
MANAGEMENTUL LA CONTACTUL CU MARILE TEME DE DEZBATERE ALE LUMII CONTEMPORANE

MANAGEMENT AND THE GREAT THEMES OF THE CONTEMPORARY WORLD

Prof.dr.ing., ec. Ioan ABRUDAN
Universitatea Tehnică din Cluj-Napoca

Am mai spus și altă dată mă aliez la opinia prin care managementul este o filosofie aplicată. Că rezultatele acestei activități primesc, de cele mai multe ori, o expresie economică este o realitate actuală. În momentul în care se afirmă, însă, tot mai mult obiectivele cu caracter social sau ecologic pentru activitatea managerială, pare că aspectul economic se mai estompează, însă, după opinia mea, el nu va fi înlocuit niciodată de alte interese. Pe de altă parte, instrumentele de realizare a obiectivelor sunt tehnice, iar resursa umană, care aparține, mai degrabă, psihologiei sau sociologiei „animă” întregul ansamblu. Până la urmă, nici nu contează cărei grupe mari de cunoaștere aparține managementul, dar am avut mereu senzația că managementul a plecat, la fel ca și mecanica, din filosofie pentru a deveni în zilele noastre o știință complexă dar autonomă și cât se poate de concretă.

S-a întâmplat, însă, ca modul de evoluție să fie complet diferit pentru cele două științe pomenite (mecanica și managementul). Dacă urmașul lui Descartes este un epigon cu atribuții foarte limitate dar și foarte concrete pe care unii îl identifică în persoana „omului cu salopetă care ne repară automobilul”, în cazul managementului, urmașul lui

I've already confessed somewhere that I ally to the opinion that management is applied philosophy. The fact that the results of this activity often take the form of economic expression is a current reality. Yet, when they increasingly emphasize the social or economic objectives of management, the economic aspect seems to fade away, but according to my opinion it will never be replaced by other interests. On the other hand, the instruments assisting the achievement of objectives are technical and human resource, which belongs rather to psychology or sociology, “animates” the entire ensemble. Ultimately it doesn't even matter to which group of knowledge belongs management, but I've always had the feeling that management, just like mechanics, abandoned philosophy to become a complex yet autonomous and concrete science.

It happened yet that the evolution of the aforementioned sciences (management and mechanics) to be different. If Descartes' follower is an epigone with very limited yet concrete attributions, which many identify with “the man in overalls who repairs our cars”, as far as management is concerned, the follower of Taylor or Fayol is a man of great complexity, standing at

Taylor sau Floyd este un om de o mare complexitate care s-a așezat la confluența științelor și folosește câte ceva din fiecare, având la dispoziție o tehnologie cu un potențial uluitor, care este tehnologia informației. Aș îndrăzni să spun, că fiecare dintre cele două personaje își reprezintă, într-un fel, specia filosofică din care face parte, respectiv materialismul și idealismul. Materialismul devine, astfel, tot mai material iar idealismul devine tot mai ideal. Am putea vedea aceste două dimensiuni și prin tendința, într-o parte, către infinitul mic și, în cealaltă, către infinitul mare. Trebuie spus, de la început, că amândouă tendințele sunt perceptibile, dar necesitatea și utilitatea lor, se reflectă în standarde diferite pentru etape diferite. De fiecare dată, însă, se confirmă principiul asimetriei corpului social, proclamat de Pareto, cu o „clasă C” tot mai largă și o „clasă A” tot mai îngustă. Până la urmă, globalizarea reflectă exact acest trend. Mai puțină lume știe, însă, că în dezbaterea Comisiei Națiunilor Unite pentru Drept Comercial Internațional s-a ajuns la concluzia că „globalizarea este un colonialism modern” și că, în aceste condiții, „cine se va adapta va supraviețui, iar cine nu, va fi eliminat fără milă” (D. Mazilu, *Lumea*, nr.5/2011).

Se vorbește tot mai mult de organizațiile virtuale care vor utiliza internetul pentru a-și afirma coerența. Ele se vor agrega sau dezagrega conjunctural, vor funcționa ca rețele iar proximitatea spațială a componentelor nu va mai fi o condiție de constituire. De fapt, acest viitor deja există.

Organizația virtuală poate fi reprezentativă pentru clasa C, din clasificarea lui Pareto, oferind „centre de coagulare”, mai mult sau mai puțin durabile, pentru organizații cu un potențial mai redus care-și acoperă „valențele libere” prin complementaritate cu componentele grupului. Organizațiile virtuale ies din referențialul clasic compus din dimensiunile spațiului și timpului. Pe de altă parte, dacă rețeaua este modul lor de manifestare, atunci să ne amintim de la teoria rețelelor că fiecare rețea are câte o „sursă” și un „dren”, adică un punct inițial pe unde se injectează obiectivele și motivațiile și un punct final unde se culeg rezultatele.

Eu cred că evoluția lumii către rețele nu elimină ierarhizarea ci distanțează doar clasele. Dacă „procentul biblic” era de cca 13%, adică 13 șefi din 100 de oameni, rețelele micșorează această pondere fără să o elimine, cultivând, în subliminal, ideea de

the confluence of sciences, using something from each, disposing of a technology with a huge potential that is information technology. I would dare say that each of these characters represent, in a way, the philosophical species to which they belong that is materialism and idealism. Materialism becomes, thus, increasingly material and idealism increasingly idealistic. We could also define these two dimensions by their tendency to the small infinity, respectively to the large infinity. We must also specify that both tendencies are perceptible, but their necessity and utility is reflected in different standards for different stages. Yet, each time they confirm the principle of asymmetry of the social corpus, enunciated by Pareto, with an increasingly large “C class” and an increasingly small “A class”. Eventually, globalization reflects this trend. Few people know that, within the United Nations Commission Debate on International Trade Law, they concluded that “globalization is a modern colonialism” and that, according to these conditions “he who adapts will survive and he who doesn’t will be mercilessly eliminated” (D. Mazilu, *The World*, nr. 5/2011).

They talk very often about virtual organizations using the internet to assert coherence. They will aggregate or disaggregate occasionally; they will function as networks and the spatial proximity of the components will not be a requirement. In fact, this future is already real.

Virtual organization may become representative for C class, within Pareto’s classification, offering “coagulation centers”, more or less durable, for organizations with lower potential covering their “free valences” by the complementary valences of the groups. Virtual organizations are free of the classical referent composed of space and time. On the other hand, if network is the manner in which they become manifest, then we should remember that, within the network theory, each network has a “source” and a “drain”, which is an initial point where the objectives and motivations are injected and an end point where they get the results.

As far as I’m concerned, I believe that the evolution towards networks does not eliminate hierarchy but creates a distance between classes. If the “biblical percent” was of approximately 13%, which is 13 bosses and 100 people, networks

egalitate. Rămâne întrebarea pe care Naisbitt și-o punea acum 30 de ani în „Megatendențe”: „Ce vom face cu indienii bine educați care tind spre funcții de conducere?”. Răspunsul va fi, poate, conturat de situația că nu vor mai fi atât de mulți indieni bine educați, acum când „trenul dezvoltării” trece prin India, iar dezvoltarea aduce după sine suficiența ce îngroașă rândurile categoriei C de la clasificarea lui Pareto. Apropos de Naisbitt, ar merita citit pentru că s-ar explica, poate, rezultatele bacalaureatului din această sesiune din România (?!).

Să ne gândim la potențialul uriaș pe care îl aduce utilizarea rețelilor. Am citit undeva, cândva, că inteligența umană provine, în ultimă instanță, nu atât de la numărul de neuroni (6-7 miliarde) din creierul uman cât de la numărul de conexiuni dintre aceștia. Sigur că, un mai mare număr de neuroni, înseamnă un mai mare număr de conexiuni, dar un neuron izolat nu poate genera conexiuni. În acea carte se spunea că numărul de conexiuni din creierul uman este un număr în care cifra 1 este urmată de un milion de zerouri. Populația actuală a globului este aproximativ aceeași cu numărul de neuroni din creierul uman (!). A pune în aceeași rețea oamenii planetei, adică a le mijloci conexiunea prin comunicare, respectiv prin procesul de globalizare, înseamnă descătușarea unui potențial fantastic. Depinde de cine și cu ce scop folosește acest potențial. De 300 de ani Leibniz ne spune că dacă ceva există, există o suficientă motivație ca acel ceva să existe. Acesta este „principiul rațiunii suficiente”.

Pe de altă parte, din punct de vedere filosofic, se observă, de mai mulți ani, tendința de schimbare a rolului de motor al evoluției, într-un mediu în care diversitatea este cea mai evidentă caracteristică. Dacă „marii germani” ne propuneau „contradicția” și „concuranța”, filosofia asiatică ne propune „complementaritatea” și „cooperarea”. S-ar putea ca, adoptarea de către lumea actuală a teoriei asiatice, să fie în concordanță și cu schimbarea liderilor mondiali ai dezvoltării. Oricum, tematica cooperării „rimează” foarte bine cu noile teme ale lumii contemporane: globalizarea, societatea cunoașterii și potențialul uriaș al tehnologiei informației. Impactul internetului asupra oamenilor este extraordinar și, poate, ceea ce este energia atomică pentru universul material ar putea însemna internetul pentru universul social. S-a demonstrat, deja, că se pot genera revoluții prin internet sau prin tehnologii moderne de comunicare,

eliminate this balance without eliminating it, cultivating subliminally the idea of equality. There is still the question asked by Naisbitt 30 years ago in “Megatendencies”: “What shall we do with the well-educated Indians gravitating towards leading positions?” The answer will be defined by the fact that there will not be so many well-educated Indians now that the “train of development” passes through India, and development brings forth sufficiency, thickening the ranks in C class in Pareto’s classification. Speaking of Naisbitt, it is worth the reading since it could maybe explain the results of this year’s bacalaureate in Romania.

We shall also consider the potential of using these networks. I read somewhere that human intelligence originates, ultimately, not as much in the number of neurons (6-7 billions) in the human brain as in the number of connections among them. In the book they stated that the number of connections in the human brain is a number where figure 1 is followed by a million zeros. The current population of the world is approximately equal with the number of neurons in the human brain (!). Connecting the people of the planet within the same network, that is mediating their connection through communication, within globalization, unchains a fantastic potential. It depends on whom and with what purpose they use this potential. For 300 years Leibniz says that if something exists there is certainly a reason. This is the “principle of sufficient reason”.

On the other hand, in a philosophical view, they have noticed, for years, the tendency to change the function of engine of evolution, in a context in which diversity is the most evident feature. If the “great Germans” suggested us “contradiction” and “competition”, Asian philosophy suggests instead “complementarity” and “cooperation”. It may be that embracing Asian philosophy in our world is congruent to changing the world’s leaders of development. Anyway, this theme “rhymes” very well with the new themes of the contemporary world: globalization, knowledge society and the huge potential of information technology. The impact of internet on people is extraordinary and, maybe, what is atomic energy for the material universe would mean the internet for the social universe. They already demonstrated that revolutions may be generated through internet or

cum s-a întâmplat în țările arabe din nordul Africii. De exemplu, în Siria, conform surselor oficiale, s-a constatat că s-au primit 1 milion de SMS-uri de instigare la revoltă, care se adresează la o populație de 22 milioane de locuitori (?!).

Mesajul privind limitele cunoașterii este destul de încifrat sau ambiguu și el se regăsește în multiple semnificații, începând cu limitarea proliferării armelor nucleare, trecând prin exigențele dezvoltării durabile și ajungând, nu la urmă, la semnificația păcatului originar prin care primii oameni au fost izgoniți din Rai pentru păcatul de a fi gustat din fructele pomului cunoașterii (?!). Putem accepta, pe acest fundal dilematic, versurile lui Virgil Carianopol: „Sunt dulciuri ce amărăsc firea / Dar și amaruri ce îndulcesc / Sunt nedreptăți care îndreaptă / Dreptăți care nedreptătesc”. În lumea noastră, toate aceste lucruri există dar contează cine stabilește ce este „dulce” sau „amar” și „drept” sau „nedrept”. Atât la „furnizor” cât și la „beneficiar”. Dacă vom fi cu toții conectați la „rețeaua globalizării” atunci, poate, vom avea același standard, dar va dispărea diversitatea cu potențialul de progres pe care-l presupune.

În teoria cunoașterii s-a consumat mereu „un conflict” între general și particular. Dar, de fiecare dată, generalul, la fel ca și într-o cursă de ciclism urmărește particularul, așa cum plutonul de cicliști, care aleargă pe șosea, urmărește pe cei câțiva „evadați” din masa lui încercând să anihileze avantajul. Situația aceasta se reflectă pozitiv în „economia” cursei: timpul realizat de toți participanții la cursă este mai scurt. În managementul strategic, avantajul vremelnic pe care o organizație îl are în competiția de pe piață și care poate fi reprodus, cu mai multă sau mai puțină ușurință de ceilalți competitori, a fost numit avantaj imitativ. Se remarcă că diferențele dintre „actorii” aceleiași mulțimi declanșează forțe „recuperatoare” care tind să elimine deosebiriile. Poate, în această viziune, suntem tributari filozofiei care propagă ideea unei origini comune pentru toți și toate și a unui punct de convergență în finalul unui ciclu. În interiorul ciclului „explodează” diversitatea. Întotdeauna, am avut senzația că aceasta este viziunea lui Brâncuși cu privire la progres materializată în „coloana infinitului”.

Generalul apare, așadar, în finalul analizei unor situații particulare ca o sedimentare concludivă a aspectelor comune dintr-o cazuistică mai largă. Pe de altă parte, „teroarea” secolului nostru în materie de

modern communication technologies, as it happened in the Arab countries of North Africa. For instance, in Syria, according to official sources, they reported 1 million SMS of incitement to riot addressing a population of 22 million people (!?).

The message regarding the limits of knowledge is rather encoded and ambiguous, including multiple meanings, starting with limiting the proliferation of nuclear weapons, continuing with the demands of durable development, and reaching the significance of the original sin casting the people out of heaven for having tasted the fruits in the tree of knowledge(!?). We can accept, on this dilemmatic background, the verses of Virgil Carianopol: “There are sweets that bitter like the bile / But also bitterness that sweeten / Injustices that make justice / And justice that brings injustice”. In our world all these things exist but it is important he who decides what is “bitter”, “sweet” or “unjust”. Both as the “supplier” and the “beneficiary” are concerned. If we get all connected to the “network of globalization” then, maybe, we’ll all live according to the same standard, but diversity with its huge potential of progress will disappear.

In knowledge theory there has always been a “conflict” between what is general and what is particular, as in a cyclists’ race the platoon of cyclists follow those who “escaped”, trying to reduce the advantage. This situation positively reflects in the “economy” of the race: the time effectuated by all the participants is shorter. In strategic management, the temporary advantage an organization has on market competition, and which can be reproduced, more or less easily by other competitors, is known as imitative advantage. It is noted that the differences between the “actors” of the same group unchain the forces of “recovering losses” tending to eliminate differences. It may be that with this vision we are tributary to the philosophy conveying the idea of a common origin of all and of a common converging point at the end of a cycle. Within this cycle diversity “explodes”. I’ve always had the feeling that this is Brancusi’s vision on progress, materialized on “the endless column”.

What is general appears, then, in the final analysis of particular situations as a concluding deposition of common aspects in a larger context.

activitate productivă, este productivitatea muncii care, în ultima instanță, reprezintă un indicator al dezvoltării. În căutarea creșterii productivității muncii, proiectanții sistemelor de producție și conducătorii acestora, managerii, au căutat să-și plieze activitatea specifică cât mai fidel pe particularitățile obiectului lor de preocupări. Astfel, fiecare sistem de producție, fiecare tip de activitate, a generat o situație particulară dar, spațiul dintre general și particular, este un adevărat „rezervor” de productivitate exploatat prin flexibilitate. Privind problema dintr-o altă perspectivă, fiecare caz particular a trimis înspre patrimoniul general de cunoștințe un set de semnale care puteau fi validări pentru ceea ce, deja, era cunoscut, sau noi paradigme pentru situații viitoare. Progresul rezultă, astfel, dintr-o dinamică de gen „propulsare-remorcare” în care, în primul timp, se revelează particularul iar, în timpul al doilea, acesta atrage progresul a ceea ce este deja stăpânit de cunoașterea umană.

În lumea managementului, a fost conturat chiar conceptul de „management de contingență” care răspunde situațiilor particulare. Din același filon motivațional au plecat și preocupările pentru cultura organizațională. Cultura organizațională pare a fi acel factor care face diferența dintre două organizații poziționate similar în tabloul capacităților și disponibilităților. Dintr-o altă perspectivă, cultura organizațională este unul din cei mai rafinați agenți de productivitate.

Poate această preocupare actuală a științei manageriale pentru diversitate pare paradoxală în mijlocul unui proces de globalizare incontestabil. Iar globalizarea este asimilată de cei mai mulți cu o uniformitate și omogenizare. Este mai mult o aparență pentru că globalizarea, într-o valență a semnificației sale, înseamnă tocmai expandarea în exterior, adică o debordare de interes, atenție și, în ultimă instanță, de activitate, înafara spațiului obișnuit convențional de acțiune. Pe această linie de argumentare, preocuparea pentru diversitate, pentru „altceva”, se justifică pe deplin.

Se știe că managementul a evoluat de la „arta de a înfăptui ceva împreună cu alți oameni” a lui Mary Follet, definiție cu care se deschide „cartea” managementului, către „a produce” ceva, „a crea o necesitate”, sau, conform lui Jack Welch „a crea o afacere”. Până la urmă, toată această spirală se poate concentra într-o strategie cu trei trepte: a crea o

On the other hand, “the fear”, in our century, regarding productive activity is materialized by productivity, which, eventually, is an indicator of development. In order to increase productivity, the designers of production systems and their leaders, the managers, tried to match their specific activity with the particularity of their objectives. Thus, each production system, each activity, generated a particular situation but the distance between what is general and what is particular is a genuine “source” of productivity exploited through flexibility. If we change the perspective on this same problem, each particular case released, in the general knowledge patrimony, a set of signals, which could be seen as validations of something already known or new paradigms of future situations. Therefore, progress results from a dynamic of “propulsion-dragging” type in which, first, it is revealed the particular and, secondly, it attracts the progress of what is already known.

In the world of management they even created the concept of “contingency management” which responds to particular situations. Within the same motivation originates the interest in organizational culture. Organizational culture seems to be the factor making the difference between two organizations with a similar position in the table of abilities and availability. From a different perspective, organizational culture is one of the most refined agents of productivity.

It may be that this concern of management for diversity seems paradoxical in the undeniable context of globalization. Yet, globalization is often defined as uniformity and homogenization. It is rather apparent since one of the meanings of globalization is expansion, an overflow of interest, attention and, ultimately, of activity outside the common conventional area of action. In this line of argument the concern for diversity, for “something else” is fully justified.

It is known that management has evolved from Mary Follet’s “art of achieving something together with other people”, a definition opening the “book” of management to “producing” something, “creating a necessity” or, according to Jack Welch “creating a business”. Eventually, this spiral can be concentrated in a three-step strategy: creating a problem (1), which generates a reaction or necessity to which they respond with a solution

problemă (1), care generează o reacție sau o necesitate (2) la care se răspunde cu o soluție (3) care, în fapt, este chiar afacerea vizată. De așa ceva ne vorbea și reputatul cercetător american, Noam Chomsky, în strategia manipulării. Și, până la urmă, în cea mai brutală expresie managementul este o „manipulare”, iar în cel mai elegant mod de exprimare este „un act de responsabilitate socială”. În acest spectru de semnificații a evoluat definiția managementului din cele mai vechi timpuri și până azi. De exemplu, o „ideologie managerială”, rezultă și din următoarea inscripție (conform C.F. Potter, Fondatori de mari religii) de pe mormântul nobilului Ai „stăpân al tuturor căilor Majestății Sale: „Tu îi pui pe fiecare la locul său / Îi dai fiecăruia ce are nevoie”. Inscripția aceasta este un pasaj din doctrina religioasă fondată de Amenofis IV (faraon al Egiptului antic) care s-a numit „atonism” și care este una dintre primele religii monoteiste. Este evidentă, aici, promovarea conceptului de ordine cu o coloratură oarecum „tayloristă” în sensul că fiecare își are „locul” său și ar trebui să dispună de resursele necesare, totul derulându-se pe un fundal cu o puternică tentă autoritară. Apoi, Amenofis IV (care după fondarea „atonismului” va purta numele de Akhenaton) revine asupra acestei idei cu o oarecare îmbunătățire: „Tu așezi pe fiecare la locul său / Și ai grijă de toți”. Dacă reunim, acum, cele două pasaje rezultă atribuțiile de bază ale conducătorului unui sistem. Adică, pe de o parte, instituie o relație de ordine în sistem și distribuie resursele disponibile, și, pe de altă parte, își asumă responsabilitatea pentru funcționarea sistemului prin „grija” față de fiecare din componentele acestuia. Deci, ciclul de autoritate-responsabilitate se încheie și aici.

În epoca actuală, cunoștințele acumulate sunt uluitoare și chiar dacă acceptăm semnificația versurilor lui Al. Philippide: „Pe hartă nu mai sunt ținuturi noi / Necunoscutul e în noi”, totuși progresul științei este uriaș. Același N. Chomsky, care, chiar dacă este, poate, puțin cam pătimăș, în esență spune adevărul: „În ultimii 50 de ani, progresele fulgerătoare ale științei au săpat o prăpastie crescândă între cunoștințele publicului și acelea deținute și folosite de elitele conducătoare. Mulțumită biologiei, neurologiei și psihiatriei aplicate, „sistemul” a ajuns la cunoașterea avansată a fapturii omenești fizic și psihic. Sistemul cunoaște individul mediu mai bine decât se cunoaște el însuși. Aceasta înseamnă că în

(3) which, in fact, becomes the envisaged business. Of this talked the famous American researcher, Noam Chomsky, in manipulation strategy. And, eventually, in a most brutal expression, management is “manipulation”, and in the most elegant expression, management is an “act of social responsibility”. In this range of meanings the definition of management has evolved from the earliest times until today. For example, a “managerial ideology” can be derived from the following inscription (according to C. F. Potter, *Great Religious Leaders*) on the tombstone of nobleman Ai “master of all horses of His Majesty”: “You put each in its place/ and give everyone what they need”. This inscription is a fragment of the religious doctrine founded by Amenofis IV (pharaoh in Ancient Egypt) which was later denominated as “Atonism” and which is one of the first monotheistic religions. It is obvious here the promotion of the concept of order with a somewhat “Taylorist” affiliation in the sense that each has its “place” and it should have the necessary resources, everything evolving on a background with a strong authoritarian tinge. Then Amenofis IV (who after founding “Atonism” will be called Akhenaton) reconsiders this idea with some improvements: “You put everyone on his place and / or care for all.” If we reunite, now, the two passages we may see the basic functions of a system manager. That is, on the one hand, he establishes a relation of order in the system and distributes the available resources, and on the other hand, he assumes responsibility for the functioning of the system by the “care” of each of its components. So the cycle authority-responsibility closes here.

In the current era, knowledge is amazing and even if we accept the significance of Al. Philippide’s lyrics “There are no new lands on the map / The unknown is in us”, though the progress of science is enormous. N. Chomsky who, even if perhaps a little too passionate, essentially says the truth: “Over the past 50 years, the striking progress of science has dug a growing gap between public knowledge and those owned and used by the ruling elites. Thanks to biology, neuroscience and applied psychiatry, “the system” has come to the advanced knowledge of the physiology and psychology of humans. The system knows the average individual better than itself. This means that in most cases, the

majoritatea cazurilor, sistemul deține un control mai mare și o putere mai importantă asupra oamenilor decât ei înșiși”. Iată până unde a ajuns managementul menținându-și, totuși, obiectivele și funcțiile după cum rezultă din acest arc peste timp care leagă Egiptul antic de America zilelor noastre.

Dar din cine se compune „sistemul” lui Chomsky? Mereu se spune că „lumea” este condusă nu de oamenii politici ci de marile companii, care la rândul lor, au mari manageri.

Oare, un manager nu este, în ultima instanță, un câștigător la o loterie socială? Într-un articol de presă (Lumea nr. 11/2006) se relatează următorul episod: „Revista <Fortune> arată că în SUA un manager de vârf are un salariu de 1000 de ori mai mare decât un muncitor calificat”. S-ar putea argumenta că acest manager a primit „lozul câștigător” ca urmare a abilităților sale, a răspunderii pe care o are sau, chiar a responsabilității sociale de care dă dovadă, organizând condiții pentru ca un grup social să poată trăi decent. Ca și contraargumente s-ar putea identifica situația că și activitatea lui nu depășește limitele general umane, adică caracteristicile speciei din care face parte. Este ceva de genul semnificației sintagmei „și el este doar un om”. Pe acest fundal, capătă legitimitate și jocurile de noroc pentru că mereu se întâmplă ca „unul să câștige mult și alții să piardă puțin”, atât doar că, într-o parte, această soluție poate fi oarecum justificată, iar, în altă parte, singura justificare este hazardul. Sigur, se mai poate argumenta, că nimic nu este obligatoriu. Fiecare, participă sau nu după propriul său arbitru. Iar, oamenii nu sunt egali între ei, dar au șanse egale. Este o trecere foarte elegantă din material în virtual și din determinism în probabilistic.

Noam Chomsky evidențiază „10 strategii de manipulare a poporului american” (Lumea nr. 5/2011). Iată, strategia a 6-a care se potrivește oarecum discuției pe care am amorsat-o: „A face mai mult la partea emoțională decât la gândire. Este o tehnică clasică pentru a opri analiza rațională și deci simțul critic al oamenilor. În plus, folosirea emoționalului deschide accesul la subconștient, pentru implantarea anumitor idei, dorințe, spaime, pulsuni sau comportamente”. Pare, deci, că întreținerea speranței, care se înscrie în acest registru, este o strategie socială. Și dacă stăm să raționăm, toți sperăm la ceva mai bun decât avem. De aceea, se spune că în acțiunea managerială poți face orice, dar

system has more control and greater power over people than have they. This is where management has got to maintaining, however, the objectives and functions as resulting from the arch over time that connects ancient Egypt to America today.

But what is Chomsky’s “system” made of? They always say that “the world” is led not by politicians but by large companies, which in turn have great managers.

Is not a manager, ultimately, a social lottery winner? In a press article (World no. 11/2006) they told the next episode: “The <Fortune> Magazine shows that in the U.S. a top manager has a salary of 1,000 times greater than a skilled worker.” It could be argued that this manager has received the “winner jackpot” because of his skills, or even because he has a great social responsibility, organizing the conditions so that a social group can live decently. As counter-arguments could serve the fact that the situation of his work does not go beyond general human characteristics, that is the characteristics of the species to which he belongs. It is something like the meaning of the phrase “he is only human”. Against this background, gambling gains legitimacy since it always happens that “one wins more and the others lose less”, so just that in one hand, this solution can be somewhat justified and, on the other, the only justification is chance. Of course, we may argue that nothing is compulsory. Everyone participates or not according to their will. And people are not equal, but have equal opportunities. It is a very elegant shift from what is material to virtual and from determinism to probabilistic.

Noam Chomsky highlights “10 strategies of manipulating the American people” (World no. 5 / 2011). Here’s the 6th strategy that somehow fits the discussion I primed: “working more on the emotional than on thinking”. It is a classical technique to stop rational analysis and thus the critical sense of people. In addition, the use of emotions opens the access to the subconscious for the implantation of ideas, desires, fears, impulses or behaviors”. It seems, therefore, that maintaining hope, which is part of this register, is a social strategy. And if we are to reason, we all hope for something better than we have. This is why they say that with management action you can do anything but don’t take man’s hope in something

să nu iei omului speranța în ceva mai bun. Omul fără speranță, este în afara legilor umane și acționează ca atare. În același flux logic, se apreciază că „speranța moare ultima”. Până la urmă, activitatea managerială fără explorarea infinitului numit „om” este destul de riscantă, chiar dacă aspectele financiare sunt rezolvate.

În ceea ce privește rolul omului el a evoluat de la stadiul de rezultat al creației, trecând prin nivelul de instrument al creației și s-a stabilizat, într-un consens care, totuși nu ține seama de anvergura creației, în acela de generator al creației. Parcurgerea de către om a drumului de la ipostaza de rezultat la cea de sursă a creației este dificilă. Urmărind, parcă, aceste stadii, prof. Richard Seed de la Harvard observa: „orice progres mai întâi a fost respins, apoi, tolerat și, în sfârșit, glorificat”.

Pe de altă parte, câmpul în care se poate desfășura creația este infinit pentru că, dacă definim produsul creației ca o combinație din aceleași elemente primare cu proporții sau accente diferite, atunci din doar 14 elemente obținem peste 87 de miliarde de variante. Este un proces care, la fel ca și scrierea unei cărți, poate genera infinite forme cu aceleași cuvinte. În consecință, procesul de creație este relativ accesibil, iar din această perspectivă, reprimarea plagiatului apare ca o măsură punitivă pentru lene și nu pentru prostie.

Chiar și drumul omului către creație este de doar 4 pași. Dacă statuăm ca și cale pentru creație, numărul de conexiuni între centre de semnificație, deja conturate, atunci dintr-un întreg, conform teoriilor filozofice deja acceptate în lumea occidentală, și mai ales, în cea orientală, putem genera două elemente compensatorii de genul dualismului ying și yang din filozofia chineză sau de genul contrariilor din filozofiile occidentale. Acesta ar fi primul pas. Hegel a formulat în cadrul evoluției acestui dualism un trinom: teză, antiteză și sinteză. Acesta ar fi al doilea pas. Sistemul de conexiuni între 3 elemente înseamnă un număr de $3! = 6$ conexiuni. Acesta ar fi al treilea pas. Dar între 6 elemente, numărul posibil de conexiuni este $6!$ Adică 720. Acesta este al patrulea pas. Între 720 de elemente, numărul de conexiuni, frizează infinitul: $720!$. Parafrazând titlul unui film românesc mai vechi suntem „la patru pași de infinit” adică de punctul unde orizontul cunoașterii devine nemărginit.

better. Hopeless man is beyond human laws and acts accordingly. At the same logical flow, it is estimated that “hope dies last”. Eventually, managerial activity without exploring the infinity called “man” is quite risky, even if the financial issues are resolved.

Regarding the human role in this process, it has evolved from being a result of creation, through the instrument of creation, and stabilized in a consensus, which does not take into account the scale of creation, in that of generator of creation. The travel of man from the stage of result to the source of creation is difficult. Observing, though, these stages, the Harvard professor Richard Seed emphasized that “each progress was first rejected, then tolerated and finally glorified”.

On the other hand, the field on which creation is performed is infinite because, if we define the product of creation as a combination of the same primary elements in different proportions or accents, then of only 14 elements we may get over 87 billion variants. It is a process that, like writing a book, can generate endless forms with the same words. Consequently, the creative process is relatively accessible and, from this perspective, the suppression of plagiarism appears as a punitive measure for laziness and not for stupidity.

Even man’s way to creation is of only 4 steps. If we establish as a way for creation the number of connections between the centers of meaning, already outlined, then of a whole, as philosophical theories already accepted in the Western world, and especially in the oriental world, we can generate two compensation elements such as the yin and yang dualism of Chinese philosophy or as the opposites in the Western philosophy. This would be the first step. Hegel formulated in the evolution of this dualism a trinomial: thesis, antithesis and synthesis. This would be the second step. The system of connections between the three elements is a number $3! = 6$ connections. This would be the third step. But among 6 elements, the number of possible connections is $6!$ I.e. 720. This is the fourth step. Among 720 items, the number of connections borders on the infinity: $720!$. Paraphrasing the title of an old Romanian movie we are at “four steps to the infinity” that is the point where knowledge becomes infinite.