent pe rezolvarea rațională a problemelor și pe gândirea logică. Cum managementul implică în mod necesar oameni, este de o mare importanță deținerea de abilități interpersonale – abilitatea de a lucra cu indivizii, dar și cu echipe de lucru. Pentru a avea succes, un manager trebuie să îndeplinească mai multe roluri și funcții.

Domeniul managementului se intersectează cu un mare număr de discipline – științe sociale, logică, filozofie, matematică, tehnologie informatică, relații internaționale, lingvistică și cultură. Pentru a fi bine pregătit, viitorul manager are nevoie de un bagaj bogat de cunoștințe din domenii variate și de abilități care să îi permită să îndeplinească o serie de funcții; toate acestea îl vor ajuta să își îmbunătățească din punct de vedere calitativ deciziile și abilitățile.

Școala rațională de gândire managerială a apărut în primele decenii ale secolului al XX-lea și a fost condusă de francezul Henri Fayol, care în 1916 a publicat *Managementul general și industrial*. Fayol privea managementul ca pe un sistem rațional și considera că în orice afacere este nevoie ca activitățile, fie ele tehnice, comerciale, financiare, contabile sau legate de securitate, să fie conduse pe baza unor principii elementare ale managementului.

Cele 14 principii ale managementului enunțate de Fayol sunt:

1. *Diviziunea muncii*. Specializarea angajaților (muncitori și membri ai conducerii), în vederea creșterii eficienței și îmbunătățirii rezultatelor.

2. *Autoritate și responsabilitate*. Dreptul de a da ordine și puterea de a convinge.
3. *Disciplină*. Gradul în care angajații sunt supuși, își dau silința, își consumă energia și modul în care se comportă sunt influențate de cei care îi conduc.
4. *Unitatea decizională*. Nici o persoană nu trebuie să aibă mai mult de un șef.
5. *Unitatea direcției*. O organizație trebuie să aibă un singur plan de atingere a obiectivelor (dezvoltarea principiului unității decizionale).
6. *Subordonarea intereselor individuale interesului colectiv*. Preocuparea față de organizație este mai importantă decât preocupările individuale.
7. *Plata*. Asigurarea compensațiilor corecte și satisfăcătoare pentru toți, recompensarea competenței.
8. *Centralizare*. Consolidarea funcțiilor manageriale în acord cu circumstanțele din mediul extern al organizației.
9. *Ierarhie*. Nivelele de autoritate trebuie să fie clar definite de la managementul de vârf (TOP) către cel operațional.
10. *Ordine*. Oamenii și materialele trebuie să se afle în locul potrivit la momentul potrivit, iar oamenii trebuie să ocupe postul care li se potrivește cel mai bine.
11. *Echitate*. Loialitatea angajaților trebuie să fie încurajată prin tratamentul, corect și prin bunăvoință.
12. *Stabilitate*. Părăsirea organizației de către un număr mare de angajați este deopotrivă cauza și efectul ineficienței; organizațiile bune sunt cele care au managementul stabil (eficient).
13. *Inițiativă*. Necesitatea creării unui plan și asigurării succesului acestuia și oferirea oportunității subordonaților de a-l realiza.
14. *Esprit de corps*. Comunicarea orală trebuie folosită pentru a asigura coeziunea echipelor (subdiviziunilor).

Principiile lui Fayol au fost, în mod evident, utile în mediul industrial al momentului respectiv. În prezent, în ciuda faptului că unele dintre ele își dovedesc încă aplicabilitatea, multe par depășite.

Cercetări mai recente au demonstrat că managementul reprezintă mai mult decât procesul rațional de urmare pas cu pas a unor principii, așa cum îl descriau teoreticienii lui de început.

Orientarea managementului ca știință a fost mai puternic definită în Statele Unite de către Frederick Taylor, cunoscut ca *părinte al managementului științific*. Taylor a subliniat nevoia observării pe cale empirică (examinarea unor fenomene reale), a analizării și experimentării și considera că managerului îi revine rolul de a descoperi cea mai bună modalitate de desfășurare a muncii sub îndrumarea sa.

Abordarea lui Taylor a fost aceea de a analiza fiecare post în vederea identificării elementelor sau mișcărilor distincte care alcătuiesc munca fizică. Următoarea sarcină era aceea de a observa modul în care aceste elemente puteau fi reprojctate sau modificate în așa fel încât să fie definită cea mai bună sau mai rapidă metodă de a munci. La baza acestor cercetări stătea accentul pus pe eficiență.

Una dintre cele mai recente tendințe în gândirea managerială este aceea de a privi organizația ca o cultură sau subcultură. Acest cadru de referință operează o distincție între aspectul material și aspectul imaterial al culturii: aspectul material include factorii fizici (clădiri, aspect, echipament și tehnologie), în timp ce aspectul imaterial include valorile, normele, simbolurile și scopurile care definesc modul în care oamenii ar trebui să trăiască și să se comporte (corect și greșit, important și neimportant) și identifică scopurile pe care oamenii le consideră motivante pentru a muncii.

Astfel, funcțiile unei întreprinderi, la general, sunt următoarele:

1. Cercetare și dezvoltare;
2. Marketing;
3. Producerea (managementul);
4. Personalul(resursele umane);
5. Finanțele.

Abordarea situațională susține că nu există un stil managerial a cărui eficiență să fie universală, și că este nevoie ca toți factorii să fie analizați într-o situație dată, iar apoi fie să fie aleasă o persoană cu un stil care să se potrivească situației, fie să fie instruiți oamenii din punct de vedere managerial astfel încât să răspundă cerințelor situației respective.

O metodă utilă de înțelegere a managementului este determinarea acțiunilor pe care managerii ar trebui să le facă pentru a atinge obiectivele organizaționale și a acțiunilor pe care ei le fac efectiv.

Un teoretician al managementului modern, Luther Gulick, în încercarea de a stabili ce trebuie să facă un manager pentru a atinge obiectivele organizației, a întocmit următoarea listă de funcții ale managementului:

1. *Planificarea.* Determină ce trebuie de realizat și cum va fi realizat pentru ca obiectivele întreprinderii să fie atinse.
2. *Organizarea.* Identificarea activităților necesare și stabilirea structurii organizaționale a unităților de lucru și a autorității prin care aceste obiective vor fi atinse.
3. *Angajarea.* Procesul selecționării, instruirii și menținerii personalului necesar funcționării organizației.
4. *Conducerea.* Stabilirea obiectivelor, luarea deciziilor, transmiterea deciziilor și instrucțiunilor subordonaților.
5. *Coordonarea.* Asigurarea interacțiunii dintre diferitele părți ale organizației astfel încât munca să fie îndeplinită în mod coerent.
6. *Raportarea.* Un proces care permite managerilor să afle ce se întâmplă în cadrul organizației prin intermediul informațiilor vehiculate în înregistrări, rapoarte, cercetări sau inspecții.
7. *Bugetarea.* Planificarea sistematică a utilizării și controlul resurselor financiare.

8. Funcțiile de raportare și stabilire a bugetului sunt combinate de obicei în ceea ce se numește funcția de *control*.

Astfel, la general, funcțiile managementului sunt următoarele:

1. Planificarea/Prognozarea;
2. Organizarea;
3. Motivarea;
4. Coordonarea;
5. Controlul.

Reieșind din abordările expuse, perspectivele și prioritățile adaptării principiilor managementului modern la obiectele industrial periculoase din ramura aprovizionării cu gaze ar trebui să fie bazate pe administrarea afacerii pe următoarele abilități manageriale:

- Abilități strategice, care ar include:
 - viziunea strategică asupra afacerii;
 - orientarea spre consumator;
 - luarea deciziilor neordinare în situații de incertitudine și risc;
 - abilități în luarea deciziilor conecte în timp și spațiu la repartizarea resurselor.
- Abilități organizaționale, care, la fel ar include următoarele elemente:
 - Comunicare (Grad înalt de comunicare);
 - Lucru în echipă și conducerea acesteia;
 - Delegarea funcțiilor;
 - Negociere;
 - Organizare;
 - Relaționare;
- Abilități de eficacitate personală, incluzând:
 - Autocunoaștere;
 - Inițiativă;
 - Motivație;
 - Perfecționare continuă;
 - Concentrarea eforturilor în soluționarea problemelor;
 - Intuiție bine dezvoltată;
 - Responsabilitate înaltă;
 - Autocontrol;
 - Autocritică;
 - Gestiunea timpului;
 - Optimism;
 - Creativitate;
 - Integritate;
 - Gestiunea stressului;
 - Gestiunea emoțiilor (inteligența emoțională).

Structura, principiile de funcționare și de dezvoltare a ramurii aprovizionării cu gaze combustibile naturale al Republicii Moldova au fost racordate la concepțiile dezvoltării economiei, caracteristice pentru relațiile structurii economiei din fosta URSS. Aprovizionarea cu gaze combustibile naturale astăzi se tratează nu numai ca accesul și posibilitatea procurării, dar și ca utilizarea eficientă și rațională, atât la faza de producere, cât și la faza de consum și utilizare. Soluționarea acestor probleme este posibilă pe baza implementării tehnologiilor moderne și a echipamentului performant.

În ultimii ani, în Republica Moldova au existat numeroase încercări de elaborare a unor strategii de dezvoltare economică și energetică, însă instabilitatea permanentă a cadrului politic a generat schimbări ale cadrului legislativ, fapt ce a condus, nu de puține ori, la diminuarea sau pierderea aplicabilității unor componente ale acestor strategii în contextul socio-economic și politic creat. O condiție esențială pentru succesul unei strategii constă în elaborarea acesteia în așa fel încât să își mențină valabilitatea, într-o măsură cât mai mare, indiferent de schimbările ce afectează societatea și de regulile instituite de organismele internaționale.

Pentru soluționarea acestor probleme, în UE a fost propus Conceptul de dezvoltare durabilă, care a avut ca punct de pornire criza ecologică mondială din perioada anilor 1929-1933 și s-a dezvoltat mai apoi prin înglobarea tuturor sferelor economico-sociale și umane, ajungând ca în zilele noastre, dezvoltarea durabilă să reprezinte noul drum al umanității.

În concluzie, managementul din epoca globalizării economiei este el însuși unul global și cu un fundament economico-politic adecvat. Tehnologiile informaționale constituie un mijloc deosebit de eficient pentru obținerea performanței manageriale de înalt nivel. Existența unui asemenea management va genera și inovațiile tehnologice atât de necesare unei creșteri economice durabile.

Bibliografie:

1. Revista "Calitatea-acces la succes", vol. 12, nr. 1252011;
2. Fayol, "Managementul general și industrial".