

PRINCIPALELE ȘCOLI DE MANAGEMENT COMPARAT, PE PLAN MONDIAL

PROF.UNIV. DR. ARCADIE HINESCU

PREP.UNIV. MĂLINA CORDOȘ

Universitatea „1 Decembrie 1918”, Str. Nicolae Iorga nr.11-13, 510009, Alba Iulia, tel.0745/230991, e-mail:malina_cordos@yahoo.com

Abstract: This work is about the main schools of compared management in the world: the economic development school, the environmental school, the behaviorist school, the opened system school and the compared management school focused on the role of the culture.

Ca pentru orice știință tânără, și pentru managementul comparat există mai multe accepțiuni asupra conținutului și funcțiilor sale. Se constată chiar mai multe variante de definire, cu o largă circulație în literatura de specialitate. Astfel, William Newmar îl definește după cum urmează: „managementul comparat se ocupă de studiul similarităților și diferențelor din practica managerială locală din diferite țări”, în timp ce Raghu Nath consideră că „în mod larg managementul comparat se concentrează asupra similarităților și deosebirilor dintre sistemele de management și economice din diferite contexte”.

Edwin Miller propune o definire mult mai cuprinzătoare și mai exactă decât precedentele, precizând că „managementul comparat se ocupă cu studiul fenomenelor de management pe o bază multinațională, axându-se asupra detectării, identificării, clasificării, măsurării și interpretării similarităților și deosebirilor privitoare la elemente cum ar fi procesele, conceptele și tehnicile de management”.

În ciuda istoriei sale scurte, în cadrul managementului comparat s-au conturat, după 1950, mai multe școli.

Cea mai recentă tipologie a școlilor de management comparat, frecvent citată de lucrările de specialitate, aparține lui Raghu Nath, profesor la Universitatea din Pitsburg. El delimitează cinci școli de management comparat:

- a dezvoltării economice;
- a mediului;
- comportistă sau behavioristă;
- a sistemelor deschise;
- a rolului principal al culturii în management.

Școala dezvoltării economice

Primele studii teoretice și investigații empirice de management comparat realizate în deceniul 1950-1960 se înscriu în această școală care, în deceniile următoare, își continuă sau chiar amplifică existența. Dintre numeroșii specialiști cu contribuții majore la constituirea sa menționăm pe Frederick Harbinson și Charles Miers. Pornind de la premisa că inputul managerial joacă un rol semnificativ în realizarea dezvoltării industriale și economice, se examinează corelativ aceste două aspecte majore, într-o viziune comparatistă internațională. Pentru cele patru etape identificate în dezvoltarea societății, de la sistemul agrarian feudal la cel democratic industrial, se identifică filozofii specifice ale managementului. Se concluzionează că filozofiile managementului converg spre o abordare democratică sau participativă, în consens cu evoluția conținutului și modalităților de manifestare a proceselor economice. De asemenea, se argumentează ideea că managementul, în afara evoluțiilor specifice în timp și peste frontiere, prezintă un fond de cunoștințe cu aplicabilitate universală. Fenomenele de management sunt studiate și investigate îndeosebi la nivel macrosocial, avându-se în vedere cu prioritate evoluțiile economice ale fiecărei țări considerate.

Pe lângă unele limite (tratarea unilaterală a managementului; neglijarea aproape totală a managementului la nivelul firmei; aplicabilitatea relativ redusă a cunoștințelor de management comparat), explicabile într-o proporție apreciabilă prin modul și condițiile apariției sale, școala dezvoltării economice prezintă două contribuții sau merite deosebite. Prima se referă la aportul determinant la constituirea acestei noi științe și, concomitent, domeniu al practicii sociale care este managementul comparat, al cărui rol se amplifică pe măsura dezvoltării societății, adâncirii diviziunii internaționale a muncii și a creșterii interdependențelor dintre state, economii naționale, zone geografice etc. Studiile și cercetările de teren din care s-a manifestat această școală au dat un nou impuls dezvoltării managementului general, mai ales în ceea ce privește finalitatea economică a abordărilor sale, esențiale pentru dezvoltarea societății omenești.

Școala mediului sau environmentalistă

Elaborările teoretice și abordările pragmatice specifice acestei școli s-au făcut remarcate în deceniul 1960-1970. O contribuție deosebită la constituirea și dezvoltarea școlii mediului au avut Richard Farmer și Barry Richmond prin lucrarea lor *Comparative Management and Economic Progress*, apărută în anul 1965.

Dintre caracteristicile majore ale acestei școli menționăm conceptualizarea mediului ca un cadru de analiză a fenomenelor managementului. Pe acest fundament se examinează eficacitatea managementului ca o funcție a factorilor de mediu-socio-culturali, juridici, politici, economici etc. Întreaga lor concepție este sintetizată sub forma unui model privind variabilele care condiționează managementul și eficacitatea sa într-o viziune macroserială, care este larg utilizată în literatura de specialitate. Un factor important care a contribuit la proliferarea cunoștințelor acestei școli l-a reprezentat capacitatea organizatorică a lui Farmer, realizator al mai multor manifestări științifice cu o largă participare internațională a specialiștilor, precum și bogata sa activitate publicistică concretizată în realizarea unei lucrări de sinteză în 3 volume- *Advances in International Comparative Management*, larg difuzată pe plan mondial.

Școala mediului are ca limite principale supreaaccentuarea rolului factorilor externi managementului, conferindu-i acestuia frecvent o poziție pasivă, iar o altă limită rezidă în insuficiența concretizare a unor analize teoretice și cercetări empirice de unde absența investigațiilor care să cuantifice intensitatea corelației dintre mediu și management.

În ciuda acestor limite, abordarea mediului oferă un cadru de analiză a fenomenelor de management internațional mult mai cuprinzător decât cel asigurat de precedentă școală. Prin abordarea conceptuală și metodologică promovată se conferă managementului comparat un caracter multidimensional, nemairezumându-se doar la latura sa economică. Ca urmare, se constată o îmbogățire și nuanțare apreciabilă a demersurilor teoretico-metodologice, analizelor pragmatice și rezultatelor obținute.

Școala comportistă sau behavioristă

Conturată cu câțiva ani mai târziu decât precedentă, în perioada 1965-1975, școala comportistă marchează un pas înainte, deși este orientat oarecum unilateral managementul comparat. Printre numeroșii săi reprezentanți de prestigiu amintim pe M. Davis, D. Narain, M. Porter ș.a.. Ei reușesc să aducă în prim-planul preocupărilor variabilele comportamentale, denumite adesea culturale. Dintre acestea menționăm atitudinile, credințele, sistemele de valori, comportamentele etc. Prin intermediul lor se face trecerea de la abordarea macrosocială, definitorie pentru primele două școli, la cea microsocioală. Specific școlii comparatiste este axarea asupra interdependențelor fenomenelor de management din diferite țări cu variabilele enunțate la nivel de organizație, grupuri sau categorii de personal. Acordă o atenție deosebită operaționalizării variabilelor care se referă la atitudine și la scara valorilor. Pe această bază încearcă să explice structurile sau modelele comportamentale ale indivizilor și grupurilor din cadrul organizațiilor ce-și desfășoară activitatea în diverse țări.

Potrivit analizei globale făcută acestei școli de către Raghu Nath, o binecunoscută personalitate în domeniu, principalele categorii de probleme avute în vedere sunt :

- relevarea legăturii dintre profilele caracterelor naționale și anumite variabile comportamentale la nivel de organizație, contribuții majore pe acest plan având M. Davis și D. Narain.

- evidențierea variațiilor transnaționale, a atitudinilor și percepțiilor manageriale privind conceptele și activitățile cheie. Pe acest plan sunt notabile aporturile lui G. Barrett, M. Porter și R. Nath.
- identificarea și analiza credințelor, sistemelor de valori și a ierarhiilor necesare în management, ce predomină într-o societate dată. Contribuția cea mai semnificativă în acest domeniu având-o M. Davis.

Această școală prezintă și câteva inconveniente majore : ignorarea aspectelor de eficiență a întreprinderilor, insuficiența adaptare și validare a instrumentelor cercetării la cerințele investigațiilor transnaționale, datorită concepției și folosirii lor preponderente în S.U.A..

Referitor la contribuțiile școlii comportiste menționăm, în primul rând, evidențierea rolului major pe care factorul uman îl are în fenomenele de management într-o abordare transnațională. Pornind de la această premisă se reliefează diferențele semnificative dintre țări și, în cadrul lor, între diferite grupe etnice sau ocupaționale pe planul managementului. Se atrage atenția, cu argumente convingătoare, asupra importanței ce trebuie acordată transferului practicilor de management de la o cultură la alta, de la un stat la altul.

Școala sistemelor deschise

Cronologic, această școală se constituie ulterior precedentelor, în deceniul 1970-1980, având la bază, într-o măsură importantă, acumulările de cunoștințe și experiența acestora. O influență majoră asupra apariției și conținutului școlii sistemelor deschise a avut-o largă proliferare a abordării sistemice din teoria și practica socială, caracteristică intervalului de timp considerat.

În cadrul acestei școli se încadrează o mare parte din cei mai cunoscuți exponenți ai managementului comparat, între care menționăm pe Anant Negandhi, S.D. Prasad, Bernard Estafter, Rosalie Tung și alții. Mai mult chiar, și unii exponenți de frunte ai altor curente, cum ar fi, de pildă Richard Farmer și Barrz Richman, prin lucrările elaborate după 1980, tind să se situeze pe pozițiile școlii sistemelor deschise de management comparat.

Premisa teoretico-metodologică a acestei școli constă în conceptualizarea organizației, managementului, precum și a modului în care sunt încorporate ca sisteme deschise aflate într-o puternică interacțiune. Managementul ca sistem organic integrat în organizație intră în multiple relații cu mediul prin vehicularea de informații, resurse umane, materiale și financiare. Conținutul și intensitatea acestor fluxuri, cu caracteristici diferite de la o țară la alta își impun o puternică amprentă și asupra sistemelor de management ale organizațiilor implicate.

Principala limită a școlilor sistemelor deschise rezidă în definirea aproximativă a unei părți a variabilelor considerate, fără precizia și rigurozitatea necesară, mai ales a celor culturale. De aici o insuficientă credibilitate sau valoare predictivă a rezultatelor puse la dispoziție de specialiști.

Concomitent, școala sistemelor deschise marchează și contribuții majore prin faptul că asigură o sistematizare mai riguroasă atât a demersurilor teoretico-metodologice, cât și a prezentării rezultatelor obținute, cu consecințele de rigoare atât pentru cercetarea științifică și activitatea educațională în acest domeniu, cât și pentru practica managementului în diverse țări.

Școala de management comparat centrată pe rolul „culturii”

Din punct de vedere temporal, această școală de management comparat este ultima cristalizată după 1980. Contribuțiile cele mai substanțiale în conturarea sa le-au avut Geert Hofstede, John Child, Lane Kelly, Reginald Worthley, Triandis și alții.

Surprinzător pentru școala de management comparat centrată pe rolul „culturii” este faptul că însuși conceptul de cultură nu-i definit cu rigurozitatea necesară, existând mai multe accepțiuni ale sale la care apelează reprezentanții săi de frunte. Se recomandă ca termenul de cultură să se refere nu la o națiune ci mai mult la o clasă socială sau la o regiune a unei țări. După G. Hofstede „esența culturii este programarea mentală colectivă. Ea este acea parte a condiționării noastre, pe care noi o acceptăm împreună cu alți membri ai națiunii, regiunii sau grupului nostru, dar nu cu componenții altor națiuni, regiuni sau grupuri”.

În una dintre cele mai complexe, analitice și cunoscute cercetări de management comparat realizate până în prezent, Hofstede delimitează următoarele patru dimensiuni ale culturii :

individualism/colectivism, distanța puterii mare/mică, evitarea incertitudinii intensă/redușă și masculinitate/feminitate.

Se reliefează că în general cultura este acceptată ca un determinant al comportamentului, fiind un instrument esențial pentru înțelegerea proceselor manageriale.

Tratarea managementului comparat în strânsă corelație cu elementele culturii, ale cărei dimensiuni diferă de la o țară la alta și în cadrul aceluiași perimetru național în profil teritorial sau social, explică diferențele substanțiale manifestate în sistemele de management implicate. Există încă „în suferință” serioase probleme metodologice, în special de acuratețe și sistematizare, la reprezentanții acestei școli în ciuda intensității și sferei largi de răspândire pe care o cunoaște în prezent.

Contribuțiile principale ale școlii de management comparat ce se centreză pe rolul „culturii” rezidă în obținerea unui vast material informațional privind managementul în diferite țări ale căror caracteristici diferite sunt puse în relație cu „diferențele culturale” dintre ele, adesea într-o manieră sugestivă. Simultan se constată acordarea unui accent major efectelor sinergice ale mediului, și în primul rând ale culturilor specifice lui, asupra managementului practicat pe diverse meridiane ale mapamondului. Reprezentanții acestei școli formulează concepte inedite, multe demonstrând o cunoaștere aprofundată a teoriei și practicii managementului, care a avut o aderență rapidă și largă nu numai la specialiști. Aceasta poate și datorită eficacelor acțiuni de marketing științific și publicistic pe care în special Hofstede a reușit să le desfășoare în Europa Occidentală și America de Nord. Ca rezultat al lor au fost impulsionate preocupările științifice și educaționale, nu numai în sfera managementului comparativ, dar în general pe întreg domeniul managementului.

În concluzie, școala de management comparat centrată pe cultură, deși poate mai puțin conturată și operaționalizată raportată la precedentele, deține o poziție centrală în prezent, de unde decurge necesitatea și importanța cunoașterii – în măsura posibilităților – a utilizării sale în teoria și practica managementului.

Bibliografie

1. Bollinger, D., Hofstede, G., „Les differences culturelles dans le management” Les editions d’organismes, Paris, 1987
2. Farmer, R., Richman, B., „Comparative management and Economic Progress” Homewood, Irwin, 1965
3. Hinescu, A., „Management”, Universitatea „1 Decembrie 1918”, Alba Iulia, 1998
4. Hofstede, G., „Culture’s, Consequences: International Differences in Work Related Values”, Beverly Hills, California, 1980
5. Nath, R., „Comparative Management, A Regional View”, Bellinger Publishing Company, Cambridge, Massachusetts, 1988
6. Nicolescu, O., „Management”, Editura Economică, București, 1993
7. Nicolescu, O., „Noutăți în managementul internațional-management comparat”, Editura Tehnică, București, 1993
8. Nicolescu, O., „Management comparat”, Editura Economică, București, 1998