



UNIUNEA EUROPEANĂ



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI ȘI
CERCETĂRII
ȘTIINȚIFICE

OIPOSDRU



ACADEMIA ROMÂNĂ

Investește în oameni !

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013

Axa prioritară nr.1 „Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere”

Domeniul major de intervenție 1.5 “Programe doctorale și post-doctorale în sprijinul cercetării”

Titlul proiectului: **“Cultura română și modele culturale europene: cercetare, sincronizare, durabilitate”**

Beneficiar: **Academia Română**

Numărul de identificare al contractului: POSDRU/159/1.5/S/136077

Raport științific de cercetare doctorală

Tutore îndrumător:

Dr.CS I Constantin CIUTACU

Doctorand:

Elisei CRĂCIUN

București, 2015



UNIUNEA EUROPEANĂ



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



MINISTERUL
EDUCAȚIEI ȘI
CERCETĂRII
ȘTIINȚIFICE

OIPOSDRU



ACADEMIA ROMÂNĂ

Elemente culturale ale domeniului IT în România

Tutore îndrumător:

Dr.CS I Constantin CIUTACU

**Doctorand:
Elisei CRĂCIUN**

Această lucrare a fost realizată în cadrul proiectului “Cultura română și modele culturale europene: cercetare, sincronizare, durabilitate”, cofinanțat de Uniunea Europeană și Guvernul României din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, contractul de finanțare nr. POSDRU/159/1.5/S/136077.

București, 2015

SUMAR

INTRODUCERE

CAPITOLUL I. ELEMENTE DE CULTURA ORGANIZATIONALA

CAPITOLUL II. CULTURA MANAGERIALA ANTICA

2.1 GANDIREA ECONOMICA IN ANTICHITATE

2.2 MANAGEMENTUL STIINTIFIC

2.3 MANAGEMENTUL ADMINISTRATIV

2.4 ORGANIZAȚIA BIROCRATICĂ

CAPITOLUL III. TEORII MODERNE PRIVIND MANAGEMENTUL

3.1 RELATIILE INTER-UMANE

3.2 COMPONENTA SOCIALA

3.3 ȘCOALA CONTINGENTIALA/SITUATIONALA

CAPITOLUL IV. DEZVOLTAREA ELEMENTELOR CULTURALE IN MANAGEMENT

4.1 MODELUL DIFERENTELOR CULTURALE ALE LUI GEERT-HOFSTEDE

4.2 MODELE PRO-DESCENTRALIZARE ORGANIZAȚIONALĂ

4.3 MODELUL CULTURAL SI PARADOXURILE MANAGERIALE ALE LUI CHARLES HANDY

CAPITOLUL V. CULTURA CAPITALULUI UMAN LA NIVELUL FIRMEI

5.1 CONCEPTUL DE CALITATE A CAPITALULUI UMAN LA NIVELUL FIRMEI 21

5.2 ELEMENTE DE CULTURA STRATEGICA

5.3 CULTURA INTERNETULUI

CAPITOLUL VI. ELEMENTE CULTURALE ALE DOMENIULUI IT IN ROMANIA

6.1 FORMAREA SI PERFECTIONAREA PERSONALULUI

6.2 CULTURA ORGANIZATIONALA

6.3 CAPITALUL UMAN IN ECONOMIA VIITORULUI

BIBLIOGRAFIE

Rezumat

Deși noțiunea de capital uman este fundamentată începând cu anul 1960, aceasta este încă pe drumul maturității științifice. Pe de o parte, noțiunea de capital uman este propulsată de rădăcinile ei economice, pe de alta parte de natura practică. Din punct de vedere economic, putem interpreta capitalul uman ca factor de producție, iar pasul logic imediat următor este ca acest factor să fie măsurat și pus în valoare. Din punct de vedere practic, putem interpreta noțiunea de capital uman ca fiind rezultatul ciclurilor de învățare sub diferite forme. Abordarea economică presupune fundamentarea unei teorii generale prin care noțiunea să fie definită în termeni abstracti, de preferință în conjuncție cu alți factori de producție mai puțin interpretabili. Abordarea practică trebuie să aibă în vedere contextul în care capitalul uman este pus în valoare. Și nu în ultimul rând, abordarea economică caută diferențele manageriale și economice ale capitalului uman ca factor de producție față de resursele organizaționale în mod normal analizate în microeconomie, iar abordarea practica ia în considerare capitalul uman ca indicator al dinamismului și volatilității mediului economic actual¹.

În lucrarea de față am realizat o punte de legătură între principalele noțiuni care stau la baza capitalului uman și acesta: resursele umane, capitalul fix precum și și elementele culturale.

Am evidențiat abordările în gândirea managerială privind resursele umane, în special abordările istorice, care au rezistat din epoca antică și până la revoluția industrială. De asemenea am evidențiat, potențialul capitalului uman, în contextul unei decizii corecte de investiție.

Am explorat intersecția dintre capitalul uman și diferitele teorii ale firmei, dar și dezvoltarea elementelor culturale în management.

Dintr-o perspectivă mai largă a temei de cercetare aleasă – Elemente culturale ale domeniului IT în România – lucrarea de față își propune să sintetizeze aceste perspective abordate în decursul timpului, într-un proces evolutiv dependent de factorii sociali și tehnologici. Obiectivul este de a identifica elementele importante ale evoluției managementului resurselor umane în contextul cultural în care s-au cristalizat, identificând nu numai care au fost aceste elemente dar și de ce acestea au apărut în contextele respective.

Lucrarea își propune să prezinte diferitele viziuni asupra resurselor umane ale unor curente și școli de management, din epoca antică și până în prezent. Scopul studiului diferitelor viziuni asupra resurselor umane este de a evidenția posibile modalități în care acestea pot contribui la practica managementului curent, dacă și în ce măsură acestea sunt aplicabile. De asemenea, o examinare detaliată a viziunilor asupra resurselor umane și a contextului în care acestea s-au cristalizat poate aduce perspective noi asupra diverselor practici manageriale curente.

Chiar dacă știința resurselor umane s-a desprins de aproximativ 100² de ani ca știința separată de managementul general, resursele umane au reprezentat o problemă esențială pentru fiecare gânditor și teoretician al managementului și al economiei. Aceștia au tratat problematica resurselor umane – a lucrătorilor – în contexte puternic dependente de mediile sociale, economice și politice ale vremurilor lor.

¹ Burton-Jones, A., Spender, J.-C., The Oxford Handbook of Human Capital, p. 8

² <http://www.cipd.co.uk/cipd-hr-profession/centenary/>, accesat la data de 24-Mar-2014 ora 09:35

În lucrare am dezvoltat, de de altă parte, conceptele de calitate, capital uman și competitivitate pentru a determina în ce măsură calitatea capitalului uman influențează competitivitatea firmei.

Perspectiva capitalului uman este relativ nou dezvoltată din punct de vedere teoretic. O primă abordare valoroasă asupra capitalului uman este cea a lui Garry Becker³. Ulterior dezvoltării teoriilor moderne ale managementului, Becker abordează științific problema capitalului uman. Pentru cei mai mulți oameni, spune Becker, capitalul înseamnă un cont în bancă, acțiuni la IBM, linii de asamblare sau oțelării. Toate acestea sunt forme de capital în sensul că generează venituri și alte beneficii pe termen lung.

Omul, din perspectiva de capital uman al firmei, este prezent activ în toate activitățile firmei: definirea și execuția strategiei, planificare operațională, monitorizare și control, inovație. De asemenea, capitalul uman poate fi el însuși un avantaj competitiv al firmei. Luăm ca exemplu pe Jeff Bezos la Amazon sau pe Steve Jobs la Apple.

Formularea “cultura organizațională” descrie un set de înțelesuri, convingeri, comportamente, atitudini și valori care caracterizează un grup sau o organizație.

Cultura organizațională a fost exprimată într-o formulă foarte plastică de Johnson (2000), prin organizarea elementelor culturale sub forma de rețea de influențe (“the cultural web”).

Paradigmă culturală reprezintă o asumție sau un set de asumții despre organizație care sunt declarate și care sunt luate ca atare în interiorul organizației. De exemplu “clienți mulțumiți cu orice preț” poate reprezenta o paradigmă culturală a unei organizații de consultanță pentru care încrederea câștigată de la client este foarte importantă.

Ceea ce este foarte interesant în această rețea de influențe este modul în care este reprezentată complexitatea încercării de a interveni în orice cultură organizațională. Cu cât o organizație este mai matură și mai mare, cu atât orice încercare de a modifica ceva în structura culturală a organizației este mai dificil de realizat și presupune un efort mai mare, pe termen mai lung.

De asemenea, observăm că orice influență în această rețea culturală înseamnă de fapt o influență în toată rețeaua, în sensul că o modificare mică la nivelul paradigmei culturale, spre exemplu, atrage după sine un efect de recul în toate celelalte elemente culturale.

În mod evident, o organizație puternică are nevoie de o cultură puternică, iar pentru a deveni puternică, o cultură are nevoie de gardieni care să-i asigure supraviețuirea în mediul competitiv din piață.

Din perspectiva măsurării impactului capitalului uman asupra firmei, pe lângă dependența clară a acestuia de educație, cultură și cercetare-dezvoltare la nivel macroeconomic, o posibilă direcție de cercetare viitoare este ipoteza: „cu cât mai mare stocul de capital uman într-o firmă, cu atât este mai mare competitivitatea acesteia în piața în care acționează”.

Deși știința managementului a abordat inițial dintr-o perspectivă limitată rolul oamenilor în organizații, aceasta abordare a fost una adaptată nevoilor și cerințelor economice ale timpului respectiv.

Dezvoltările economice și sociale ulterioare au generat și dezvoltări ale abordărilor manageriale asupra rolului oamenilor în organizații. De la simplii roboți, fără viață, rolul oamenilor în organizații s-a extins pentru a include

³ Becker, G. S., Human Capital – a theoretical and empirical analysis with special reference to education, National Bureau of Economic Research, New York, 1975

perspectivele sociale, nevoile personale și motivația, apoi resurse pentru organizație și în cele din urmă știința managementului a recunoscut valoarea de capital a acestora.

Pasul de la managementul resurselor umane către managementul capitalului uman este unul important, cu implicații majore pe plan social și economic. Dacă resursele umane pot fi privite dintr-o perspectivă managerială clasică, mecanicistă, atunci capitalul uman are nevoie de o perspectivă mai largă în care trebuie să includem schimbările sociale, administrative și economice pe care acesta le prefigurează:

- Capitalul uman ajuta firmele sa extragă beneficii maxime din relația cu angajatorii acesteia prin faptul că fiind mai sănătoși pot munci mai mult și genera mai multa producție dar și prin faptul ca sunt mai instruiți si mai motivați;
- Capitalul uman permite firmei să își atragă candidați cu pregătire superioara pentru pozițiile respective, evitând astfel pericolele angajării resurselor umane și mai apoi instruirii acesteia pentru un anumit nivel de performanță;
- Capitalul uman încurajează fluxul de informații liber între diferitele niveluri organizaționale;
- Capitalul uman crește importanta abilităților personale de comunicare, negociere, soft-skills în general și ajuta angajații firmei sa se dezvolte în zone preferențiale și nu impuse.