

TRADIȚIE ȘI INOVARE ÎN MANAGEMENT

TRADITION AND INNOVATION IN MANAGEMENT

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

În dualismul promovată de titlul acestui editorial, se regăsesc, de fapt, timpurile „trecut” și „viitor” sau ceea ce deja există și ceea ce este dezirabil pentru a asigura progresul conceptului de management.

Tradiția este un fundal, iar inovația reprezintă construcția fiecărui moment, de pe axa timpului, pentru a armoniza acest fundal cu infinitul factorilor conjuncturali. Îmi amintesc, în context, sfaturile lui Neagoe Basarab, domnitorul Țării Românești, pentru fiul său Theodosie prezumtivul său urmaș la conducerea țării. Referitor la pregătirea unui sol care trebuia să aducă un rezultat pozitiv din negocierile cu alte puteri suverane el propunea următorul „algorithm”:

1. Consultarea boierilor cu privire la scopurile și obiectivele soliei. Se consuma, astfel, un episod care astăzi ar putea fi asimilat cu principiul muncii colective sau cu un fel de brainstorming care colectează ideile unei comunități cu privire la soluționarea unei probleme.

2. Sedimentarea concluziilor din prima etapă și conturarea unui punct de vedere unitar cu privire la problematica negocierii în care domnitorul își asumă întreaga responsabilitate pentru soluția adoptată.

3. Solul era, apoi, sfătuit de către domnitor, să se roage lui Dumnezeu ca negocierile să se desfășoare exact în conjunctura imaginată. Cu alte cuvinte, era conștientizat caracterul aleatoriu al factorilor conjuncturali simultan cu infinitul posibilităților de manifestare ale acestora.

The dualism promoted by the title of this leading article includes in fact “past” and “future” or what already exists and what is desirable in order to ensure the progress of the management concept.

Tradition is a background while innovation is the construction of each moment on time axis to harmonise this background with the infinity of situational factors. I remember, in the context, the teachings of Neagoe Basarab, ruler of Wallachia, to his son Theodosie, his alleged heir to the throne of the country. Concerning the preparation of an envoy who must have brought a positive result to the negotiations with other sovereign powers, he proposed the following “algorithm”:

1. Consultation of boyars regarding the aims and scopes of the deputation. An episode was completed this way that could be assimilated today to the principle of collective labour or to a kind of brainstorming that collects ideas of a community in order to solve a problem.

2. Settling the conclusions from the first stage and shaping a single point of view on the issue of negotiation where the ruler assumes full responsibility for the solution adopted.

3. Then, the ruler instructed the envoy to pray to God for the negotiations to be conducted exactly within the situation imagined. In other words, the randomness of the situational factors’ character was made aware simultaneously with the infinity of possibilities of their manifestation.

Să remarcăm, că această logică era dezvoltată în urmă cu aproximativ 500 de ani. De aceea, am apreciat și apreciez în continuare, că „Învățăturile lui Neagoe Basarab către fiul său Theodosie” este un uluitor manual de management generat din cultura (tradiția) românească. Am mai arătat și altă dată, că multe din conceptele actuale de management precum: empatia conducătorului față de conduita supușilor, dualismul motivație-demotivație, ierarhizarea factorilor motivaționali, prevalența competenței în nominalizarea conducătorilor, atenția pentru aspectele de comunicare și multe alte elemente care, astăzi, fac conținutul manualelor moderne de management se regăseau în practica managerială a domnitorului român. De fapt, despre acest subiect am scris, încă din anul 1999, o carte cu titlul „Premise și repere ale culturii manageriale românești”. În această carte afirmam că, tradiția este un nucleu de maximă consistență și stabilitate al spiritualității unei comunități sociale care validează doar acele elemente care sunt realmente caracteristice grupului respectiv. Până la urmă, tradiția reprezintă ceea ce s-a confirmat de-a lungul timpului din conduita unui grup social. Este una dintre puținele manifestări ale stabilității și, în consecință, oferă o garanție pentru credibilitatea acțiunilor viitoare ale respectivului grup. Sigur că, din acest unghi, tradiția reflectă trecutul, dar este și geneza unei viziuni viitoare, este suportul pentru inovare. Oricum, tradiția și inovarea, sunt secvențe din gestionarea acelei resurse unice și neregenerabile, pentru fiecare om, care este timpul.

Este un adevăr acceptat de știința managerială că, originea managementului are trei surse primordiale respectiv conducerea statului, conducerea armatei și religia. Dacă religia stabilește obiectivele și sensul existenței umane în conexiune cu dualismul fundamental „bine-rău”, celelalte izvoare ale managementului ordonează comunitatea la care se asociază, în concordanță cu acest referențial, și îl demultipliază până la nivelul individual.

În toate religiile, Dumnezeu este expresia binelui și aspirația către Dumnezeu reprezintă un sens dezirabil de progres pentru comunitate și pentru fiecare individ al comunității respective.

Let us note that this logic was developed about 500 years ago. Therefore, I appreciated and still appreciate that “The teachings of Neagoe Basarab to his son Theodosie” is an amazing management handbook generated from the Romanian culture (tradition). I have already pointed out on other occasions that many of the current management concepts such as the empathy of the leader towards the behaviour of subjects, dualism of motivation-demotivation, hierarchy of factors of motivation, prevalence of competence in appointing leaders, attention paid to aspects of communication and many other elements which today make up the content of modern management handbooks are found in the management practice of the Romanian ruler. In fact, I wrote on this subject already in 1999 a book entitled “Premises and guidelines of the Romanian managerial culture”. In this book I stated that tradition is a nucleus with maximum consistency and stability of the spirituality of a social community that validates only those elements that are really characteristic to that group. Ultimately, tradition represents what has been confirmed over time in the behaviour of a social group. It is one of the fewest manifestations of stability and, consequently, offers a guarantee for credibility of the future actions of that group. Of course, from this angle, tradition reflects the past but it is also the genesis of a future vision, it is the support for innovation. Anyways, tradition and innovation are sequences from the management of that unique and non-renewable resource for each person which is the time.

It is a truth accepted by management science that the origin of management has three primary sources, that is, management of state, management of army and religion. If religion establishes the objectives and the meaning of human existence in connection with fundamental dualism of “good-bad”, the other sources of management set in order the community it is associated with, in line with this reference, and multiplies it up to the individual level.

In all religions God is the expression of good and the aspiration to God represents a desirable effect of progress for the community and for each individual of that community.

O foarte interesantă ilustrare a acestui parcurs, o face „sufismul islamic” care susține că „apropierea de Dumnezeu” se realizează în trei etape: 1) Etapa fricii, a purificării; 2) Etapa iubirii, a sacrificiului și 3) Etapa cunoașterii (Lumea nr. 7/2002).

În teoria comunităților sociale, putem distinge toate cele trei comunități (comunitatea religioasă, statul și armata) care și-au transferat practicile și procedurile în condiția de izvoare ale științei manageriale. Ele se integrează una în cealaltă. Astfel, comunitatea religioasă reprezintă cea mai largă comunitate, apoi vine comunitatea statală care fragmentează și nuanțează principiul religios pe criteriul teritorial și, la urmă, este armata care reprezintă un segment în interiorul statului, constituit pe caracteristici profesionale. În această enumerare, regăsim, oarecum în mod demonstrativ, o argumentare pentru „teoria fractalilor” enunțată de Mandelbrot. Cu alte cuvinte, fiecare dintre comunitățile enumerate, au și părți comune, dar și diferențe, materializând principiul dialectic al schimbării calității prin acumulări cantitative.

În epoca noastră, comunitățile s-au diversificat și mai mult iar, în sensul discuției noastre, au apărut organizațiile care au fragmentat, și mai intens, mediul social, economic și cultural. Ele și-au elaborat o filosofie proprie ce poartă denumirea de „cultură organizațională” și, și-au definit viziunea și misiunea din care s-au materializat, iar apoi, obiectivele și strategiile de atingere ale acestora. Să observăm, din nou, că se confirmă teoria fractalilor care, la rândul ei, a fost enunțată cu mii de ani înainte, în legile Kybalionului, mai precis, în „principiul corespondenței” care se exprima prin următoarea formulare: „Cum e sus, așa și jos; cum e jos, așa și sus” (Kybalion, W.W. Atkinson). Să sedimentăm din această logică, deci, că vom regăsi în existența organizațiilor, atât elemente din filosofia existențială a comunităților care integrează organizațiile respective (metasisteme) cât și din rațiunea existențială a subdiviziunilor organizațiilor (subsisteme). Ca și concluzie indirectă a acestui raționament, este că sursa de motivație pentru managementul organizațiilor se poate preleva dintr-un imens peisaj.

The “Islamic Sufism” illustrates this path very interestingly claiming that “approach to God” is carried out in three stages: 1) Stage of fear, of purification; 2) Stage of love, of sacrifice and 3) Stage of knowledge (Lumea no. 7/2002).

In the theory of social communities we can distinguish all three communities (religious community, state and army), which transferred their practices and procedures to the condition of sources of management science. These are embedded in each other. Thus, religious community represents the largest community, then comes the state community which fragments and shapes the religious principle on territorial basis and, finally, there is the army representing a segment in the territory of the state, established based on professional characteristics. In this list we find, somewhat demonstratively, a reasoning for “the theory of fractals” stated by Mandelbrot. In other words, each of the communities listed also have common parts and differences, too, and materialise the dialectical principle of quality change through quantitative accumulation.

In our era communities have become even more diverse and within the meaning of our discussion organisations have appeared which fragmented even more intensely the social, economic and cultural environment. These have developed their own philosophy called “organisational culture” and defined the vision and the mission they emerged from, and then, the objectives and strategies to achieve them. Let us notice once again that the theory of fractals is confirmed which, in turn, was stated thousands of years ago in the Kybalion, more precisely, in “the principle of correspondence” expressed in the following formula: “As above, so below; as below, so above” (Kybalion, W.W. Atkinson). So, let us deduce from this logic that we will find in the existence of organisations elements both from existential philosophy of communities that integrates those organisations (meta-systems) and from existential reasoning of subdivisions of organisations (subsystems). An indirect conclusion of this reasoning is that the source of motivation for the management of organisations can be taken from a vast landscape.

Să observăm, pornind de la etapele din sufismul islamic, că și managementul ar putea fi asimilabil „apropierii de Dumnezeu”. Lucian Blaga stabilea, însă, o limită pentru acest deziderat prin conceptul de „cenzură transcendentă”.

În lumina considerațiilor anterioare, s-ar putea formula ipoteza că și dezvoltarea managementului validează etapele sufismului arab. Să recunoaștem că primele manifestări ale managementului au fost „autoritariste” care cultivau frica în masa comunității și exersau construcții organizatorice rigide fără interpretări și flexibilități în interiorul structurilor ierarhice ale comunității. Să ne amintim, în acest sens, de generalul chinez Sun Tzu, contemporan cu Confucius și atât de promovat actualmente de știința managerială, care într-un exercițiu de autoritate și de organizare a executat comandanții pentru indisciplina subordonaților. Cam în același loc, dar cu amendamentele la severitatea pedepselor impuse de trecerea timpului, se găsea și Max Weber când a lansat conceptul de „birocrație”. Acest concept avea inițial conotații pozitive în sensul de reducere a entropiei sistemelor, de organizare a comunităților umane. Sigur că aici era vorba, în primul rând, de o rigidizare a structurilor organizatorice, dar și de o exaltare a autorității componentelor acestei structuri, bineînțeles într-o formă mai umanizată concordantă spiritului epocii în care a trăit filozoful german.

De altfel, excesul de autoritate a fost caracteristic tuturor modurilor existențiale care s-au integrat în genericul de „dictatură”. Să recunoaștem, pe de altă parte, că în comunitățile mai omogene, deviațiile erau atent supravegheate, atât în pozitiv cât și în negativ, cu consecințe vizibile în registrul de autoritate al comunității, prin distincții sau sancțiuni.

Poate că nu ar trebui încheiată această etapă, fără a observa că în această secvență se consuma un efort și pentru construcția unui tip uman, iar ceea ce în filosofia sufistă se nominaliza ca și „purificare” însemna aderența individului la acest model.

A doua etapă s-a numit „etapa iubirii, a sacrificiului”. Contextualizând această etapă în teoria managerială, apreciez că ea se regăsește

Starting from the stages of Islamic Sufism, let us notice that also the management could be assimilated to “the approach to God”. Lucian Blaga established, however, a boundary for this desideratum through the concept of “transcendental censor”.

In the light of previous considerations, we could formulate the hypothesis that the development of management also validates the stages of Arabic Sufism. Let us acknowledge that the first manifestations of management were “authoritarian” cultivating fear in the community and exercising rigid organisational constructions without interpretations and flexibility within the hierarchical structures of the community. In this sense, let us remember Sun Tzu, a Chinese general and Confucius’ contemporary and currently much promoted by management science, who, during an exercise of authority and organisation, executed the commanders for the lack of their subordinates’ discipline. About the same ranking, but with the amendments to the severity of penalties imposed by the time passing, had also Max Weber when he launched the concept of “bureaucracy”. Initially, this concept had positive connotations to reduce the entropy of systems and to organise the human communities. Of course, primarily it was all about making the organisational structures rigid but also about exalting the authority of components of this structure, certainly in a much humanised way and consistent with the spirit of the age in which the German philosopher lived.

Besides, the excess of authority characterised all existential ways that had been integrated into the generics of “dictatorship”. On the other hand, let us acknowledge that in the more homogenous communities, deviations were closely supervised, both in a negative and positive way, with visible consequences in the community’ register of authority through awards and sanctions.

Maybe this stage should not be closed without noticing that in this sequence there was also an effort to build a human type, and what in Sufi philosophy was described as “purification” meant the adherence of the individual to this model.

The second stage was called “stage of love, of sacrifice”. Contextualising this stage in the theory

foarte explicit în conceptul de leadership, în care managerul nu este doar un conducător impus ci este și unul acceptat, un om care are capacitatea de a se constitui într-un exemplu pentru ceilalți. El este iubit și urmat. Într-adevăr, pentru manager, această postură înseamnă și un sacrificiu. Este sacrificiul de a te situa mereu sub „lumina reflectoarelor”. Este sacrificiu, pe de altă parte, pentru că trebuie să te integrezi în masă, având responsabilități mult mai mari decât ceilalți. Munca liderului se distribuie în două direcții principale. Prima, pentru a gestiona destinul comunității înspre obiectivele urmărite și, a doua, pentru a se sincroniza cu mentalul comunității care trebuie să te recepționeze ca pe unul „de-ai lor” recunoscându-ți, în același timp, capabilitatea de a conduce comunitatea. Este o luptă pe două fronturi pentru care, într-adevăr, formula consacrată asociată managerului ca fiind „la intersecția cunoștințelor cu talentul”, este absolut valabilă. În filozofia creștină, această ipostază este concentrată în următoarea formulare din „Învățăturile lui Solomon” (22.1): „Un nume bun este mai de dorit decât o bogăție mare și a fi iubit prețuiește mai mult decât argintul și aurul”.

Ar trebui să remarcăm aici că, indiferent ce crede o persoană despre sine, este important ceea ce cred ceilalți despre respectiva persoană. Este vorba, așadar, despre un gen de empatie, adică despre înțelegerea modului în care ești perceput de ceilalți. Suprema abilitate a managerului se realizează când îi poate convinge pe ceilalți că obiectivele sale sunt preluate chiar din dezideratele de progres ale celorlalți și îndeplinind aceste obiective fiecare își îndeplinește propria voință. Această ideologie este oarecum formulată în „daoismul” chinez prin sintagma: „Un conducător este cel mai bun când: / Lumea nici nu știe că există / Este mai puțin bun când lumea îl ascultă și îl aclamă / E cel mai rău când lumea îl disprețuiește / Dacă nu-i respecti pe oameni, / Nici ei nu te respectă / Dar când conducătorul este bun și nu grăiește mult / Când înfăptuirea este gata și totul împlinit / Oamenii spun «Noi am făcut-o»”.

Să mai observăm, aici, că aceste elemente ideologice existau din cele mai vechi timpuri în cărțile fundamentale ale omenirii, chiar și atunci când lumea se găsea în prima etapă despre care am

of management, I consider that it is reflected very clearly in the concept of leadership where the manager is not only a leader imposed but also a leader accepted, a person who has the capacity to become an example for others. He is loved and followed. Indeed, for the manager this position means also a sacrifice. It is the sacrifice of always finding yourself “in the spotlight”. On the other hand it is a sacrifice, since you have to integrate yourself into a group of people while having responsibilities much greater than the others. The work of the leader is distributed into two main directions. Firstly, to guide the destiny of the community towards the objectives pursued, and secondly, to synchronise with the mentality of the community that has to perceive you as one of “theirs”, acknowledging at the same time your capability to lead the community. It is a battle on two fronts for which the established formula associated to the manager as being “at the crossroads of knowledge with talent” is indeed absolutely valid. In the Christian philosophy this aspect is concentrated in the following wording from “Proverbs” (22.1): “A good name is more desirable than great riches; to be esteemed is better than silver or gold”.

We should remark here that, regardless of what a person believes of himself, what others believe of that person is really important. So, it is about a kind of empathy, that is, about understanding the way in which you are perceived by the others. The manager’s supreme ability is acquired when he can convince the others that his objectives are taken even from progress desiderata of others and by fulfilling these objectives each of them fulfils their own will. This ideology is somehow formulated in Chinese “Daoism” through the phrase: “A leader is best when people barely know he exists, not so good when people obey and acclaim him, worse when they despise him. But of a good leader who talks little when his work is done, his aim fulfilled, they will say: We did it ourselves!”

Let us also notice here that these ideological elements had existed since ancient times in the fundamental books of mankind, even when the world was found in the first stage we discussed in this material, that is, in the era of authoritarianism.

discutat în acest material, adică în epoca autoritarismului. Apreciez că aplicarea lor s-a făcut, mai ales, în concordanță cu capacitatea oamenilor de a înțelege aceste texte prin evoluția realității către stadiile care făceau posibilă înțelegerea respectivă. S-ar putea ca, această a doua etapă din evoluția managementului, să aibă ca sursă chiar „principiul echilibrului” din filozofia lui Aristotel. Pornind de la acest principiu, s-au imaginat și alte poziționări ale oamenilor și grupurilor de oameni în raport cu ansamblul comunităților din care fac parte. Este promovat, astfel, modelul „rețelelor” care, după cum afirmă J. Naisbitt în cunoscuta sa carte „Megatendințe” reflectă altceva: „Rețelele oferă ceea ce birocrățiile nu pot oferi niciodată – legătura pe orizontală”. În această structură, un alt Sun Tzu, nu va mai executa șefii, pentru că, după cum spune Naisbitt: „Noul lider este unul care facilitează nu unul care dă ordine”. Naisbitt dă chiar exemplul companiei americane Intel care promovează o structură organizatorică de tip rețea cu următoarele caracteristici (Megatendințe, Editura Politică, 1989, p. 286):

- „1) Muncitorii pot să aibă mai mulți șefi.
- 2) Funcții precum controlul calității și promovarea cad în responsabilitatea unui comitet sau consiliu, nu a unui personal ierarhic care se raportează la un conducător individual.
- 3) Nu există încăperi separate, ci numai paravane înalte până la nivelul umerilor care despart spațiul de lucru al birourilor.
- 4) Îmbrăcămintea este lipsită de orice etichetă.
- 5) Compania însăși este condusă de un „triumvirat” compus din cadre superioare – un „om din afară”, un planificator pe termen lung și un organizator dinăuntru.
- 6) Deși luarea deciziilor ține în ultimă instanță de cadrele superioare, se așteaptă ca toți salariații să participe la discuții de pe poziții de egalitate.
- 7) Chiar și noii salariați sunt încurajați să-i contrazică pe superiori.”

Iată, niște principii care i-ar cutremura pe fondatorii științei manageriale, mai ales, pe Fayol care avea binecunoscutul principiu „Un om, un șef”. În structurile organizatorice de tip rețea, însă,

I consider that these were applied mainly in line with the capacity of people to understand these texts through the evolution of reality towards stages that made that understanding possible. This second stage of the evolution of management may have as source exactly the “principle of balance” from the philosophy of Aristotle. Starting from this principle, there have been other positions of people and groups of people imagined in relation to all communities they are part of. Thus, the model of “networks” has been promoted which, as J. Naisbitt stated in his well-known book entitled “Megatrends”, reflects something else: “Network offers what bureaucracies can never deliver – the horizontal link”. In this structure, another Sun Tzu will no longer execute his leaders, because, according to Naisbitt: “The new leader is a facilitator, not an order giver”. Naisbitt even gives the example of the American company Intel that promotes a network-based organisational structure with the following characteristics (Megatendințe, Editura Politică, 1989, p. 286):

- “1) Workers may have several bosses.
- 2) Positions such as quality control and promotion are the responsibility of a committee or council and not of hierarchical personnel that reports to an individual leader.
- 3) There are no separate rooms but only shoulder-high partitions separating the work space of offices.
- 4) There is no dress code.
- 5) The company itself is managed by a “triumvirate” consisting of senior executives: an “outsider”, a long-term planner and an insider organiser.
- 6) Although decision-making belongs ultimately to senior executives, it is expected that all employees participate in the discussion on an equal basis.
- 7) Even new employees are encouraged to challenge senior executives.”

Here are some principles that would shake the founders of management science, especially Fayol who had the well-known principle “One man, one boss”. In the network-based organisational structures, however, the distribution of responsibility might be more difficult.

s-ar putea să fie mai dificil cu distribuirea responsabilităților.

Conștientizarea importanței resursei umane, care a fost recunoscută de la Marx până la Bill Gates, s-ar putea să activeze orice mijloc prin care această prețioasă resursă să fie utilizată la maxim. Dinspre acest interes, au apărut noi subiecte în teoria managerială legate de „cultura organizațională” și „inteligenta emoțională”. Iar, dacă globalizarea, după interpretarea multora dintre contemporanii noștri, înseamnă accesul mai facil la resurse, atunci prima resursă de mare interes este resursa umană. Pe acest fundal, parcă, și problematica migrației își găsește o explicație rezonabilă în conglomeratul contradictoriu de motivații ale acestui fenomen.

A treia etapă pe care o parcurge managementul în căutarea perfecțiunii, este „etapa cunoașterii”. În 1962 F. Machlup lansa cartea „Producția și distribuția de cunoștințe” care dădea o consacrare, oarecum comercială, unui subiect etern prezent în cărțile fundamentale ale lumii. Apoi, P. Drucker a lansat, pentru epoca actuală, titlatura de „societate bazată pe cunoștințe”. De aici, alți autori au formulat flexiuni semantice ale acestei idei centrate pe substantivul „cunoaștere”, precum „societatea cunoașterii”. Chiar și savantul român Emil Racoviță a transformat celebra întrebare hamletiană de „a fi sau a nu fi” în „a ști sau a nu ști” sugerând, oarecum, condiționarea existențială de imensul tezaur al cunoașterii care se găsește lângă fiecare dintre noi, dar pe care nu toți îl conștientizăm și, ca atare, nu-l abordăm și nu-i explorăm, nici chiar parțial, potențialul.

În „Învățăturile lui Solomon” se formulează niște adevăruri de o mare profunzime: „3.13. Ferice de omul care găsește înțelepciunea și de omul care capătă pricepere! 3.14. Căci câștigul pe care îl aduce ea este mai bun decât al argintului și venitul adus de ea este mai de preț decât aurul. 3.15. Ea este mai de preț decât mărgăritarele și toate comorile tale nu se pot asemui cu ea. 3.16. În dreapta ei este o viață lungă; în stânga ei bogăție și slavă”.

Mi se pare surprinzător să găsim, în Biblie, subtilități manageriale de genul venit = valoarea aurului și câștig = valoarea argintului care, în continuare, încurajează raționamentul că există și

Raising awareness of the importance of human resources, which was recognised from Marx to Bill Gates, might activate any means through which this precious resource would be used to the maximum. From this interest, new subjects emerged in the theory of management that are related to “organisational culture” and “emotional intelligence”. And if, according to the interpretation of many of our contemporaries, globalisation means easier access to resources, then, the first resource of great interest is human resource. Against this background, perhaps, the issue of migration also can find a reasonable explanation in the contradictory conglomerate of motivations of this phenomenon.

The third stage which the management takes in seeking perfection is the “stage of knowledge”. In 1962 F. Machlup launched the book “The production and distribution of knowledge” that gave a somewhat economic consecration to a subject ever present in the fundamental books of the world. Then, P. Drucker launched for the current era the wording “knowledge-based society”. From this other authors formulated semantic flexions of this idea focusing on the noun “knowledge”, such as “knowledge society”. Even the Romanian scientist, Emil Racoviță transformed the famous Hamletian question “to be or not to be” into “to know or not to know” suggesting somehow the existential conditioning by the vast storehouse of knowledge found next to everyone of us, but which not all of us are aware of and, therefore, we do not approach and exploit its potential, not even partially.

In “Proverbs” there are some truths of great deepness uttered: “3.13. Blessed are those who find wisdom, those who gain understanding! 3.14. For she is more profitable than silver and yields better returns than gold. 3.15. She is more precious than rubies; nothing you desire can compare with her. 3.16. Long life is in her right hand; in her left hand are riches and honour”.

It surprises to find in the Bible management subtleties like yield = value of gold and gain = value of silver which, in what follows, encourages the reasoning that there is also a cost, which can be calculated with the well-known equation of

un cost, ce poate fi calculat prin cunoscuta ecuație de eficiență, câștig = venit – cost. Dacă ar fi să luăm în considerare prețurile medii ale aurului și argintului am constata că procesul cunoașterii este destul de dificil și cu o rentabilitate redusă în plan individual, dar episodul biblic ne asigură, în continuare, că la capătul acestui parcurs vom găsi tot ce ne dorim.

Nu trebuie să fii un fervent adept al filozofiei creștine ca să accepți că Biblia este una dintre acele cărți fundamentale care a traversat lumea timp de peste 2000 de ani și, ca atare, a fost obiectul unui experiment de aceeași durată.

Pe de altă parte, cunoașterea este infinită și singura atitudine realistă pe care o putem promova este să accedem la ea fără pretenția de a o epuiza, adică, așa cum formulează filozofii orientale „să știm că nu știm” cum, de fapt, mărturisea și Socrate. Din nefericire, există o mare majoritate a oamenilor care „nu știu că nu știu” și, ca atare, limitează potențialul cunoașterii la dimensiunea propriei opacități cognitive, la ceea ce deja există. Să observăm că, prin instrumentul cunoașterii, filozofia sufistă ne-a adus la interfața cu infinitul. Să fie, oare, vorba de „cenzura transcendentă” a lui Lucian Blaga? Trebuie să admitem că dincolo de „cunoaștere”, în orizontul nostru cultural actual, alte instrumente mai perfecționate nu pot exista. Poate, viitorul va nuanța, în continuare, și va delimita noi semnificații în câmpul nemărginit al cunoașterii și va oferi, astfel, o a patra etapă pentru perfecționare.

Poate, s-ar mai impune observația că etapele despre care ne vorbește filozofia sufistă, nu pot fi acreditate ca succesiune istorică ci mai mult ca varietate a unui „peisaj semiotic” pentru mijloacele ce ar putea instrumenta arsenalul managerial.

Astfel, nu putem susține că autoritarismul a fost o caracteristică exclusivă a antichității sau a feudalismului. Din elementele etapelor despre care am vorbit, s-au creat mereu „mixturi” compatibile cu cadrul conjunctural al epocilor istorice respective. În construcția acestor „mixturi” cunoașterea a fost o cauză și, în același timp, un liant. Iar, dacă în periodizarea sufistă, cunoașterea este ultima etapă, nu avem motive de pesimism privind sfârșitul lumii, pentru că este vorba de un sfârșit care nu se mai sfârșește (!?)

efficiency, gain = yield – cost. If we were to take into account the average price of gold and silver, we would find that the process of knowledge is quite difficult and has low profitability on individual plan, but the Biblical passage ensures us in what follows that at the end of this road we will find all what we wish for.

You do not have to be a fervent follower of Christian philosophy to accept that the Bible is one of those fundamental books that have been going around the world for over 2000 years, and, as such, it has been the object of experiment having the same length of time.

On the other hand, knowledge is infinite and the only realistic attitude we can promote is to accede to it without claiming to exhaust it, that is, as Eastern philosophies put it “to know that we do not know” just as in fact Socrates confessed. Unfortunately, there is a great majority of people who “do not know that they do not know” and, as such, restrict the potential of knowledge to the dimension of their own cognitive opacity to what already exists. Let us notice that, through the means of knowledge, Sufi philosophy brought us to the interface of infinity. Is it perhaps the “transcendental censor” of Lucian Blaga? We must admit that beyond “knowledge” other more sophisticated instruments cannot exist in our current cultural horizon. Maybe future will shape and will define new meanings in the endless fields of knowledge in what follows and will offer this way the fourth stage for refinement.

Maybe it should be pointed that the stages mentioned in Sufi philosophy cannot be accredited as historical succession, but rather as a variety of a “semiotic landscape” for means which could equip the management arsenal.

Thus, we cannot claim that authoritarianism was an exclusive feature of antiquity or feudalism. The elements of the stages previously mentioned have always created “mixtures” compatible with the circumstantial frame of those historical periods. In the construction of these “mixtures” knowledge was a cause and, at the same time, a binder. And, if in the Sufi stages knowledge is the last one, we have no reasons for pessimism concerning the end of the world because it is about an end that will never end (!?)