
Conferința anuală a Academiei de Management (1- 6 august 2003) sub semnul globalizării

Democrația în economia cunoașterii

* *“Academia de Management este o societate civilă în microcosmos. Reunindu-ne într-un loc în fiecare an, acest lucru ne oferă posibilitatea de a ne bucura de experiența companiilor celorlalți participanți și de a împărtăși, discuta și delibera asupra unor probleme care ne preocupă pe toți. Participarea dumneavoastră adaugă o voce importantă în conversația colectivă. Alăturați-vă nouă la Seattle!”, a fost mesajul de întâmpinare a participanților din acest an.*

A 63 - a ediție a conferinței anuale a Academiei de Management (AOM) din Statele Unite ale Americii a fost găzduită în acest an de orașul Seattle, Washington, reunind un număr record de participanți. Manifestarea anuală a AOM a adus laolaltă întreaga comunitate de specialiști din domeniu, propunându-și să creeze, aplice și disemineze informații noi despre angajați, management și organizații.

Trebuie menționat faptul că asociația americană cuprinde nu mai puțin de 12.612 membri din 82 de țări. De altfel, organizatorii au anunțat că în acest an s-au înregistrat cele mai multe înscrieri din ultimii ani: pentru programul principal s-au primit 3.692 de lucrări, iar pentru atelierile de lucru 479. Întâlnirea anuală a AOM, desfășurată în fiecare an în august, este cea mai mare întâlnire de management academic din lume.

Frecventată de peste 6000 de specialiști, întâlnirea oferă un forum pentru împărtășirea cercetărilor și experienței acumulate în toate disciplinele managementului, prin sesiunile competitive de lucrări, simpozioane, ateliere de lucru, invitații și programe speciale de doctorat pentru studenți.

Temă inspirată de evenimentele din Irak

Seattle este un amalgam de culturi estice și orientale, într-o priveliște naturală de o frumusețe izbitoare. Totodată, orașul prezintă și o distanță apreciativă între oameni și organizații, mai ales începând cu 1999, când au avut loc întâlnirile Organizației Mondiale a Comerțului. Astfel, Seattle atrage atenția asupra unor probleme care rezonază cu

comunitatea AOM: mediul, calitatea vieții, tehnologia și inovația, acțiunea politică și schimbările sociale. Programul din acest an s-a dezvoltat pe măsură ce comunitatea internațională s-a divizat din cauza războiului din Irak. Tema din acest an, “democrația în economia cunoașterii”, este o modalitate prin care membrii Academiei de Management răspund la evenimentele acestor vremuri. La sfârșitul secolului XX, tot mai multă lume trăia în democrație, mai mult decât în alte sisteme politice, având loc o expansiune a drepturilor omului și a liberei exprimări, de neegalat în istorie. Democrația este puterea oamenilor, când interesele lor individuale sunt protejate de norme culturale și legi, fără un abuz a puterii.

În ciuda prevalenței acestui sistem politic, răspândirea democrației este limitată în majoritatea instituțiilor mari ale secolului XXI, în organizațiile actuale și în relațiile de muncă. Disponibilitatea informației este foarte importantă în promovarea practicilor democratice și a rezultatelor. Programul din acest an se focalizează pe cercetări, discuții generale și activități ale comunității pentru a explora numeroasele sensuri ale democrației și ale practicilor democratice, așa cum sunt aplicate în organizații și în societate.

Focalizarea în acest an pe rolul democrației în economia cunoașterii, în organizațiile și societatea secolului XXI se intersectează cu temele conferințelor precedente ale AOM: "Cum reușesc guvernele să creeze și să susțină rețele eficiente" (2001) se referă la impactul guvernelor și al structurilor sociale asupra proceselor din organizațiile moderne și asupra locului de muncă; răspunzând unor schimbări complexe temele "Noi timpuri" (2000) și "Schimbare și dezvoltare într-o lume pluralistă" (1999) s-au concentrat pe modul în care indivizii și organizațiile sunt provocate să se transforme. Termenul de "democrație" este utilizat pentru a caracteriza societățile și organizațiile care pun preț pe justiție, drepturile de proprietate, libertatea contractului și permite accesul la informație și educație, dar diferă în funcție de nație sau locul de muncă și comunitate. În același timp, democrația în multiplele ei forme nu a devenit doar o sursă de dileme, ci și o sursă de soluții la problemele asociate

globalizării, dezvoltării economice și susținerii mediului. În privința "economiei cunoașterii", aceasta schimbă bazele tradiționale ale puterii prin descentralizarea resurselor cheie, a informației și crearea unei varietăți de opțiuni pentru indivizi, organizații sau comunități cu referire la locul de muncă, petrecerea timpului liber, educație sau implicare în comunitate.

Democrația la locul de muncă

Organizatorii acestei ediții a conferinței au pornit în alegerea temei de la două seturi de întrebări: 1. Ce înseamnă democrația în secolul XXI pentru locul de muncă și societate? Ce impact are trecerea spre o economie a cunoașterii asupra înțelegerii, funcționării și îmbunătățirii practicilor democratice în interiorul și în afara organizațiilor?; 2. În privința limitelor potențiale ale democrației, poate aceasta să aibă o valoare universală în interiorul și în afara organizației? Ce forme alternative pot lua practicile democratice și în ce fel este influențată eficiența lor de societate? Cum ar putea fi organizațiile eficiente în condiții non-democratice?

Democrația la locul de muncă se poate manifesta diferit față de democrația politică sau guvernamentală. Puține organizații contemporane pot fi considerate ca democratice în sensul convențional al cuvântului. Aceasta pentru că acționarii diferă în privința dreptului de a participa la luarea deciziilor într-o întreprindere și de a obține beneficii din partea organizațiilor. Este important de înțeles unde și când utilizează o organizație diferitele forme ale democrației pentru a vedea eficiența lor (interese pe care le servesc, impactul acționarilor, resursele utilizate, costuri, timp, flexibilitate). Democrația la locul de muncă are mai multe fațete, mergând de la acces la informații financiare acurate din partea acționarilor societății până la puterea angajaților de a negocia termenii angajării lor. Ceea ce se consideră a fi o conduită corectă din partea managerilor și a angajaților s-a schimbat. Definiția corectă a termenului "putere" include și ceea ce constituie un abuz al puterii. De exemplu, democrația industrială a fost odată sinonimă cu sindicalizarea, care încerca să combată abuzurile asupra angajaților. Dar declinul sindicatelor, alături de drepturile relativ puține ale angajaților în unele state, înseamnă că drepturile muncitorilor sunt deseori absente, fără alternative de protecție a acestora la locul de muncă. Nu este deloc

surprinzător că premiul "Baldrige National Quality", acordat în Statele Unite ale Americii la sfârșitul anilor '80, a alocat 85% din puncte măsurilor de îmbunătățire a managementului și doar 4% implicării angajaților.

AOM încurajează studiile transculturale

Sesiunile de ateliere de dezvoltare profesională reprezintă un program premergător conferinței. Acestea includ discuții pe diverse teme împărțite pe divizii ale AOM, grupuri de interese sau comitete, dar ele nu includ simpozioane. Urmează sesiunile de lucrări, care cuprind lucrări interactive care vizează o anumită divizie, lucrări de interes pentru mai multe divizii și prezentarea lucrărilor conform standardelor stabilitate de organizatori. Primele încurajează foarte mult discuțiile între participanți, iar lucrările vor fi expuse apoi pe o pagină web, elaborată pentru a permite celor interesați să le citească și dezbătă prin intermediul Internetului. Ca răspuns la plângerile conform cărora Academia a devenit prea balcanizată, în acest an s-a pus mai mult accentul pe lucrări care să intereseze cât mai multe divizii și să spargă barierele între participanți. În acest an au fost acordate două tipuri de premii: "The Carolyn Dexter Award" și "The William H. Newman Award". Primul s-a acordat lucrării care a întrunit cel mai bine criteriul internaționalizării Academiei. Criteriile au inclus: tema și conținutul lucrării ar trebui să reflecte cunoștințe temeinice de management și afaceri, este recomandată colaborarea între specialiști din diverse țări, lucrarea trebuie să aducă noi perspective, observații și să utilizeze metodologii creative. Al doilea premiu se acordă în general unui număr de trei lucrări în fiecare an și trebuie să fie semnate de un singur autor și să se bazeze pe o dizertație pentru doctorat, elaborată în ultimii trei ani. Conferința de anul viitor va avea loc la Louisiana, New Orleans, în perioada 6-11 august.

Divizia de resurse umane

Divizia de resurse umane (HR) din cadrul Academiei de Management este dedicată unei mai bune înțelegeri a modului în care o organizație poate avea o funcționare mai eficientă, printr-un management mai bun al resurselor umane. De aceea, specialiștii diviziei sunt interesați de înțelegerea,

identificarea și îmbunătățirea eficienței practicilor de resurse umane (în Statele Unite sau în alte țări), în numeroasele sale forme și activități, și determinarea soluției optime între aceste practici și strategia organizațională, cultura și performanța. Principalele subiecte includ achiziția, alocarea, dezvoltarea, utilizarea, menținerea și evaluarea oamenilor ca resurse ale organizației. Accentul se pune pe studiul relației de muncă la nivel de organizație, societate și la nivel de analiză transculturală și a impactului acestei relații asupra rezultatelor, foarte importante pentru organizație și angajați, foști și actuali, sau a reprezentanților acestora. Fiind una dintre cele mai mari divizii din cadrul Academiei de Management, conferința va servi ca un loc de întâlnire pentru teoreticieni și practicieni deopotrivă, pentru a crea rețele de depistare și diseminare a cunoștințelor de resurse umane.

Lucrări ale conferinței

Temele abordate în lucrările ce au fost prezentate în cadrul conferinței sunt legate de tema centrală, "democrația în economia cunoașterii", în relație cu predarea, cercetarea și practica. Dintre teme menționăm: utilizarea managementului de proiect în dezvoltarea cari-

erei în noul mileniu; teoretizări asupra identităților ascunse la locul de muncă (cercetare în incubator), implicațiile estetice în studiul organizației, antreprenoriatul social și sectorul cetățesc; rasă și cultură în consultanță și învățare; construirea și reconstruirea încrederii: stadiul științei, direcții de cercetare, intervenții manageriale; provocări în managementul serviciilor profesionale ale organizațiilor; spre o carieră mai democratică în școlile mici și medii; principii democratice în absența practicii: posibilități organizaționale bazate pe autoritate; supravegherea la locul de muncă și intimitatea; puterea corporativă și democrația: istorie, tensiuni și alternative; Human Resources management și antreprenoriat: cercetare asupra noilor cunoștințe și democrației; cercetare asupra filantropismului și voluntariatului; abordări feministe în studiul organizațiilor: liberal, radical; leadership-ul global: companii multinaționale și perspective multiculturale; globalizarea, internaționalizarea și democrația; modele de democrație corporativă: pluralism și dinamism în structurile de guvernare într-o economie inovativă.

Irina Orlanda