

MANAGERUL DE IERI ȘI DE AZI

Daniela-Isabela BORCAN(TIMOC)

Studentă an I, Inginerie Economică-Industrială
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca
Extensia Satu Mare

*„Fiecare stare ce apare trebuie să fi decurs sau să fi rezultat dintr-o schimbare care a precedat-o.”
(Schoppenhauer)*

Așa cum pe Terra există un circuit al apei în natură, la o scară mai mare, în Univers există un circuit al vieții, al nașterii și al morții. Nu știu dacă o forță supremă dirijează din umbră acest ciclu (sunt un om normal care la necaz mai spune un: „Doamne ajută!”), dar cred că ne naștem din praf de stele pentru a ne aduce infima contribuție la schimbarea permanentă și rapidă care are loc într-un colț al Universului, pe planeta albastră Terra, în țara mea, în orașul meu, în casa mea și nu în ultimul rând în viața mea.

Luna aceasta împlinesc 44 de ani și sunt studentă. De ce? Pentru că sunt o optimistă și cred în schimbare. De ce acum? Deoarece după douăzeci și cinci de ani de muncă în care am experimentat mai multe tipuri de management, am înțeles că în fiecare din noi există un manager mai mult sau mai puțin priceput. La urma urmei toți suntem managerii propriei existențe.

În rândurile următoare voi încerca să subliniez schimbările în percepția cuvântului manager, văzute prin prisma omului de rând, al muncitorului cu 25 de ani vechime în domenii diferite: comerț, industrie, transport.

În anul 1988 când am început să lucrez în DEX nu exista cuvântul „manager”. Corespondentul lui era cuvântul „director”. Directorul era sinonim cu șeful suprem, cel care tăia și spânzura și de care era bine să te ferești. Apoi a venit „Revoluția”. Sau să-i spun lovitură de stat? Nici eu nu știu. De-a lungul timpului s-au vehiculat atâtea ipoteze și totuși ceața care învăluie acest subiect rămâne densă pentru majoritatea dintre noi. „Revoluția” a adus prima

schimbare: cuvântul director s-a transformat în cuvântul manager. Practic cuvântul director era sinonim cu vechea orânduire comunistă iar cuvântul manager era sinonim cu noua orânduire capitalistă. În fapt au devenit manageri toți oportuniștii care au dat din coate și s-au declarat „eroi ai revoluției”. Dintr-odată trebuia să îndeplinesc sarcini dictate de un om care nu avea liceul terminat și habar nu avea de semnificația cuvintelor capitalism și manager (nu generalizez, cu scuzele de rigoare menționez că acest episod face parte din experiența proprie). „Arta de a conduce” se rezuma la a urla ordine fără suport și a etala costume de firmă în fața unui auditoriu incapabil să reacționeze de teama disponibilizării. Pe acesta l-am numit în sinea mea „managerul păun”. În anii următori am interacționat cu stilul german de muncă bazat pe principiul lucrului bine făcut, a conștiinciozității și muncii de dragul de a muncii. Paradoxal în această perioadă am întâlnit tipul de „manager parvenit”. Inventiv, românul a reușit să păcălească sistemul german și din om de serviciu într-o fabrică de confecții ajunge în câteva luni manager de producție într-o fabrică germană de renume mondial.(era vecinul secretarei managerului general). Consecința: primează cantitatea mai puțin calitatea. Personal am fost impresionată de stilul de lucru german și mi l-am însușit, ceea ce mi-a ușurat viața în momentul în care am ajuns să lucrez în Italia. Iubesc Italia dar îmi este greu să vorbesc despre această etapă din viața mea, caracterizată de un amalgam de sentimente situate între agonie și extaz. Am lucrat într-o fabricuță mică cu douăzeci de angajați și am întâlnit „managerul total”. Foarte implicat, foarte bine pregătit, atent la cele mai mici detalii, mai ales la cele legate de profit. Consecința: eficiență,

productivitate, calitate. Notă: în această fabrică nu exista niciun muncitor italian, erau trei români, șapte ecuadorieni și opt albanezi. De ce? Deoarece niciun italian n-ar fi muncit pentru banii aceia, se practica un tip de sclavagism modern, oamenii erau plătiți o dată la două – trei luni cu câteva sute de euro, invocându-se invariabil criza financiară. „Manager total” era cumnatul meu italian, soțul surorii mele. Concluzie: „La vita e bella” se transformase în „La vita e brutta” iar vorbele lui Cezar ”Veni, vidi, vici” în „Veni, vidi, perdi”. Rămăsese doar dragostea pentru istoria și cultura italiană. Leonardo da Vinci, Michelangelo Buonarroti, Petrarca alături de toate marile personalități care au făcut cunoscută Italia în lume, își găsiseră un loc în inima mea ajutându-mă să trec peste nimicnicia existenței mele mizere și să transform experiența italiană într-un eveniment pozitiv și important din viața mea. La urma urmei „Usus magister est optimus” adică experiența este cel mai bun profesor iar în viață în afară de câștiguri materiale există lucruri mult mai importante. De aceea reafirm că iubesc Italia și cultura italiană. O perioadă lungă de timp, cam doisprezece ani, am avut onoarea să lucrez cu „managerul inteligent”, acel tip de manager care știe să facă echilibristică pe „puntea îngustă” care separa angajații de acționari, care a înțeles că schimbarea trebuie să vină de la bază și care a înțeles că management = cunoștințe + talent și încă ceva: relații interumane. Acest manager era o femeie, o ingineră. Ea reprezintă modelul meu, datorită ei am hotărât să urmez cursurile acestei facultăți. În această fabrică în care am lucrat doisprezece ani s-a înțeles repede că: ”Tempora mutantur et nos mutamur in illis” adică timpurile se schimbă și noi în ele așa că au introdus un concept nou în România, fabrica vizuală, fabrica noastră a tuturor. Acest concept se bazează în principal pe angrenarea tuturor angajaților în procesul de dezvoltare a întreprinderii, prin informare. Ideea de bază era că muncitorul informat, care știe exact ce contribuție a avut la creșterea profitului devine mai productiv fiind motivat și apreciat pentru munca depusă. O altă idee care pe mine m-a atras era că sunt admise greșelile atâta timp cât ele erau recunoscute. În speță se realiza un așa numit „schelet de pește” care urma niște pași: recunoașterea greșelii - depistarea cauzei greșelii - eliminarea cauzei și remedierea greșelii urmată de asumarea responsabilității în caz de repetare. Deci suntem

oameni și greșim dar nu trebuie să ascundem greșelile ci să încercăm să descoperim sursa greșelii și să o eliminăm astfel încât acea greșeală să nu se mai repete. Bazându-se pe ideea că muncitorul direct productiv știe cel mai bine cum ar putea să-și ușureze munca, să elimine timpii morți sau să aducă modificări instalației pentru îmbunătățirea producției acest concept încuraja inițiativa, orice muncitor putea să pună pe hârtie o idee , aceasta fiind analizată de o comisie și dacă era aprobată era implementată. În această etapă din viața mea m-am simțit om și nu robot, am simțit că îmi aduc umila contribuție la schimbare. Și toate acestea s-au datorat acestei ingineri, managerul inteligent care aprecia oamenii în funcție de rezultate, avea încredere în subordonați practicând delegarea și încurajându-le inițiativa, își asuma responsabilitatea pentru rezultatele favorabile sau nefavorabile obținute și nu în ultimul rând era un bun psiholog.

Ca o concluzie generală a întregii mele activități aș putea afirma că am trecut prin toate etapele schimbării și am reușit să mă eliberez de tarele balcanice care din păcate persistă în întreaga societate românească. Exprimându-mi o opinie personală aș spune că atât pe plan politic cât și economic facem ceea ce trebuie dar ne îndreptăm spre o direcție greșită. Se tot vorbește de corupție dar atâta timp cât nu înțelegem că această corupție începe de la femeia de serviciu și se termină la politicieni nu vom reuși să depășim faza de codașă a Europei. În încheiere afirm că definiția managerului de către Jacques Mainsonrouge: „candidatul ideal a promovat cu summa cum laude, a fost căpitanul echipei de rugby din școală și, merge de cel puțin două ori pe săptămână la teatru sau la operă și ... are succes la femei, este o defnire misogină. Cred cu tărie că orice femeie inteligentă și instruită poate deveni un bun manager. Să nu uităm că în spatele tuturor bărbaților puternici din istoria umanității au existat femei la fel de puternice dacă nu mai puternice și mai inteligente decât iluștri lor consorți. Și da, cred că managerul viitorului va fi: ”generalist și psiholog, om al Renașterii și al gândirii globale, da Vinci, Goethe”.

BIBLIOGRAFIE / REFERENCES

Abrudan, I., (2012) *Cultură Managerială*, Editura Digital Data, Cluj-Napoca.