

## VIITORUL MANAGEMENTULUI

## THE FUTURE OF MANAGEMENT

**Prof.dr.ing.,ec. Ioan ABRUDAN**

Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Face parte oarecum din spiritul epocii, viziunea strategică, adică tendința de a prevedea evoluția realității. Demersul acesta este foarte complex cu atât mai mult cu cât dinamica absolut năucitoare a schimbării, este cea mai mare dificultate în această materie. Atunci când vorbim de previziunea evoluției managementului, ținând cont de faptul că în „pentagrama” atributelor managementului primul atribut este previziunea, vorbim, de fapt, inclusiv de „previziunea previziunii”. Pe acest fundal, pare că, cea mai potrivită atitudine a omului contemporan, este conștientizarea de către acesta a situației că „se poate întâmpla orice”. Reverberațiile acestui sentiment pot conduce la cultivarea unor abilități de genul flexibilitate, adaptabilitate, agilitate, reziliență la șocuri, elasticitate și altele din acest registru comportamental. Este interesant că, în momentul în care omul se găsește pe un trend crescător de evoluție cu un orizont destul de larg asupra caracteristicilor realității, devine tot mai vulnerabil în prevederea viitorului tocmai datorită dezvoltării spiritului inovativ care, acompaniat de libertatea de exprimare, multiplică peisajul reperelor din care se vor extrage trăsăturile viitorului. Din acest peisaj „cauzal”, caracteristicile viitorului se pot contura inclusiv prin fenomenul „lebedei negre”, dezvoltat de către N. Taleb într-una din cărțile sale. Este un fel de „efect secundar” al democrației și inovației care multiplică către infinit alternativele de dezvoltare viitoare, făcând foarte dificilă izolarea unei singure sau a unui grup restrâns de direcții de

The strategic vision i.e. the tendency to foresee the evolution of reality is somehow part of the spirit of the age. This endeavour is very complex all the more so as the absolutely bewildering dynamics of the changes is the hardest in the matter. When we talk about foreseeing the evolution of management, taking into account that in the pentagram of the attributes of management the first attribute is forecasting, we actually talk about the “forecast of forecast”. Based on this, it seems that the contemporary man’s best attitude is to become aware that “anything can happen.” The echoes of this feeling can lead to the cultivation of abilities such as flexibility, adaptability, agility, resistance to shock, spring and others of the same behavioural register. It is interesting to see that whenever man is on an upward evolutionary trend having quite a large horizon on the features of reality, s/he becomes more vulnerable in foreseeing the future specially due to the development of the innovative spirit, which accompanied by the freedom of expression, multiplies the landscape of fixed points which the features of the future shall be extracted from. This “causal” landscape delineates the features of the future also by the “black swan” phenomenon developed by N. Taleb in one of his works. It is a sort of “secondary effect” of democracy and innovation that multiplies the future development alternatives to the infinite, making it difficult to isolate one single or even a small number of directions of evolution of the world. In other words, democracy makes each social component a

evoluție a lumii. Cu alte cuvinte, democrația face din fiecare componentă socială un generator de „energie informațională”, conform terminologiei marelui matematician român O. Onicescu. Procesul democratic accesibilizează energia informațională a fiecărui eveniment și, în continuare, se pot genera infinite direcții capabile să descrie viitorul. Oricum, cel mai dificil adversar al previziunii este schimbarea, iar acumularea unui volum tot mai mare de cunoaștere induce, în mod paradoxal, nu sentimentul de siguranță ci senzația de incertitudine, dezvoltată de L. Blaga în conceptul de „minus-cunoaștere”. Această senzație a fost recunoscută și de fondatorul mecanicii clasice I. Newton, dar și de A. Einstein, mai târziu.

Mărturisesc, că ideea tematicii prezentului editorial, s-a conturat ca o continuare a editorialului din numărul precedent al revistei care, reunind „tradiția și inovarea din management” incită la prefigurarea unui viitor posibil pentru știința managerială. În acel editorial se delimitau etapele de evoluție ale managementului ca fiind „autoritarismul-leadership-ul-managementul bazat pe cunoaștere” fără ca să fie vorba neapărat de o succesiune istorică ci, mai degrabă, mixturi ale acestor elemente cu dominante diferite, în diferite epoci istorice. Suportul logic al trinomialului anterior provine din filozofia sufistă și reflectă drumul pentru „apropierea de Dumnezeu”. Ceva, oarecum similar, am putea decifra, însă, și în filozofia creștină. Astfel, în Epistolele lui Pavel către Romani, capitolul 13, se afirmă: „1. Oricine să fie supus autorităților înalte, căci nu se află autoritate decât de la Dumnezeu iar cele existente de Dumnezeu au fost puse”. În consecință, în Evanghelia după Matei, capitolul 12, se specifică: „21. Dați Cezarului ce este al Cezarului și lui Dumnezeu ceea ce este a lui Dumnezeu”. Am poziționat, astfel, „autoritatea”. Mai departe, putem găsi trimeri la „leadership” în Pildele lui Solomon de genul: „16:24 Cuvintele prietenoase sunt ca un fagure de miere, dulci pentru suflet și sănătoase pentru oase” sau „19:22 Ceea ce face farmecul unui om este bunătatea lui”. Către același înțeles, converge și dictonul: „22:1 Un nume bun este mai de dorit decât o bogăție mare și a fi iubit prețuiește mai mult decât argintul și aurul”. Am parcurs, până acum, primele două elemente din trinomialul deja

generator of “informational energy”, according to the terminology used by the great Romanian mathematician, O. Onicescu. The democratic process makes the informational energy of each event more accessible, and it can generate infinite directions that can describe the future. Anyway, the change is the toughest enemy of forecast, and acquiring a larger amount of knowledge paradoxically doesn't induce certainty but rather the feeling of uncertainty, as pinned down by L. Blaga in the concept of “minus-knowledge”. This feeling was also acknowledged by the founder of classical mechanics, I. Newton and also later by A. Einstein.

I must admit that the idea for the topic of this editorial occurred as a continuation of the editorial of the previous number, which brings together “tradition and innovation in management” and incites to foreshadow a possible future for managerial sciences. The previous editorial highlighted the stages of management evolution as being “knowledge-based authoritarianism – leadership – management” without necessarily coming down to a historic succession but rather mixtures of these elements featuring various dominants in various ages. The logical support of the above trinomial comes from Sufi philosophy and reflects the way for “approaching God”. We could detect something somewhat similar in Christian philosophy, too. Thus, in Paul's Epistle to the Romans, chapter 13 it is stated that: “Every person is to be in subjection to the governing authorities For there is no authority except from God, and those which exist are established by God.” Consequently, the Gospel by Matthew, chapter 12 states: “21. Give to Caesar what is Caesar's, and to God what is God's.” We have thus pinned down “authority”. Furthermore, we can find references to “leadership” in the Proverbs such as: “16:24 Pleasant words are a honeycomb, sweet to the soul and healing to the bones” or “19:22 What is desirable in a man is his kindness”. The dictum: “22:1 A good name is to be more desired than great wealth, favor is better than silver and gold” converges to the same meaning. We have covered the first two elements of the trinomial that we have presented: authority and leadership. There are many paragraphs in the

prezentat: autoritatea și leadership-ul. Pentru „cunoaștere”, Sunt foarte multe paragrafe în Biblie din care citez tot din Pildele lui Solomon: „22.29 Dacă vezi un om iscusit la lucrul lui, acela poate sta lângă împărați nu lângă oamenii de rând” sau „23.12 Deschide inima la învățătură și urechile la cuvintele științei”. Și iată, am adăugat și ultimul termen al trinomialului care este „cunoașterea” (tehnologia, știința”). Texte de această factură pot fi găsite în toate cărțile de înțelepciune ale lumii, indiferent de doctrina religioasă la care se referă. De aceea, așa cum am afirmat de mai multe ori, aceste cărți pot fi considerate adevărate „manuale de management” care, în plus, beneficiază de autoritatea doctrinei religioase. În sfârșit, așa cum finalizam editorialul din numărul trecut al revistei, ajunși în paradigma cunoașterii se deschide un alt univers pe care dinamica accelerată a schimbării îl face dificil de previzionat.

Aristotel ne spunea că natura este un „principiu al mișcării și schimbării” (Fizica). Dar, ideea schimbării continue a străbătut întreaga filosofie pe toate meridianele pământului de la Heraclit din Efes și până la Confucius. Un nivel ceva mai rafinat al acestei idei, este „perspectiva” din care este privită schimbarea sau, cu alte cuvinte, cine este observatorul schimbării. Aristotel mai preciza că schimbarea se poate realiza în raport cu substanța, calitatea, cantitatea și locul.

Când discutăm despre viitorul managementului, este vorba, în primul rând, despre acea schimbare care privește „transformarea organizațională”. Să observăm că, acest gen de schimbare, se referă la aproape toate componentele referențialului formulat de Aristotel, poate mai puțin la componenta „loc”, deși fenomenul de globalizare validează și această caracteristică. De altfel, în cadrul științei manageriale, se găsește o zonă denumită „managementul schimbării” care, în esență, afirmă existența și/sau necesitatea schimbării și evidențiază posibilitățile de gestionare a schimbării.

Pe de altă parte, Ecclesiastul biblic afirmă: „ceea ce a mai fost, aceea va mai fi și ceea ce s-a mai întâmplat se va mai petrece, căci nu este nimic nou sub soare” (Ecclesiast 1.9). Trebuie să recunoaștem că este destul de dificil de conciliat acest dicton cu existența schimbării.

Biblie related to “knowledge”, from which I also quote the Proverbs: “22:29 Do you see a man skilled in his work? He will stand before kings; He will not stand before obscure men.” or “23:12 Apply your heart to discipline and your ears to words of knowledge.” And thus we have added the third element to the trinomial, which is “knowledge” (technology, science”). Such texts can be found in all books of wisdoms in the world irrespective of the religious doctrine they refer to. This is why, as we have already mentioned several times, these books can be considered genuine “management handbooks”, which also benefit from the authority of the religious doctrine. Finally, as we were concluding the editorial of the previous number of our journal, reaching the paradigm of knowledge a new universe opens, which the fast dynamics of change renders difficult to predict.

Aristotle said that nature was a “principle of movement and change” (physics). However the idea of constant change roamed the entire philosophy on all the meridians of the world from Heraclitus of Ephesus to Confucius. A somewhat more refined level of this idea is the “perspective” from which change is considered or, in other words, who the observer of change is. Aristotle also said that change can be achieved in relation to substance, quality, quantity and place.

When we discuss the future of management, we come down first to the change that regards “organizational transportation”. Let us notice that this kind of change refers to almost all the components of the referential worded by Aristotle but maybe less the “place” component although the globalization phenomenon validates this feature. As a matter of fact, in managerial sciences, there is an area called the “management of change” that actually underlines the existence and/or the need of change and highlights the possibilities of managing changes.

On the other hand, the biblical Ecclesiastes states that: “What has been will be again, what has been done will be done again; there is nothing new under the sun.” (Ecclesiastes 1:9). We must admit that it is quite difficult to reconcile this dictum with the essence of change.

Cu mii de ani în urmă, a apărut filosofia Hermetică în bazinul mediteranean. Unul dintre principiile acestei filosofii era „principiul cauzei și efectului”. În legile Kybalionului (H. Durville) care esențializează această filosofie, principiul cauză-efect este formulat astfel: „Orice cauză are efectul său, orice efect are cauza sa; totul se întâmplă conform legii. Hazardul este un nume dat unei legi necunoscute. Sunt numeroase planuri ale cauzalității, însă nimic nu scapă legii”. Cu alte cuvinte, senzația schimbării ne este indusă de descoperirea continuă a unor noi legi cauzale care, de fapt, există din totdeauna, dar n-au fost accesibile spiritului uman. Se consumă aici, o contradicție dintre infinitul lumii în care trăim și finitul cunoașterii umane. De pe această platformă ideologică, formularea Ecleziastului biblic pare plauzibilă și validează ca și soluție de atenuare a șocului schimbării, acumularea continuă de cunoaștere. În revers, acest activism contrastează puternic cu confortul imobilismului redat cu atâta putere de semnificație de poetul nostru național, Mihai Eminescu, în „Luceafărul”: „Și din repaos m-am născut, mi-e sete de repaos”. În terminologia schimbării, atitudinea activă de adaptare a resursei umane la noile realități relevate de progresul cunoașterii este numită „agilitate”. Pe de altă parte, imobilismul caracteristic repaosului creează omului, aflat în această stare, o anumită „fragilitate”, cum se exprimă unul dintre campionii contemporani ai teoriei riscului, N. Taleb, pe care l-am pomenit ceva mai devreme. Într-o sinteză a considerentelor anterioare, putem defini schimbarea ca și percepția unui observator care este îmbarcat în „trenul vieții” despre care ne vorbea foarte inspirat poetul indian Rabindranath Tagore în poezia sa cu titlul „Balada vieții”. Schimbarea este, așadar, o mișcare într-un peisaj etern, care ni se dezvăluie, însă, fiecăruia, treptat și doar parțial, întreținându-ne constant mirajul noutății. Viziunea aceasta asupra schimbării, își asociază imperios conceptul de risc, ce presupune desfășurarea unor activități cu prezumția și suspiciunea ignoranței asupra întregului ansamblu de legi ale cauzalității respectivelor activități. Sigur că, prima implicație a acestei situații se referă la vulnerabilitatea previziunilor, vulnerabilitate care este cu atât mai semnificativă

Thousands of years ago, Hermeticism appeared in the Mediterranean basin. One of the principles of this philosophy was the principle of “cause and effect”. The Kybalion (H. Durville) that pins down this philosophy, the cause and effect principle is drawn as follows: “Any cause has its effect, any effect has its cause; everything occurs according to the law. Hazard is the name given to an unknown law. There are several plans of causality but nothing escapes the law”. In other words, the feeling of change is not induced by the continuous discovery of new causal laws, which have actually always existed but have not been accessible to the human spirit. Here there is a contradiction between the infinite world we live in and the finite of human knowledge. From this ideological perspective the wording of the biblical Ecclesiastes seems plausible, and validates the constant accumulation of knowledge as a solution for mitigating the shock of change. On the other hand, this activism is in strong contrast with the comfort of immobility rendered with such strong tenor by our national poet, Mihai Eminescu in his poem “Luceafărul”: “Out of the utmost stillness born I have a thirst for stillness”. In the terminology of change, the active attitude of adaptation of the human resources to the new realities revealed by the progress of knowledge is called “agility”. On the other hand, the immobility that characterizes stillness gives a certain “frailty” to the human found in this state, as expressed by one of the contemporary champions of the theory of risks, N. Taleb whom we have mentioned earlier. In a synthesis of previous reasoning, we can define change as an observer’s perception riding the “train of life” about whom the Indian poet Rabindranath Tagore spoke in such an inspiring manner in his poem titled „A Ballad of Life”. Thus, change is a movement in an eternal landscape that comes into the open gradually to everyone but only partially, maintaining constantly the delusion of novelty. This vision on change gets imperatively associated with the concept of risk, which implies the development of certain activities with the presumption and suspicion of ignorance over the whole set of causality laws that determine the said activities. Naturally, the first implication of this situation refers to the vulnerability of

cu cât crește orizontul de investigare. Dar, oare, de ce este necesară transformarea (schimbarea) organizațională? Există o sursă pentru schimbarea orientată dinspre organizație spre mediu când organizația își propune anumite obiective de atins. Această schimbare își propune o rearanjare a resurselor pentru ca obiectivul să devină realizabil, în condițiile în care, în orice moment, pot apărea manifestări ale binomului cauză-efect, necunoscute încă, sau generate chiar de propria mișcare a organizației. În al doilea rând, organizația poate genera schimbare tocmai pentru menținerea într-o stare dezirabilă, care o favorizează, în contextul în care mediul exterior produce continuu influențe defavorabile necunoscute, datorită manifestărilor necunoscute ale binomului cauză-efect. Pe de altă parte, organizația este o comunitate profesională constituită pentru un anumit scop, pe care îl realizează prin însumarea potențialului componentelor săi, prin eliberarea forței sinergice rezultate din constituirea ansamblului respectiv. Să remarcăm că Aristotel lega schimbarea de un referențial alcătuit din patru repere: substanța, calitatea, cantitatea și locul. Dacă organizația este o comunitate umană, atunci este destul de ușor să ne imaginăm ce înseamnă schimbarea în raport cu cantitatea, calitatea și locul, chiar dacă avem în vedere doar semnificația primară a acestor repere. După opinia mea, însă, cea mai complicată situație este generată de schimbarea de substanță. „Substanța umană” reprezintă modalitatea specifică în care se creează conexiunile dintre oameni, adică modul particular în care se combină particulele acestui amestec. Și aici, ne-am dat întâlnire cu infinitul, pentru că dacă trei particule generează  $3!=6$  variante de combinare, 20 particule generează un număr de  $20! = 2 \cdot 10^{18}$  variante de combinare adică un „mic” infinit. Aceasta poate fi una din dimensiunile schimbării, dar orice schimbare poate determina, ca și cauză, un număr mare de efecte. În acest moment, parcă ne găsim în situația particulei care ciocnind o altă particulă o descompune în altele și ajungem, în final, la colosala putere atomică.

Dintr-o altă perspectivă, lumea globalizată despre care discutăm astăzi, vrea să-și organizeze entitățile componente după alte criterii. Noul

previsions, which is all the more significant the more the investigation horizon enlarges. But why is organisational transformation (change) necessary? There is a source for the change oriented from the organisation to the environment whenever the organisation aims at certain objectives. This change is aimed at re-organising the resources so that the objectives becomes achievable since the cause-effect binomial may occur at any time even if unknown but still generated by the organisation's own movement. Second, the organisation can generate change precisely to keep itself in a desirable state that favours it while the external environment constantly produces bad unknown influences due to the unknown manifestations of the cause and effect binomial. On the other hand, the organisation is a professional community established for a certain purpose, which it achieves by integrating the potential of its components, by releasing the synergic force resulting from the establishment of the said assembly. Let us note that Aristotle connected change to a referential made up of four marks: substance, quality, quantity and place. If the organisation is a human community, it is quite easy to imagine what change means in relation to quantity, quality and place even if we consider only the primary meaning of the said variables. In our opinion however the most complex situation is generated by the change in substance. “Human substance” is the specific means in which the connections among people is created that is to say the special manner in which the particles of this mixture combine. And here we encounter the infinite because if three particles generate  $3!=6$  combinations, 20 particles generate  $20! = 2 \cdot 10^{18}$  variants, i.e. a small infinite. This may be one of the dimensions of change but any change may determine a large number of effects as a cause. At present, it seems that we are in the situation in which a particle collides with another particle decomposing it in many more other particles and we finally reach the huge atomic power.

From another point of view, the globalised world we talk about wishes to organise its entities according to other criteria. The new field of forces that sets in order the establishment of the

câmp de forțe care ordonează constituirea comunităților în lumea globalizată pare a fi determinat de interese economice. Nu mai par relevante demarcațiile comunitare pe bază națională și, până la urmă, este perceptibilă chiar și o politică de atenuare a necesității de întemeiere a familiei.

Acesta este fundalul ideatic pe care se dezvoltă, cu o mare intensitate, conceptul de „cultură organizațională”. Cu alte cuvinte, într-o lume în care este evident procesul de „atomizare”, singurul criteriu de agregare ce pare a fi încurajat este cel economic. Dar, după cum am văzut, și acesta, explodează într-un infinit de posibilități în care omul este doar un instrument ce trebuie să realizeze o anumită misiune. Marele nostru poet Lucian Blaga sintetiza foarte corect această situație în următoarele versuri: „Gândul lor e dovedit / Omul nu-i decât măsura / Unui drum de împlinit”. Să remarcăm în aceste versuri, că omul este măsura schimbării, că nu există schimbare dacă nu există un observator al ei, că atunci când vorbim de schimbare, vorbim, în fapt, de o percepție umană, adică de un nivel de cunoștințe al omului asupra proprietăților mediului în care trăiește.

În acest demers, din perspectivă istorică, omul a conturat anumite demarcații care separă perioadele istorice numite orânduiri sau epoci, ce reflectă distanțe în timp, în care se ajunge la un nivel „critic” de schimbare în care se trece de la „ceva” la „altceva”. Este extrem de interesant, în acest sens, că perioadele evoluției s-au contractat mereu sugerând o evoluție exponențială la fel ca și la variabila „creșterea populației”. Nu este întâmplătoare nici asocierea dintre acumularea de cunoștințe pe care am nominalizat-o ca „schimbare” și creșterea populației, tocmai pentru că prin creșterea populației volumul cunoștințelor înmagazinate în „creierul global” al umanității, cum își întitula inspirat o carte H. Bloom, crește și el. Dar, creșterea exponențială, din punct de vedere matematic, își definește întotdeauna o asimptotă, care are vocația unui sfârșit, de unde fenomenul respectiv intră în infinit. Epoca în care trăim este în apropierea asimptotei, adică în apropierea unui moment în care densitatea schimbării este maximă și va trebui să ne găsim o

communities in the globalised world seems to be determined by economic interests.

The national community borders seem no longer important and what is more, a policy of mitigating the need for settling down seems also perceivable.

This is the ideological background on which the concept of “organisational culture” intensely develops. In other words, in a world in which the “atomisation” process seems obvious, the only aggregation criterion that seems to be embraced is the economic criterion. However as we have seen, it also explodes in an infinite number of possibilities in which the human being is merely an instrument that must accomplish a certain mission. Our great poet, Lucian Blaga synthesised this situation very correctly in the following verses: “Their thought is proven / Man is but the measure of a road to be achieved.” Let us note that according to these verses man is the measure of change, that there is no change if there isn’t an observer to it, that when we speak about change we actually speak about a human perception i.e. man’s knowledge about the features of the environment s/he lives in.

In this whole endeavour, from a historical perspective, man has set some landmarks that separate historical periods called ages or epochs, which reflect the distance in time, in which a “critical” level of change was reached in which the transition was made from “something” to “something else”. From this perspective it is extremely interesting that the periods of evolution have always contracted suggesting an exponential evolution the same way as in the case of the “population growth” variable. The relationship between the knowledge accumulation that we have called “change” and the population growth are not accidental either precisely because by the growth of the population the volume of knowledge store in the “global brain” of humanity - as H Bloom titled one of his books – increases, too. But mathematically the exponential growth always defines and asymptote, which plays the role of an ending, from which the said phenomenon enters the infinite. The age we live in is close to the asymptote that is to say near a moment when the density of change is at its peak and we should find

altă metrică pentru schimbare. Să fie momentul accederii la o altă paradigmă pentru comportamentul uman și, implicit, pentru un alt tip de management?

Nu demult, am citit o carte de eseuri foarte interesantă scrisă de J. Attali, un personaj cu o oarecare notorietate și o mare experiență politică și administrativă, fost consilier al președintelui Franței, F. Mitterrand și fondator și prim-președinte al BERD. Cartea se intitulează, emblematic pentru tematica acestui editorial, „Scurtă istorie a viitorului” și a fost publicată în 2007. Având o vechime, deci, de 10 ani de la prima apariție, se pot oarecum verifica și valida unele informații. Ni se spune, la caracterizarea epocii actuale, despre supremația pieței, despre importanța banului, despre duritatea competiției și despre zone ale lumii care decad, iar altele, care preiau supremația economică și nu numai. Sunt menționate trei valuri succesive în care se va desfășura viitorul: hiperimperiul, hiperconflictul și hiperdemocrația. În primele două valuri, se amplifică competiția și se exacerbează diferențele putând degenera în mari conflicte, ducând până spre culminație tendințele percepute în lumea actuală. Dacă vom depăși, însă, aceste perioade al treilea val pare a aduce liniștea și fericirea tuturor. Vor domina „întreprinderile relaționale” în care „cu cât dai mai mult cu atât primești mai mult” (op. cit. p. 273), care ne amintește parcă de principiul al treilea al mecanicii, iar „profitul nu va fi decât o condiție necesară a supraviețuirii și nu o finalitate” (op. cit. p. 274). În această ultimă epocă, după opinia autorului, se „va dezvolta un *bun comun* care va crea *inteligenta colectivă*. Bunul comun al umanității, finalitatea colectivă a hiperdemocrației nu va fi nici grandoarea, nici bogăția, nici chiar fericirea, ci protecția ansamblului elementelor care fac viața posibilă și demnă: clima, aerul, apa, libertatea, democrația, cultura, binele, cunoștințele, etc.” (op. cit. p. 282), iar ființele care vor popula această epocă, vor fi „niște ființe destul de stăpâne pe ele însele pentru a fi lipsite de dorința de a acumula, de a risipi și de a cunoaște invidia, fericite doar când îi văd pe alții fericiți, programate pentru a le plăcea ceea ce sunt, debarasate de orice dorință și de orice egoism” (op. cit. p. 288). Să observăm, ca și

another measure for change. Is it the moment when we access another paradigm of human behaviour and implicitly for another type of management?

I have recently read an interesting book of essays written by J. Attali, a rather known character with a vast political and administrative experience, former counsellor to the French president, F. Mitterrand as well as founder and CEO of EBRD. The book is titled iconically for the topic of this editorial, “A Short History of the Future” and was published in 2007. As 10 years have passed since it was first published, some of the information can be double-checked and confirmed. When characterising our age, it speaks about the supremacy of the market, the importance of money, the toughness of competition, the areas of the world that decay and others that take over economic supremacy but not only that. It mentions three successive waves in which the future will unfold: the hyper-empire, the hyper-conflict and the hyper-democracy. In the first two waves, competition gets amplified and differences exacerbate that could lead to major conflicts taking the trends perceived in the present to their culmination point. But if we manage to overcome these periods, the third wave shall bring peace and happiness to all. The “relationship-based enterprises” are going to dominate, in which “the more one invests, the more one gets” (op. cit. p. 273), which somewhat reminds us of the third principle of mechanics, and “profit will be but a necessary condition to survival and not an aim in itself” (op.cit. p. 274). In the author’s opinion, the latter age shall “create a common good that will give birth to collective intelligence. Mankind’s common good, the collective goal of hyper-democracy shall no longer be grandeur, nor wealth, nor even happiness, but rather the protection of all the elements that make life possible and dignified: climate, air, water, freedom, democracy, culture, the good, knowledge etc.” (op.cit. p. 282) and the beings that will populate this age shall be “beings that will be quite self-possessed and will have no will to accumulate, waste or to know envy, they will be happy only if they see the other happy, they will be programmed to like what they are, and will be free of any desire and selfishness” (op. cit. p. 288). Let us note as the first observation that we

primă constatare, că pentru acești oameni trebuie să reformulăm piramida necesităților a lui Maslow. Ce îi va determina pe unii dintre ei să accedă la funcția managerială? Doar altruismul?

Trebuie să recunosc că am fost oarecum surprins de această descriere, cu atât mai mult cu cât vine de la un personaj cu antecedentele lui Attali. Această imagine, pare a fi mai degrabă convergența paradoxală dintre un ideal al doctrinei comuniste și o materializare a unor deziderate biblice.

Pe acest fundal, pare relevantă situația semnalată în presă (Lumea, nr. 8/2017) că: „La nivelul lui 2003, organizațiile creștine din China considerau că unul din 10 cetățeni este creștin”. În aceeași sursă, se relatează că: „Președintelui chinez Jiang Zemin i se atribuie intenția de a face din creștinism religie oficială în China. Într-o discuție privată, la întrebarea ce decret ar da înainte de a părăsi funcția, acesta a spus: „*Aș face din creștinism religia oficială a Chinei*”.

Să fie descrierea viitorului propusă de Attali, imaginea modelului chinezesc de dezvoltare? Iar, în interiorul acestui peisaj, care ar fi locul și rolul managerului? Cred că noi, generația celor mai în vârstă, le-am cunoscut deja, cel puțin în aspectele lor generale(!?)

Personal, apreciez, că oamenii vor rămâne competitivi și cooperanți, în același timp, tocmai pentru că sunt diferiți. Mixtura dintre competiție și cooperare va ajusta și semnificația binomului „subordonare-insubordonare”.

În definirea managementului, nucleul central va rămâne, după opinia mea, cunoașterea ca izvor de decizie și amestecul dintre leadership și autoritate, ca mod de operare. Dozajul dintre cele trei elemente, adaptat circumstanțelor în care se desfășoară activitatea, va constitui, ca întotdeauna, o măsură a talentului managerial.

Pe de altă parte, diversitatea și diferența sunt surse pentru mișcare și progres. Iar, viața înseamnă mișcare.

shall need to reformulate Maslow's hierarchy of needs. What will make some of them access a managerial position? Mere altruism?

I must admit that I was somewhat surprised by this description, all the more so as it comes from an experienced personality such as Attali. This image rather seems to be the paradoxical convergence between the ideal of the communist doctrine and the materialisation of some biblical goals.

Based on the aforementioned background, the situation noted in the press (Lumea, no. 8/2017) seems relevant, namely that: „In 2003 the Christian organisation in China considered that one out of 10 citizens was a Christian”. The same source mentioned that: “The Chinese President Jiang Zemin is said to have the intention to make Christianity an official religion in China. In a private discussion, being asked about the decree he would pass before he left his position, he said: “I'd make Christianity an official religion in China.”

Could the description of the future suggested by Attali the image of the Chinese model of development? And, what would the place and role of the manager be in this context? I think we, the older generation, have already known them at least in their very general aspects (!?)

I personally believe that people would stay competitive and cooperative at the same time exactly because they are so very different. The mixture between competition and cooperation shall also adjust the meaning of the “subordination-insubordination” binominal.

In defining management, the central nucleus would remain, in our opinion, knowledge as a source of decision and the mixture between leadership and authority as a means of operation. The ratio of the three elements, adapted to the circumstances in which the activity is performed shall mean the extent of managerial talent as it has always been.

On the other hand, diversity and dissimilarity are sources of movement and progress. And, life itself means progress.