

INTERVIUL SĂPTĂMÂNII - ZECE ÎNTREBĂRI PENTRU UN FOST ELEV...

BOGDAN CERNAT este un alt fost elev de care, trebuie să o spun simplu și convingător, sunt foarte mândru. CARABELLA a dat aproape două mii de economiști, unii dintre ei sunt doctori în această știință, cadre didactice la ASE, cercetători importanți, oameni politici etc. Știu că la începuturile lor intelectuale a stat și profesorul lor din liceu, care, iată, le ia acum interviuri și o face cu mare încântare. Am fost la susținerea tezei de doctorat a celui pe care vi-l propun astăzi la GAZETĂ. Dacă tineri precum BOGDAN CERNAT ar putea să decidă pentru România, vă asigur că pensia mea viitoare ar fi mai sigură.

Așadar, iată alte ZECE ÎNTREBĂRI PENTRU UN ALT FOST ELEV...

I.C. - Să începem cu un exercițiu afectiv... A fost Târgoviștea (și CARABELLA ei) un punct de pornire important pentru tine?

B.C. - Acum 10 ani, după absolvirea liceului și plecarea la București, aș fi dat un răspuns de genul: "Târgoviștea m-a influențat în măsura în care i-am permis acest lucru". Tânărul târgoviștean de acum 10 ani se considera suficient de independent, pentru a se opune încercărilor de a fi modelat de mediul său înconjurător. Trecerea timpului mi-a oferit oportunitatea de a privi în trecut cu un gram de maturitate, iar tânărul târgoviștean de acum recunoaște că este mai mult decât prodsul acțiunilor sale libere, uneori egosiste și încăpățanate. Ideea de bază este că Târgoviștea mi-a oferit suficiente exemple pozitive și negative, de comportament uman, din care am învățat câte ceva. Dacă am reușit să discern de fiecare dată între exemplele bune și cele rele, rămâne un subiect de reflecție pentru următorii 10 ani. Ceea ce este important, în esență, este că am fost suficient de bine pregătit pentru a face față vieții, pe propriile picioare, când a fost timpul să mă desprind de locul natal.

I.C. - ACHIZIȚII, FUZIUNI ȘI PRELUĂRI OSTILE PE PIAȚA DE CAPITAL - O ABORDARE MILITARĂ... Este teza ta de doctorat și m-am bucurat să particip la susținerea ei. Cu mare succes, de altfel... Ce este absolut inovator în această lucrare, dacă ar trebui să faci un concentrat efort de convingere?

B.C. - Încă de la început mi-am impus ca teza de doctorat să aibă un grad ridicat de inovație. Cum voi ajunge să îndeplinesc acest obiectiv era absolut irelevant la acel moment. În cercetarea economică, în general, există două modalități de a aborda un subiect. O variantă ar fi dezvoltarea subiectului. În acest caz, de cele mai multe ori, contribuția doctorandului se materializează prin ramificarea înțelegerii subiectului acestuia sub o perspectivă nouă. Această abordare este de multe ori sigură, dar deloc în stilul meu. O altă variantă ar fi abordarea unui subiect într-o manieră multidiscplinară. Pe scurt, se realizează o rescriere a regulilor de bază ale subiectului economic, folosind reguli dintr-un alt domeniu. În esență, în cadrul lucrării, am aplicat modul de gândire științific militar, pentru a formula o soluție la problema privind interacțiunile dintre companii pe piața de capital. Elementul de inovare a constat în faptul că, dincolo de nivelul conceptual al problemei, am reușit să dezvolt un cadru cantitativ (matematic) în

care conflictul dintre companii să poată fi înțeles mai bine, cu ajutorul unor modele preluate din domeniu militar.

Trebuie să recunosc că o astfel de abordare a fost riscantă. Era o temă multidisciplinară neabordată în literatura de specialitate și, deci, o temă care nu-mi permitea să mă ascund în spatele ideilor unor specialiști din domeniu, în cazul în care ideile mi-ar fi fost respinse. Eram totuși dispus să accept acest risc și aș fi preferat să abordez o temă care ar fi lăsat loc de discuții în contradictoriu dar care, în același timp, să aibă o contribuție științifică importantă. Este totuși relevant să menționez că, abia după cinci ani de lucru la teză și câteva încercări nereușite de a crea un model convingător, momentul “Evricea” a venit subit, în timp ce mă furișam noaptea, prin bucătărie, încercând să fiu cât mai silențios în elaboratul proces de ungere a untului pe o felie de toast.

I.C. – Nici nu mă miră, dragul meu. Constantin NOICA scrie, cu înțelepciune, despre rolul untului în progresul cunoașterii. Să trecem la altceva... Se spune că managementul a devenit un eveniment esențial al istoriei actuale. În ce măsură definește el reperele unei societăți?

B.C. - Din punctul meu de vedere, totul este management. Decizia, un comportament uman de bază și o componentă fundamentală a managementului, toate definesc cursul acțiunilor zilnice. În acest sens, managementul este (sau ar trebui să fie) un element esențial în dezvoltarea umană. Este un proces cerebral, chiar „rece” și fundamentat pe informații clare dar, în esența sa, natural. Societatea modernă prezintă o tendință de a duce totul la extrem. Omul modern caută să facă lucruri din ce în ce mai sofisticate sau, cel puțin, să ofere impresia că ceea ce face este sofisticat. Din acest motiv, societatea privește managementul nu numai ca un factor de dezvoltare, dar și ca pe un responsabil pentru menținerea ordinii. Din păcate, am ajuns în epoca în care nu mai putem înțelege cum funcționează unele sisteme în totalitatea lor. Nu mai există un om care înțelege cum funcționează, de exemplu, bursa în totalitatea ei, cu toate tipurile de active tranzacționabile. Creșterea complexității sistemelor a condus la creșterea importanței managementului acestor sisteme, care a devenit și acesta, la rândul său, din ce în ce mai complex. Practic, natura actului de management a fost înlocuită cu reguli, tehnici și bune practici care **trebuie** urmate, pentru a fi performant. Cam acesta este sloganul societății moderne și, de bine sau de rău, performanța managementului este corelată direct cu performanța societății.

I.C. - E o întreagă dezbateră mondială despre descătușarea forțelor creative latente. Un cercetător tânăr, ca tine, cum resimte această sintagmă epică? Mai ales într-o Românie cu vocația stagnării...

B.C. - Este, într-adevăr, o temă recurentă care sună foarte bine, de altfel. Cred totuși că procesul de îmbunătățire personală este un proces foarte intim, care ține strict de individ. Eu sunt de părere că dorința de perfecționare este neinfluențabilă dar, odată ce aceasta se manifestă, este de datoria societății să ofere o paletă variată de modalități de dezvoltare personală. Fără să aprofundez subiectul, dovada clară că interesul real la nivel mondial

este redus este reprezentat de modul de alocare a fondurilor pentru învățământ și cercetare. Fără a fi părtinitor, atâta timp cât un profesor sau educator este mai prost plătit decât un jucător de fotbal, nu putem spune că ne preocupă prea mult tema dezvoltării creative umane, acest subiect fiind dincolo de principiile societății capitaliste moderne, conform cărora valoarea este distribuită în funcție de cerere și ofertă.

I.C. - La ce ar trebui să se aștepte angajații unei firme, atunci când compania în care lucrează trece printr-o schimbare?

B.C. - Voi încerca să fiu realist. Schimbarea este bună, conduce la progres și creează premisele dezvoltării. Afirmația de mai sus este general valabilă dar nu ne protejează, la nivel individual, de unele dezavantaje fundamentale ale acesteia. Restructurărilor și disponibilizărilor sunt cuvinte utilizate prea des în procesele de schimbare. Logica managerială rece, antemenționată, tratează angajații ca pe o resursă – celebra resursă umană. Este de neimaginat la nivel individual că, din momentul în care te-ai așezat la birou sau de-a lungul unei linii de producție, devii o resursă, atât. Dar, aceasta este realitatea, iar schimbarea conduce invariabil la dezechilibrul vieții celor implicați, fie ei ghinionști sau norocoși.

I.C. - Ce crezi despre așa-zisa lege a lui Parkinson, care spune că există o tendință naturală a oamenilor de a încerca atingerea obiectivelor unei organizații cu maximum de resurse care pot fi alocate. Nu e un fel de a spune că omul, prin natura lui, e leneș? Scuzați de vorbe grele...

B.C. - Nu, nu, omul nu e leneș...

I.C. – Apreciez discreția ta și optimismul bine temperat ... Ce i-ai spune unui manager care afirmă că el are toate răspunsurile? E o specie răspândită în realitatea românească...

B.C. - Și un adolescent consideră că le știe pe toate. Avantajul adolescentului este că dispune și de o doză semnificativă de curiozitate și, pe măsură ce se maturizează, își astâmpără curiozitatea prin cunoștințe. Marea problema nu e, totuși, să afirmi că le știi pe toate ci să te porți ca și cum le-ai ști pe toate. Probabil că primul lucru pe care l-aș spune unui astfel de „manager” este că sunt norocos că nu lucrez cu el.

I.C. - Un economist celebru spunea că pentru un manager nu e important ce se întâmplă atunci când este prezent în firmă, ci atunci când lipsește de la firmă. Liderii adevărați se nasc sau se formează?

B.C. - Ca absolvent al unei facultăți de management pot spune, cu un grad ridicat de încredere, că liderii adevărați se nasc. Asta nu înseamnă că toți managerii buni dispun de talent înnăscut dar, din experiența mea, există oameni făcuți pentru a conduce. Unul

dintre avantajele activității mele este ca mi-a permis să interacționez cu manageri din diverse țări și să observ modul în care aceștia gândesc. Pot să împărtășesc una din observațiile mele, conform căreia managerii formați privesc de multe ori activitatea lor ca pe o corvoadă, treaba în plus, generatoare de stres, iar managerii talentați o consideră o activitate absolut normală. Cu toate acestea, ambele tipuri de manageri performează asemănător. Vreau, totuși, să elimin stigmatul conform căruia un manager este acea persoană îmbrăcată în costum, care conduce o organizație luând decizii cu o viteză excepțională. Un manager înnăscut se poate materializa, la fel de bine, într-un părinte care are grijă de copiii săi. De multe ori, ne scapă talentele înnăscute în management doar din cauza faptului că nu urmează un anumit tipar.

I.C. - Arta de a înfăptui ceva, cu alți oameni... Până la urmă, acesta e conducătorul unei afaceri. E așa, tu ce crezi?

B.C. - Relația cu alți oameni reprezintă o componentă covârșitor de importantă a activităților oricărui manager. O expresie populară în management, în particular, și în economie, în general, este „motivarea stakeholderilor”, adică modul în care se interacționează cu diverse entități/ persoane importante pentru dezvoltarea afacerii. Interacțiunea cu toate aceste entități a devenit o preocupare stringentă a managerilor moderni care uită, de multe ori, de cel mai important stakeholder – propria persoană. Spun acest lucru deoarece managerii au o tendință autodistructivă de a menține un echilibru în activitatea lor, plătind pentru acest echilibru cu prețul propriei bunăstări, aceasta fiind o consecință semnificativă a „înfăptuirii unui lucru cu alți oameni”.

I.C. - Mă înclin în fața celor puțini, dar buni... Așa le spun foștilor mei elevi, mai ales celor cărora le-am deschis, cândva, o ușă largă. Au intrat, ca și tine, cu forța tinereții lor. Să fie oare de ajuns?

B.C. - Dat fiind că trecem cu toții, invariabil, prin etapa tinereții, ar fi trebuit ca rasa umană să fi atins de mult stelele. În laboratorul de fizică al liceului era o plăcuță pe care scria: “Pentru a vedea departe în știință, trebuie să ne ridicăm cel puțin pe umerii înaintașilor noștri”. Păcat că este singurul lucru pe care l-am reținut de la orele de fizică dar, cel puțin, este ceva important. Forța și creativitatea tinereții trebuie completate de muncă și, aceasta, măcar pentru a ne asigura că acele idei „tinere”, absolut geniale, nu au fost formulate de cineva înaintea noastră.