

CUPRINS

PREFAȚĂ	65
O MICĂ ISTORIE	71
INTRODUCERE	73
CAPITOLUL 1	
NECESITATEA CONDUCERII COLECTIVITĂȚILOR UMANE	77
CAPITOLUL 2	
DEFINIREA MANAGEMENTULUI	81
2.1. Etimologia cuvântului management	81
2.2. Ce este managementul?	83
2.2.1. Semantica cuvântului management	83
2.2.2. Managementul ca disciplină distinctă	85
2.2.3. Managementul ca activitate specifică într-o organizație	86
2.2.4. Managementul ca instrument de definire și realizare a obiectivelor organizației	88
2.2.5. Managementul ca proces (practică).....	92
2.2.6. Managementul ca profesie.....	99
2.3. Caracterul universal al managementului	101
CAPITOLUL 3	
MANAGEMENTUL-ȘTIINȚĂ ȘI ARTĂ	105
3.1. Evoluția managementului de la artă la știință.....	105
3.2. Mark Hess-managementul ca știință, artă și magie	118
3.3. Managerul – un specialist	124
3.4. Provocările managementului	135
3.5. Paradoxurile managementului	137
CAPITOLUL 4	
EVOLUȚIA PREOCUPĂRILOR MANAGERIALE ÎN ANTICHITATE	150
4.1. Începuturile	150
4.2. Civilizația ebraică	157

4.3. Civilizația feniciană	164
4.4. Civilizația mesopotamiană.....	166
4.4.1. Civilizația sumeriană.....	167
4.4.2. Civilizația akkadiană	167
4.4.3. Civilizația asiriană (sumero-babiloniană)	168
4.5. Civilizația egipteană	170
4.6. Civilizația chineză	174
4.6.1. Marile personalități ale Chinei Antice.....	175
4.6.1.1. Sun-Tzu	175
4.6.1.2. Confucius.....	180
4.6.1.3. Mencius	186
4.6.1.4. Mo-Zi.....	189
4.6.1.5. Lao Zi	190
4.6.1.6. Cartea schimbărilor sau cele 36 stratageme	194
4.6.1.7. Liu Bang	200
4.6.1.8. Wu Di	200
4.6.2. Marele Zid Chinezesc.....	201
4.7. Civilizația greacă	202
4.7.1. Prezentare generală.....	202
4.7.2. Personalitățile Greciei Antice.....	204
4.7.2.1. Pilonii culturii Greciei Antice.....	204
4.7.2.1.1. Socrate	204
4.7.2.1.2. Platon.....	205
4.7.2.1.3. Xenofon	206
4.7.2.1.4. Aristotel	207
4.7.2.2. Celelalte personalități ale Greciei Antice	209
4.8. Civilizația indiană.....	213
4.8.1. Prezentare generală.....	213
4.8.2. Arthashastra – capodopera civilizației indiene antice	217
4.9. Civilizația persană	220
4.10. Civilizația romană.....	222
4.11. Civilizația daco-geților	227
4.12. Alte civilizații	234
4.12.1. Civilizația mayașă	234
4.12.2. Civilizația celților	235
4.12.3. Civilizațiile andine	235
4.13. Concluzii.....	237

CAPITOLUL 5

EVOLUȚIA PREOCUPĂRILOR MANAGERIALE ÎN EPOCA

FEUDALĂ	239
5.1. Începuturile evului mediu.....	239

5.2. Civilizația arabă	245
5.3. Civilizația japoneză	249
5.4. Civilizația armeană	250
5.5. Civilizația germanică	251
5.6. Civilizația bizantină	253
5.7. Epoca marilor regi ai Evului mediu	257
5.8. Secolele renașterii	259
5.8.1. Reformarea armatei	259
5.8.2. Niccoló Machiavelli	260
5.8.3. Umaniștii	268
5.8.4. Jean Baptiste Colbert și reforma administrației centrale	271
5.9. Rusia medievală	274
5.9.1. Contextul național	274
5.9.2. Afanasy Lavrentievich Ordin-Naschokin	275
5.9.3. Reformele lui Petru I	276
5.9.4. Ivan Tihonovici Pososhkov	276
5.9.5. Mihail Vasilievici Lomonosov	279
5.9.6. Reformele Ecaterinei a II-a	280
5.9.7. Alexandru Nicolaevici Radișciiov	281
5.9.8. Mihail Mihailovici Speranski	282
5.9.9. Nicolai Semenovici Mordvinov	285
5.9.10. Alexandru al II-lea și reformele	287
5.9.11. Serghei Yulievici Witte	288
5.9.12. Piotr Arkadievici Stolîpin	288

CAPITOLUL 6

EVOLUȚIA PREOCUPĂRILOR MANAGERIALE ÎN PERIOADA TRECERII LA SOCIETATEA CAPITALISTĂ

6.1. Revoluțiile industriale	290
6.2. Precursorii psihologiei manageriale	299
6.3. Gândirea militară și problemele managementului	304
6.3.1. Napoleon I	305
6.3.2. Antoine-Henri de Jomini	306
6.3.3. Carl von Clausewitz	308
6.3.4. Helmuth Karl Bernhard Von Moltke	311

CAPITOLUL 7

EVOLUȚIA CURENTELOR DE GÂNDIRE MANAGERIALĂ

7.1. Clasificarea curenților de gândire managerială conform H. Koontz, C. O'Donnell și H. Weihrich	318 319
7.2. Claude George Jr. și istoria gândirii manageriale	324
7.3. Daniel Wren și erele managementului	327

7.3.1. Era managementului timpuriu	327
7.3.2. Era managementului științific	330
7.3.3. Era omului social.....	334
7.3.4. Era modernă	339
7.4. J. C. Scheid și tipurile de teorii manageriale	343
7.5. Ph. W. Shay și etapele dezvoltării managementului.....	344
7.6. Marie-Georges Filleau, Clotilde Marques Ripoull și factorii de influență ai managementului	345
7.7. Thierry Colin, Benoît Grasser, Amedée Pedon – clasicism și modernism....	348
7.8. J. R. Schermerhorn jr, R. J. Cattaneo, R. E. Smith – evoluția gândirii manageriale.....	352
7.9. Paul Bryans și T. P. Cronin-incursiune în evoluția gândirii manageriale	357
7.10. James H. Donnelly Jr, James L. Gibson, John M. Ivancevich și problematika vastă a managementului.....	359
7.11. Jay M. Shafritz, J. Steven Ott, Yong Suk Jang și conținutul teoriilor manageriale.....	361
7.12. Alain Desreumaux și istoria unei ortodoxii	363
7.13. Richard M. Hodgetts-o istorie consistentă a managementului	367
7.14. Pascale Charpentier și dimensiunile managementului	369
7.15. Mary Jo Hatch și evoluția managementului ca o suprapunere a teoriilor organizațiilor	371
7.16. Michel Barabel și Olivier Meier și clasificarea simplificată a curentelor de gândire managerială.....	373
7.17. Sandra Charreire Petit și Isabelle Huault și marile probleme cu care se confruntă managementul.....	378
7.18. Derek S. Pugh și David Hickson și problemele care sunt în competența managementului.....	380
7.19. Jean-Michel Plane și punctele de referință în evoluția managementului ...	381
7.20. Bernard de Montmorillon, Jean-Pierre Pitol-Belin și suprapunerea evoluției managementului cu cea a teoriei organizației.....	385
7.21. Saussois J. M. – abordarea epistemologică a managementului	387
7.22. Lester Robert Bittel și enciclopedia managementului profesional	389
7.23. Gilles Faure – evoluția managementului	394
7.23.1. Curentul orientat cu prioritate pentru activitate și sarcină	395
7.23.2. Curentul centrat pe resursele umane din organizație.....	396
7.24. Alte clasificări.....	397
7.24.1. Ernest Dale	397
7.24.2. Billy J. Hodge și Herbert J. Johson	398
7.24.3. Samuel Josien și Sophie Landrieux-Kartochian.....	398
7.24.4. Stephen Robbins, David DeCenzo	399
7.24.5. Régis Coeurderoy	399
7.24.6. E. A. Cheparuchina	400

7.24.7. N. I. Kabushkin	400
7.24.8. Irène Foglierini Carneiro	401
7.24.9. Jean Luc Charron și Sabine Sépari	403
7.24.10. Thierry Bertrand, Didier Broussard, Pascale Furet și Roland Piquet.....	404
7.24.11. Garry Dessler, Frederick A. Starke, Dianne J. Cyr	406
7.24.12. Marie Dalton, Dawn G. Hoyle și Marie W. Watts	406
7.24.13. Jack W. Duncan.....	408
7.24.14. George Terry și Stephen G. Franklin	409
7.24.15. Daniel Kipley, Ronald Jewe și Roxanne Helms-Stevens.....	409
7.24.16. Des Dearlove, Stuart Crainer.....	410
7.24.17. Stephen Cummings, Todd Bridgman, John Hassard și Michael Rowlinson.....	411
7.24.18. Lloyd S. Baird, James E. Post, John F. Mahon și explicitarea funcțiilor managementului	412
7.24.19. Jacques Rojot.....	413
7.24.20. Gilbert J. B. Probst, Olivier Bruggiman, Jean-Yves Mercier și Aïna Rakotobarison și gândirea managerială.....	414
7.25. Clasificarea școlilor de management în opinia autorilor români.....	415

CAPITOLUL 8

ȘCOALA CLASICĂ	426
8.1. Prezentarea școlii clasice	426
8.2. Managementul științific	428
8.2.1. Apariția managementului științific.....	428
8.2.2. Etapa managementului științific timpuriu (precursorii)	429
8.2.2.1. Sir R. Arkwright și programul de muncă.....	429
8.2.2.2. Sir James Stewart și abordarea autorității.....	429
8.2.2.3. Adam Smith și avuția națiunilor	430
8.2.2.4. Robert Owen și experimentul de la New Lanark	431
8.2.2.5. William Stanley Jevons și reforma socială.....	433
8.2.2.6. Charles François Dupin și bazele managementului personalului.....	433
8.2.2.7. Charles Babbage și măsurarea muncii.....	434
8.2.2.8. Experimentul Soho Engineering Foundry of Boulton, Watt, and Company	435
8.2.2.9. Eli Whitney și progresul tehnologic	436
8.2.3. Etapa predecesorilor lui Taylor	437
8.2.3.1. Henry R. Towne și importanța managementului fabricii	437
8.2.3.2. Joseph Wharton, creatorul de școală academică de management.....	439
8.2.3.3. Daniel McCallum, creatorul primei organigrame.....	439

8.2.3.4. Henry Varnum Poor și rolul său în dezvoltarea căilor ferate americane	443
8.2.3.5. Frederick Arthur Halsey și problemele de salarizare	443
8.2.3.6. John Rowan și sistemul de premiere	444
8.2.3.7. Henry C. Metcalfe și managementul în unitățile militare	444
8.2.4. Etapa lui F. W. Taylor și a contemporanilor săi.....	445
8.2.4.1. Frederick Winslow Taylor.....	445
8.2.4.2. Cercul lui Taylor.....	464
8.2.4.2.1. H. K. Hathaway	464
8.2.4.2.2. K. G. L. Barth	465
8.2.4.2.3. Henry Lawrence Gantt.....	465
8.2.4.2.4. Hugo Münsterberg	470
8.2.4.2.5. Harrington Emerson	472
8.2.4.2.6. Herbert Newton Casson.....	479
8.2.4.2.7. Charles Edward Knoeppel	480
8.2.4.2.8. Charles Eugène Bedaux.....	482
8.2.4.2.9. Ordway Tead	483
8.2.4.2.10 Alexander H. Church.....	485
8.2.4.2.11. Soții Gilbreth	486
8.2.4.2.12. Louis D. Brandeis	492
8.2.4.2.13. James Hartness	493
8.2.4.2.14. Robert Franklin Hoxie	494
8.2.4.2.15. Henry Ford.....	495
8.2.5. Perioada post Taylor.....	499
8.2.5.1. Ralph Currier Davis.....	499
8.2.5.2. Harlow Stafford Person	500
8.2.5.3. Harry Arthur Hopf	500
8.2.5.4. Oliver Sheldon	502
8.2.5.5. Walter Van Dyke Bingham	505
8.2.5.6. Walter Dill Scott.....	507
8.2.5.7. Hugo Diemer	508
8.2.5.8. James Bray Griffith	509
8.2.5.9. Benjamin Seebohm Rowntree – „Einstein” al statului bunăstării.....	513
8.2.5.10. Harold B. Maynard și ingineria industrială	515
8.2.5.11. Morris L. Cooke și evanghelia eficienței în organizațiile neindustriale.....	516
8.2.6. Managementul științific în lume.....	517
8.2.6.1. Lyndall Fownes Urwick și Luther Halsey Gulick: crearea unei teorii unitare a științei administrației	518
8.2.6.2. Răspândirea managementului științific în lume	527
8.2.6.2.1. Franța.....	527

8.2.6.2.2. Germania	529
8.2.6.2.3. Rusia	531
8.2.6.2.4. Italia	531
8.2.6.2.5. Belgia	532
8.2.6.2.6. Elveția	534
8.2.6.2.7. Austria	535
8.2.6.2.8. Polonia	536
8.2.6.2.9. Japonia	537
8.2.6.2.10. China	538
8.2.6.2.11. Brazilia	539
8.2.6.2.12. Australia	541
8.3. Managementul administrativ (administrația generală și industrială) – Henri Fayol	542
8.4. Managementul birocratic – contribuția lui Max Weber la dezvoltarea managementului	553
8.5. Sinteza școlii clasice	566

CAPITOLUL 9

ȘCOALA RELAȚIILOR UMANE	572
9.1. Prezentarea generală a școlii relațiilor umane	572
9.2. Mary Parker Follett (1868-1933) – Profetesa managementului	574
9.3. George Elton Mayo și experimentele de la Hawthorne	580
9.4. Fritz J. Roethlisberger și rolul comportamentului organizațional la creșterea performanței la locul de muncă („savantul curios care a descoperit relațiile umane”)	595
9.5. Kurt Lewin – cercetătorul multivalent	598
9.5.1. Teoria câmpului	599
9.5.2. Dezvoltarea organizațională (organization development)	603
9.5.3. Cercetarea – acțiune (action research)	613
9.5.4. Cercetările de la Harwood	618
9.6. Rensis Likert – dimensiunile comportamentului uman	623
9.7. William Hollingsworth White – omul care organizează, omul observației	628
9.7.1. Omul care organizează	628
9.7.2. Gândirea de grup	633
9.8. Abraham Maslow – ierarhia nevoilor	636
9.9. Frederick Herzberg și cei doi factori ai motivării	641
9.10. Dale Carnegie și arta succesului	646
9.11. Hyacinte Dubreuil – munca americană din perspectiva unui francez	648
9.12. Douglas McGregor – Teoriile X și Y	651
9.13. Robert Blacke și Jane Mouton – grila managerială	654
9.14. Chris Argyris și contribuția la dezvoltarea managementului	656

9.14.1. Organizația care învață	656
9.14.2. Scara de inferență	661
9.14.3. Critica concepției manageriale a lui C. Argyris	665
9.15. Peter Michael Senge – a cincea disciplină.....	667
9.16. George Friedmann – psihologia muncii	677
9.17. Harold Jack Leavitt și psihologia managerială.....	680
9.18. Otto Claus Scharmer – teoria U.....	682
9.19. Sinteza școlii relațiilor umane	692

CAPITOLUL 10

ȘCOALA SISTEMELOR SOCIALE	698
10.1. Aspecte generale privind școala sistemelor sociale.....	698
10.2. Precursori ai școlii sistemelor sociale.....	700
10.2.1. Herbert Spencer – evoluționistul umanist	700
10.2.2. Emile Durkheim – părintele sociologiei franceze moderne	703
10.2.3. Vilfredo Pareto – predecesorul raționalității limitate	706
10.3. T. Parsons (1902-1979) – abordarea sistemică structural-funcționalistă a organizației.....	710
10.4. Robert King Merton – importanța funcțiilor latente	715
10.5. Paul Felix Lazarsfeld-analiza rațiunii	717
10.6. Chester Barnard– teoria integrală a managementului.....	719
10.7. Herbert Alexander Simon – aspectele psihologice și teoretice cognitive ale proceselor decizionale; problema diferențierii obiectivelor organizației.....	729
10.8. Philip Selznick– organizația ca instituție: materializarea instituțională a obiectivelor și menținerea integralității instituționale.....	743
10.9. Alvin Ward Gouldner– modele în analiza organizațională	746
10.10. Amitai Etzioni – organizația complexă	750
10.11. James Gardner March – umanismul gândirii manageriale	758
10.12. Richard Michael Cyert – teoria comportamentală a firmei	766
10.13. Jean-Louis Le Moigne – cercetătorul complexității	770
10.14. Sinteza școlii sistemelor sociale	780

CAPITOLUL 11

ȘCOALA CANTITATIVĂ	781
11.1. Prezentarea generală	781
11.2. Direcții de formare și dezvoltare a școlii cantitative	782
11.2.1. Cercetările operaționale.....	782
11.2.1.1. Aspecte generale privind cercetările operaționale.....	782
11.2.1.2. Problemele de optimizare și suboptimizare.....	784
11.2.1.3. Conceperea de modele matematice	788
11.2.1.3.1. Direcții de dezvoltare a modelelor matematice ...	788

11.2.3.1.2. Robert McNamara–contribuția la dezvoltarea managementului modern.....	791
11.2.1.3.3. Charles „Tex” Thornton și „Whiz Kids”	793
11.2.1.4. Formalizarea matematică a problemelor de management ...	796
11.2.1.4.1. Aspecte generale.....	796
11.2.1.4.2. Programarea liniară.....	797
11.2.1.4.3. Teoria stocurilor	798
11.2.1.4.4. Teoria jocurilor	800
11.2.1.4.5. Teoria firelor de așteptare.....	805
11.2.1.4.6. Tehnica Monte Carlo	807
11.2.1.4.7. Arborele decizional.....	809
11.2.1.4.8. John von Neumann – polimatul desăvârșit.....	811
11.2.1.4.9. Abordarea econometrică a problemelor de management	815
11.2.1.5. Alți autori cu contribuții la dezvoltarea cercetărilor operaționale.....	817
11.2.1.5.1. A. Robert McNair Ferguson	817
11.2.1.5.2. Andrei Andreevici Markov.....	817
11.2.1.5.3. Alexander Iakovlev Khinchin.....	818
11.2.1.5.4. Agner Krarup Erlang	818
11.2.1.5.5. George Bernard Dantzig	819
11.2.1.5.6. Leonid Kontorivici	821
11.2.1.5.7. David George Kendall	821
11.2.1.5.8. Jan Tinbergen	822
11.2.1.5.9. Arthur Goldenberg.....	823
11.2.1.5.10. Sir John Frank Charles Kingman	825
11.2.1.5.11. Félix Pollaczeck.....	827
11.2.2. Elaborarea metodologiei de abordare sistemică	827
11.2.2.1. Aspecte generale.....	827
11.2.2.2. Charles West Churchman – filozoful managementului.....	834
11.2.2.3. Ludwing. von Bertalanffy – „teoria generală a sistemelor”	840
11.2.2.4. Bernard. H. Rudwick – „matematica analizei de sistem” ...	846
11.2.2.5. Jay Whright Forrester – „dinamica industrială”	849
11.2.2.6. Kenneth Ewrat Boulding-părintele paradigmei imaginii.....	862
11.2.2.7. Russell Lincoln Ackoff-nontradiționalismul (un clasic revăzut)	872
11.2.2.8. Vassily Leontief și relevanța datelor statistice	879
11.2.2.9. Stafford Beer – cibernetica managementului	882
11.2.2.9.1. Aspecte generale privind apariția și dezvoltarea ciberneticii	882

11.2.2.9.2. Contribuția lui Stafford Beer la dezvoltarea ciberneticii	886
CAPITOLUL 12	
ȘCOALA EMPIRICĂ	901
12.1. Aspecte generale	901
12.2. Principalii reprezentanți ai școlii empirice	905
12.2.1. Alfred Pritchard Sloan – „My Years with General Motors”	905
12.2.2. P. Ferdinand Drucker – guru înțelepților în management	908
12.2.3. Alfred Chandler – mâna vizibilă a managementului	917
12.2.4. Thomas Watson și Thomas Watson Jr. –tatăl și fiul pe baricadele managementului	921
12.2.5. Roger Falk – principiile managementului organizațional	925
12.2.6. Louis E. Newman – „filozofia managementului”	926
12.2.7. S. A. Raube – principiile de structurare organizatorică.....	928
12.2.8. Ernest Dale -abordarea comparativă în studiul eficienței activității managerilor.....	930
12.2.9. Tom Peters și Robert Waterman Jr. – excelența în management	932
12.2.10. Octave Gélinier – eficiența întreprinderii, apostolul responsabilității sociale	945
12.2.11. William Edwards Deming cheia calității – reducerea variațiilor ...	948
12.2.12. Joseph Moses Juran – calitatea nu se delegă	962
12.3. Sinteza școlii empirice	972
CAPITOLUL 13	
ȘCOALA SOCIOTEHNICĂ	977
13.1. Aspecte generale	977
13.2. Robert Dubin – abordarea sistemică a organizației	980
13.3. Mason Haire – critica școlii clasice	982
13.4. Albert Kenneth Rice – uriașul uitat de la Tavistock Institute.....	983
13.5. Elliott T. Jaques și experiența Tavistock	985
13.6. Fredrick Edmund Emery, Eric Trist – pionieri ai dezvoltării organizaționale.....	991
13.6.1. Viața și cariera universitară	991
13.6.2. Gândirea managerială.....	993
13.6.3. Realizarea demersului științific pe bază de experiment	995
13.6.4. Superioritatea grupurilor semiautonome de muncă.....	996
13.6.5. Relațiile întreprinderii cu mediul	998
13.6.6. Ecologia socială.....	1000
13.6.7. Caracterul voluntarist al demersului.....	1001
13.7. Henry Alexander Murray – teoria personalității.....	1002
13.8. Ecologia organizațională	1006
13.9. Sinteza școlii socio-tehnice.....	1012

CAPITOLUL 14

MANAGEMENTUL SITUAȚIONAL (DE CONTINGENȚĂ)	1014
14.1. Probleme generale privind apariția și dezvoltarea managementului situațional – contribuția lui Robert Mockler	1014
14.2. Tehnologia și structura organizatorică.....	1023
14.3. Inovarea și organizația	1034
14.4. Incertitudinea și structura organizatorică.....	1040
14.5. Tehnologia informațională și organizația	1049
14.6. Condițiile exterioare (contextul) și structura organizatorică	1055
14.7. Tehnologia, coordonarea, controlul și structura organizatorică	1058
14.8. Sinteza managementului situațional	1066
BIBLIOGRAFIE.....	1067
INDEX TEMATIC	1111
INDEX NUME	1122
INDEX COMPANII.....	1129
INDEX UNITAȚI DE ÎNVĂȚĂMÂNT	1132
INDEX GEOGRAFIC	1134

PREFAȚĂ

Cartea „TRATAT DE MANAGEMENT GENERAL. Vol. 1. Istoria managementului” este o lucrare de o amploare și profunzime remarcabilă, încadrată în aria științei managementului, pe care urmărește să o contureze atât din punct de vedere istoric, cât și conceptual. Autorii cărții, îndrumați de talentul, responsabilitatea și vasta experiență în domeniu a reputatului profesor universitar, Ion Stegăroiu, construiesc o viziune amplă a evoluției ideilor manageriale prin intermediul unui studiu minuțios și bine fundamentat, evidențiind parcursul acestora, începând cu civilizațiile antice și continuând cu modalitatea în care s-au dezvoltat în diversele perioade istorice, inclusiv epoca medievală, renașterea, ajungând astăzi la teoriile moderne care stau la baza practicii managementului contemporan.

Rigurozitatea și amploarea prin care se remarcă această carte fac din ea un instrument indispensabil pentru oricine se intersectează câtuși de puțin cu domeniul managementului, citirea sa fiind un pas fundamental pentru conturarea gândirii manageriale critice și creative. Profunda experiență intelectuală datorată abordării cu multiple fațete, de la dubla semnificație a managementului, în calitățile sale de artă și știință, până la istorisirea parcursului său de formare până în perioada contemporană, constituie o moștenire intelectuală neprețuită și totodată o sursă de inspirație ca urmare a perspectivei holistice pe care o construiește asupra modului în care ideile manageriale au fost adaptate și perfecționate de-a lungul timpului.

Profesorul Ion Stegăroiu este o figură de neînlocuit în peisajul educațional din România, demonstrându-și unicitatea atât în calitate de cadru didactic, cât și de cercetător, fiind un adevărat făuritor al unei noi paradigme în management care are capacitatea de a corela aspectele științifice cu mediul de afaceri. Activitatea domniei sale din cadrul Facultății de Științe Economice a Universității Valahia din Târgoviște este dovada pasiunii pe care o manifestă față de sectorul de învățământ superior, acesta constituind un mediul favorabil de creare a unor relații profesionale sănătoase și constructive cu membrii comunității academice, respectiv studenți, cadre didactice, manageri ai unor structuri ale instituției. Deopotrivă, sprijinul oferit studenților a reprezentat o importantă motivație pentru aceștia de a deveni colegi și colaboratori activi în contextul Școlii Doctorale de Management.

Această strânsă legătură evidențiază angajamentul său de a nu se limita la simpla transmitere a cunoștințelor, ci de a crea o comunitate academică dinamică, în care partajarea ideilor și a experiențelor devine un motor al inovației și excelenței. O parte importantă dintre foștii studenți ai domniei sale, actualmente profesioniști respectați în domeniul managementului, contribuie cu drag și dedicare la scrierea de lucrări specifice sferei academice și la dezvoltarea unor proiecte inovatoare, fapt care subliniază nu doar impactul său educațional, ci și influența sa durabilă asupra carierei lor. Profesorul Ion Stegăroiu reprezintă de o întregă viață un pilon de bază al formării noilor generații, implicându-se în insuflarea unei serii de valori și competențe strâns legate de etica profesională, colaborare și gândire critică, care le vor urma în parcurgerea întregii ierarhii profesionale. Viziunea sa, de a forma viitori lideri capabili să provoace status quo-ul și să contribuie la avansarea domeniului managementului în moduri unice și de impact asupra întregii societăți, completează figura profesională ireproșabilă, de necontestat pe care o reprezintă.

Implicarea sa în dezvoltarea Școlii Doctorale de Management demonstrează angajamentul pe care îl are față de susținerea noilor cercetări și contribuții academice, facilitând producerea de doctoranzi care, ulterior, devin actori influenți în domeniul managementului. Profesorul Stegăroiu a demonstrat o dedicare deosebită față de integrarea conceptelor internaționale în cadrul educației românești, ceea ce a impactat puternic pozitiv contribuțiile sale la îmbogățirea experienței academice pentru studenți. Prin promovarea specificității locale în contextul globalizării educaționale, a reușit să creeze un echilibru între tradiția românească și inovațiile provenite din mediile internaționale.

Promotor activ al mobilității academice, facilitând accesul studenților și colegilor săi la oportunități relevante și valoroase pentru parcursul lor, profesorul Stegăroiu a oferit șansa formării unei perspective ample, stabile și adaptate la circumstanțele organizaționale întâlnite. Colaborarea sa cu instituții prestigioase din Franța, Belgia și alte țări a facilitat crearea unei rețele internaționale de parteneriate care pot constitui un sprijin important al dezvoltării academice și profesionale a celor implicați. Aceste inițiative au revitalizat programele educaționale și au încurajat un schimb fructuos de cunoștințe, promovând astfel un mediu de învățare dinamic și adaptat la cerințele contemporane.

Menirea lucrării, anume îmbogățirea cunoștințelor celor care se implică în domeniul managementului, indiferent de statutul caracteristic, de la studenți, la cadre didactice ori practicieni activi în această sferă, accentuează nevoia acută de a înțelege progresul gândirii manageriale în contextul organizațiilor care operează în ziua de astăzi, într-o lume caracteristică de o incertitudine, fluctuație și complexitate fără precedent. Cartea oferă valoroasa oportunitate a explorării originii istorice a managementului și, totodată, contribuțiilor substanțiale ale

diverselor școli de gândire care au manifestat și manifestă în continuare o influență considerabilă asupra dezvoltării acestuia.

Una dintre trăsăturile notabile caracteristice ale lucrării se potentează prin intermediul abordării sale interdisciplinare, autorii reușind să îmbine concepte și teorii provenite din istorie, filozofie, sociologie, economie etc. pentru a construi o imagine integrată a managementului atât în rolul său de practică profesională, cât și în cel de teorie științifică. Fiecare capitol al cărții este asociat unei perioade istorice specifice sau unui curent de gândire marcant, însoțit de multiple exemple reprezentative și de informații privitoare la figurile emblematice care și-au lăsat o amprentă durabilă asupra evoluției managementului.

Centrul discuțiilor despre civilizațiile antice subliniază modalitățile în care conceptele de conducere și organizare erau manifestate în societăți precum cele ebraice, egiptene, chineze, grecești, indiene, romane și nu numai. Această fundamentare istorică este esențială pentru a înțelege nu doar evoluția formală a managementului, dar și valorile culturale și sociale care au influențat interacțiunile oamenilor și felul în care aceștia s-au organizat în grupuri. Totodată, inspirația și rigurozitatea cu care sunt tratate specificitățile culturale ale fiecărei civilizații sunt ușor de remarcat, autorii punând pe trepte de importanță personalități marcante al Chinei Antice precum Sun-Tzu, Confucius și Mencius, însoțite de subiecte de impact managerial strategic precum Marele Zid Chinezesc și Cartea schimbărilor sau cele 36 stratageme. Civilizația greacă atinge inevitabil nume istorice mari, Socrate, Platon, Aristotel, lucrarea abordând pe lângă acestea Arthashastra – capodopera civilizației indiene antice.

Evoluția preocupărilor manageriale în epoca feudală este următorul reper atins în carte, cu ale sale civilizații specifice, respectiv arabă, japoneză, armeană, germanică și bizantină, autorii aducând în lumină în același timp o serie de personalități cu puternic impact asupra societăților, Jean Paptiste Colbert și reforma administrației centrale, Afanasy Lavrentievich Ordin-Naschokin, Niccolò Macchiavelli. Trecerea la perioada capitalistă constituie următorul punct cronologic atins pe listă, revoluțiile industriale, precursorii psihologiei manageriale și gândirea militară a acestei perioade și problemele managementului reprezentând subiectele simbolice ale sale.

Un alt aspect cu totul remarcabil este modul în care sunt prezentate evoluția curentelor de gândire și școlile specifice domeniului de management. Abordat cu un evident simț de răspundere, subiectul școlilor este clădit pe o analiză structurată și detaliată, începând cu originile în istorie și principiile fundamentale, până la impactul pe care îl manifestă vizavi de practicile organizaționale din prezent. Astfel, Școala Clasică, în fruntea căreia se află lideri precum Frederick Taylor, este explorată prin prisma contribuțiilor sale la eficiența și organizarea muncii. Aplicarea principiilor științifice în gestionarea acesteia, abordare specifică

Taylorismului, a condus la revoluționarea industriei în secolul al XX-lea, autorii surprinzând atât beneficiile, cât și limitele sale. Prin intermediul lucrării, autorii îndeamnă la un proces de reflecție asupra consecințelor acestor teorii care provin din sfera clasică în obiceiurile și practicile actuale.

Cea de a doua școală descrisă de către autorii lucrării este cea a relațiilor umane, marcată de nume precum Mayo, Maslow și Herzberg, dezvăluie primordialitatea acestora în practica managementului, îndeosebi ca urmare a necesității absolute ale proceselor de motivare și de modelare a culturii organizaționale. Autorii reușesc să sublinieze că, fără o înțelegere profundă a comportamentului uman, teoriile de management devin ineficiente. O astfel de abordare holistică este de prețuit întrucât interconectează diferitele dimensiuni ale managementului, demonstrând că nu există o soluție universală aplicabilă tuturor organizațiilor. Următoarele școli de management descrise aduc în față perspectivele sistemelor sociale, cantitativă, empirică și sociotehnică, toate acestea fiind contextualizate în funcție de specificitățile, avantajele și limitele caracteristice.

Pe lângă analiza școlilor de management, „TRATAT DE MANAGEMENT. Vol. 1. Școlile de management” abordează problematica managementului situațional sau de contingență prin prisma apariției și dezvoltării acestuia, impactului tehnologiei, inovării, incertitudinii, condițiilor exterioare, coordonării și controlului asupra structurii organizatorice. Astfel, cartea reușește să contureze o perspectivă integrată a tuturor curentelor și elementelor fundamentale care participă la construcția sferei științifice a managementului.

Întregul parcurs de citire al acestei opere de specialitate determină o apreciere profundă pentru complexitatea și relevanța cu care este abordat domeniul managementului, subliniind nu doar conceptele fundamentale prezentate de teoreticieni, ci și subtilitățile care definesc acest domeniu esențial al activității umane. Fiecare capitol se prezintă ca o explorare într-un univers distinct, oferind multiple detalii valoroase menite să îmbogățească perspectiva cititorului asupra diferitelor școli de gândire în management. Într-o lume în continuă schimbare, această carte devine un ghid prețios, orientând cititorul prin labirintul teoretic și practic al managementului. Pe scurt, aceasta oferă o bază solidă pentru o înțelegere profundă a provocărilor și oportunităților din această sferă de cunoaștere.

Una dintre trăsăturile esențiale ale lucrării este varietatea abordărilor analitice. Autorii nu se rezumă la o simplă prezentare cronologică a evenimentelor și ideilor, ci caută să evidențieze contextul cultural și social în care aceste teorii au fost dezvoltate și implementate. Această profunzime a analizei permite o apreciere mai amplă a influențelor externe care au modelat formularea diverselor paradigme de management. De la Henri Fayol și Peter Drucker, până la școlile contemporane de management, această perspectivă contextualizată îmbogățește lectura, aducând o dimensiune suplimentară de înțelegere. Cartea devine, în această manieră, o

invitație la reflecție asupra impactului real al acestor teorii în practicile organizaționale contemporane. Cititorul este încurajat să-și pună întrebări critice despre aplicabilitatea și funcționalitatea acestor abordări în mediul actual de afaceri, unde volatilitatea piețelor și dinamismul organizațional impun o adaptabilitate constantă.

Pe măsura parcurgerii paginilor operei de specialitate, devine clar că managementul nu este un domeniu fix. Fiecare teorie nouă și fiecare școală de gândire apar ca răspunsuri la provocările emergente, la schimbările sociale și tehnologice care influențează modul în care organizațiile se raportează la mediul înconjurător. Această legătură între teorie și practică abordează teme fundamentale ale managementului, precum liderii, motivarea angajaților, strategia și inovația. Această dinamică este esențială pentru a înțelege nu doar evoluția gândirii în management, ci și perspectivele sale viitoare.

Autorii reușesc să cultive o apreciere profundă pentru diversitatea culturală în management, iar prin exemple din diferite regiuni ale lumii, demonstrează cum valorile și normele culturale influențează practicile de management. Această abordare comparativă nu doar că extinde perspectiva cititorului, ci subliniază și necesitatea adaptării teoriilor manageriale la particularitățile culturale locale. Într-o lume globalizată, competența culturală devine crucială pentru succesul organizațiilor, iar această carte reafirmă importanța conștientizării și respectării diversității în management.

Lucrarea se distinge prin abordarea sa deschisă față de provocările și criticile aduse teoriilor de management tradiționale. Autorii analizează limitările acestor teorii și subliniază necesitatea creării unor noi cadre conceptuale care să se alinieze complexităților emergente. Această atitudine critică este fundamentală pentru promovarea inovației și pentru dezvoltarea unui management care să fie eficient, etic și sustenabil. Astfel, lucrarea încurajează o reflecție continuă asupra practicilor manageriale, pledând pentru o schimbare de paradigmă în modul în care gândim și aplicăm managementul.

Cititorul nu doar că își îmbogățește cunoștințele despre diversele școli de gândire managerială, ci dezvoltă o înțelegere a complexității și a legăturilor interumane care caracterizează acest domeniu. Autorii reușesc să creeze o narațiune fascinantă și educativă, care stimulează reflecția personală și autoevaluarea, contribuind astfel la formarea unor practici de management mai responsabile și conștiente. Această lucrare este mai mult decât un simplu studiu, este o adevărată explorare intelectuală, care deschide noi orizonturi și perspective asupra unui domeniu cu un impact semnificativ asupra vieților noastre și asupra societății în ansamblu.

Un alt aspect demn de remarcat este claritatea stilului de scriere, un element esențial care îmbunătățește semnificativ receptarea și înțelegerea temelor

complexe discutate. Deși subiectele abordate pot fi adesea sofisticate și, uneori, chiar abstracte, autorii reușesc să le expună într-un mod accesibil și bine structurat. Această claritate nu doar că simplifică procesul de învățare, dar contribuie și la o apreciere mai profundă a conceptelor prezentate. În era informațională contemporană, unde fluxul de informații este copleșitor, abilitățile de comunicare eficientă devin esențiale. Cărțile de management, în special, trebuie să găsească modalități de a traduce concepte complexe într-un limbaj accesibil atât experților, cât și celor neinițiați. Autorii acestei lucrări reușesc să combine cu succes precizia terminologică cu un stil mai puțin formal, captând astfel atenția cititorilor de diverse niveluri de cunoștințe. Fiecare concept este prezentat cu atenție, facilitând înțelegerea și integrarea acestuia într-un cadru cu aplicabilitate. Utilizarea unui limbaj simplu și direct ajută la eliminarea confuziilor și sprijină procesul de învățare, aspecte esențiale în domenii precum managementul, unde discuțiile pot deveni adesea complicate, foarte dinamice, și chiar presărate cu multiple elemente de jargon profesional.

Exemplele istorice constituie unul dintre aspectele cruciale care îmbunătățește claritatea scrierii, fiind folosite cu scopul de a ilustra conceptele teoretice. Acestea nu doar că oferă un cadru contextual pentru teoriile discutate, dar și facilitează un parcurs narativ care ajută cititorii să înțeleagă mai bine aplicațiile practice ale conceptelor aduse în discuție. Istoria managementului organizațional oferă numeroase exemple relevante care demonstrează cum diferite metode și modele au fost puse în practică și adaptate de-a lungul timpului. Această metodă educațională nu doar că îmbogățește conținutul lucrării, dar și îmbunătățește procesul de învățare, transformând teoria în informații utile și aplicabile în viața reală.

Așadar, întreaga experiență intelectuală marcantă constituită din această operă de specialitate poate fi cu ușurință privită drept o odisee științifică închinată managementului, un real ghid de supraviețuire în lumea celor ce conduc și un bun îndrumar de maniere manageriale al zilelor noastre. Parcursul științifico-managerial asigurat de către autorii lucrării, sub atenta și grijulia coordonare a domnului profesor Stegăroiu, începând cu perioada antichității, epoca feudală și până la trecerea în lumea capitalistă de astăzi, susține o întregă incursiune în gândirea managerială fundamentală care, deși a fost exponențial rafinată de-a lungul timpului, și-a păstrat pilonul de bază – ființa umană.

Academia de Studii Economice din București
Facultatea de Management
Decan,
Prof. univ. dr. Ion Popa

O MICĂ ISTORIE

Acesta tratat, ca orice carte are o istorie care, cred eu că trebuie știută, de către cei care vor dori să studieze și să învețe ceva din ea. Pentru că pasiunea, consecvența, abnegația, persuasiunea, ambiția, depășirea de sine, altruismul, și de ce nu dragostea și sacrificiul au fost cuvintele care ar putea fi asociate acestui demers destul de anevoios. Istoria scrierii acestui tratat a avut ca punct de plecare o discuție cu Profesorul Paraschiv Vagu în anul 1993 când i-am devenit doctorand, spunându-mi foarte clar la acel moment: „cu tine nu discut probleme fundamentale despre management”. Pentru început nu am înțeles, dar un lucru cert este că m-a ambiționat și că am dorit să-i dovedesc contrariul. Primul prilej de a face acest lucru era susținerea examenului de management în cadrul programului de doctorantură. Câteva luni bune am tot amânat examenul, până când doamna profesor Adriana Olaru, Dumnezeu s-o ierte, m-a luat prin surprindere întrebându-mă ce am de gând cu acest examen: Îi spuneam mereu că nu este momentul și că doresc să mă pregătesc mai bine. Când am considerat că pot să mă prezint în fața comisiei am discutat cu Profesorul, i-am arătat ce am pregătit și răspunsul domniei sale a fost următorul: în urma ta nu rămân ceea ce faci tu pe aici, munci de administrație academică, ci cartea (eram la acea vreme secretarul științific al facultății). Acesta a fost momentul în care am simțit cu adevărat, că am crescut în ochii dânsului, că se poate bizui pe mine. Din acel moment, cred eu, s-a stabilit o relație de prietenie puternică, încât cartea „*Motivarea în muncă*”, deși am scris-o împreună, mi-a fost dedicată. Pentru mine, acest lucru a fost un semn de prețuire care m-a ambiționat. Profesorul Vagu a fost stilul de OM care m-a provocat să mă autodepășesc. De multe ori, Profesorul îmi spunea „Stegăroi, știi ceva, în viață tot timpul dai în boul care trage” (niciodată Profesorul nu m-a apelat pe numele mic). Și așa pas cu pas, drumurile noastre prin străinătate ne-au permis să ne documentăm, să strângem materiale pentru a realiza ceea ce am stabilit acum 32 ani. Un drum lung, dar binemeritat.

Aș putea spune că acest „Tratat de management general” este „o carte călătorească” căci Paris, Bruxelles, Roma, Chemnitz, Nice, Chișinău, Dunkerque, Bălți, Lille, Cleveland, Reno, Rochester, San Francisco, New York, Madrid, au fost locațiile unde s-au plămădit sute de pagini. Și să nu uităm, bineînțeles,

Târgoviște și Doicești. Mai târziu după moartea Profesorului, drumurile mele repetate în Elveția (Zurich) India (Bangalore), SUA (Pittsburgh și Chicago) mi-au permis identificarea de noi informații pentru demersul științific pe care-l doream să-l finalizez.

Cred că este momentul să le mulțumesc tuturor membrilor familiei mele, soției mele Lucia, copiilor Bogdana și Mubeen, Oana și Cristi, Vlad și Cristina, precum și nepoților noștri Zara, Victor, Zayan, Răzvan și Zach pentru asigurarea cadrului și contextului necesar pentru realizarea acestui demers. Ei au constituit sprijinul moral, material și financiar necondiționat, neconținut de care au dat dovadă.

Aș putea spune, într-un final, că acest tratat este o carte de credință a lucrului bine făcut și a muncii în echipă.

Ion Stegăroiu