

CZU: 005.332.3:005.336

DOI: <https://doi.org/10.53486/icspm2023.27>

## **THE MANAGEMENT OF THE FUTURE IN THE “VUCA” CONTEXT**

**COSA Oana Stefania**

ORCID: 0009-0000-4321-3936

Phd. Student Doctoral School of Economic Sciences and Humanities, Management, "Valahia"  
University of Targovishte, Romania, oanastefaniacosa@gmail.com

**ABSTRACT.** *We live in a world that is constantly changing, becoming more unstable every day, where changes are becoming more unpredictable and more dramatic, all happening faster and faster, thus becoming difficult it to anticipate events or to be able to predict how future events will unfold. Decisions are reduced to a rather tangled beach of reaction and counter-reaction, where choosing a single correct path is almost impossible. The overall picture of how things are connected sometimes seems impossible to be drawing. The requirements of a modern society and management are more contradictory and paradoxical, being a real challenge to our value systems.*

**KEYWORDS:** *future, management, resilience strategies, uncertainty, virtual economy, volatility, VUCA*

**JEL CLASSIFICATIONS:** *A23, B12, B13, B25, C32*

### **INTRODUCERE.**

Plecând de la general, Universul, are o capacitate infinită de stocare și va trebui să ajungem la particular, unde „orizontul”, să lucreze în favoarea noastră.

Inteligența artificială a apărut datorita acceptării limitelor noastre, a comodității, sau ca o extensie a gândirii creatoare?

Făcând o retrospectivă a tot ce se descoperă zilnic, rapiditatea de a lăsa să facă un robot, ce făceam ieri, iar noi să trecem mai departe în alte etape, a dus ca frecvența schimbărilor să o percepem precum “că nu mai avem timp”, iar explicația fiind dată cu mult timp în urmă de Gordon

Moore prin descrierea tendinței pe termen lung unde numărul de tranzistori ce pot fi plasați într-un circuit integrat se dublează la fiecare doi ani<sup>10</sup>.

Faptul că trebuie să fim însetați de cunoaștere, într-o lume a simulărilor, pentru a supraviețui, cunoașterea mai multor domenii, pentru a putea fi competitivi este demult un adevăr de atins, dar nu absolut, precum toate teoriile care s-au creionat, urmând să fie dezvoltate sau combătute în funcție de interesul alocat.

Fetele cunoașterii sunt doar pentru cine dorește să le cunoască și de aceea, în studiul de față mă voi rezuma doar la câteva strategii de reziliență în contextul VUCA (volatilitate, incertitudine, complexitate, ambiguitate)

### **FUNDAMENTARE TEORETICĂ ȘI EXPERIMENTALĂ.**

Principalele strategii au puncte convergente cu abordările istorice, unde bazele școlii de management au fost creionate în literatura de specialitate cu originea în școala clasică sau tradițională ilustrate prin operele lui:

- F. Taylor (prin căutarea celor mai bune variante de executare a operațiilor)
- H. Fayol (impunerea funcțiilor managerilor, care asigură eficiența conducerii), fiind urmate de: abordarea behavioristă (cheia managementului eficient prin înțelegerea oamenilor), abordarea cantitativă (punând accent pe optimizări indiferent de abordările precedente)
- Managementul sistemic (totul fiind interdependent)
- Managementul contingentiar (totul depinzând de situație), urmând
- “Un management al tehnologiilor.”

„Singurul principiu care nu inhibă progresul este atunci când este permis orice”<sup>11</sup> lui Paul Feyerabend, care a șocat comunitatea științei cunoașterii, unde oamenii de știință putând face analize corecte și acest lucru neînsemnând că oamenii fără pregătire științifică nu pot. Diferența ar fi că oamenii de știință ajung prin pregătire să aibă capacitatea de a vedea aspecte, iar oamenii de rând să perceapă doar lucruri.

De cele mai multe ori oamenii nu sunt pregătiți să accepte, să îmbrățișeze viitorul și progresul științific care poate urma. Principiile simple, se amplifică până când ajung să pară imposibil de înțeles, sau până sunt puse în aplicare, lucrurile deja se schimbă.

Mai întâi de toate se presupune, că natura nu își dezvăluie de bună voie secretele, motiv pentru care trebuie constrânsă să o facă. Mințile inovatoare au creat și vor dezvolta continuu algoritmi, iar dacă nu reușim să înțelegem acest lucru, “selecția naturii” își va spune cuvântul.

Descrierea perioadelor istorice ajung să fie denumite, doar de un singur cuvânt, iar răspunsurile de la un lung șir de fraze, să se simplifice în final, într-un acronim.

Ciudat, dar și paradoxal, din dorința de a simplifica lucrurile și de a le face tot mai rapid, complicăm din ce în ce mai mult, orice situație dată, atât la nivel fizic cât și chimic, totul e în mișcare și totul se transformă, iar crearea unei reguli în haosul organizat devine o „regulă de aur” în vederea predictibilității.

O parte din strategiile de reziliență ce ar putea sta la baza unui grad ridicat de adaptabilitate a unui stat sau a unui sistem ar putea fi:

1) Câștigarea încrederii populației prin puterea bunăstării (necesitatea unui grup de dat drept exemplu, găsirea modelelor pretabile mentalităților statelor)

2) Structura și disciplina atât de acasă cât și cea din instituțiile de învățământ, să fie stabilite și descrise prin reguli și sancțiuni clare, corecte atunci când sunt încălcate, laudate când sunt urmate.

3) Alegerea și promovarea „modelelor” economice, sociale, ce satisfac cel puțin nevoile de bază prin rezultate, conduită, a comportamentului bun, moral, lipsit de picanteriile creatoare ale unor minți plictisite, în care motivația fericirii ar fi o necunoscută.

<sup>10</sup> Gordon E. Moore (1965-04-19). *Cramming more components onto integrated circuits* Arhivat în 18 februarie 2008, la Wayback Machine.. *Electronics*. Retrieved 2011-08-22.

<sup>11</sup> Paul Feyerabend, *Against Method Paperback* – Illustrated, May 11, 2010

4) Încurajarea de a fi independent, integru, prin oameni care oferă laude pentru o autonomie crescândă.

5) Acces la servicii de sănătate, educație și sociale prin protecție directă sau indirectă solidă a sănătății fizice și emoționale.

Pentru a putea avea un răspuns în evoluția economică, va trebui să ajungem la cauză, iar împletirea științelor este esențială în momentele actuale și viitoare. În aventurile filozofului optimist Pangloss din romanele lui Voltaire, avem citat sfatul unui bătrân în găsirea fericirii „munca alungă din noi trei mari rele: plictiseala, viciul și nevoia”.

Din Biblie, Coloseni 1:16 din paragraful “văzute și cele nevăzute”, poate fi descrierea fidelă a viitorului. Chiar dacă în scena vizibilă e o luptă a conceptelor, a deținătorilor de informații, adevăratul front de luptă și știință este și va fi pentru cunoașterea și controlul “lumiilor nevăzute”(lumea/lumile pe care o/le putem vedea, dar nu e cercetată sau lumea/lumile pe care nu o/le puteam vedea, dar dorim să o/le descoperim prin cercetare).

La nivel mondial, cercetările sunt destul de avansate în domeniul celular, iar percepțiile ființei umane sunt infime, comparativ cu echipamentele concepute până în acest moment.

În studiul de față am ales statistica inductivă, stabilind concluziile despre muncă, plecând totuși de la premisa din scrierea apologetică a lui Gottfried Leibniz unde „lumea aceasta este cea mai bună dintre lumile posibile”<sup>12</sup> și de la un studiu efectuat asupra ratei de ocupare a forței de muncă din UE (pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani)

Variabila aleasă ca pilon de concepție considerată în studiul de față „celula sistemului”- gradul de ocupare a forței de muncă= oameni ocupați= oameni fericiți și fără vicii sau oamenii ocupați pentru vicii?

Conform datelor preluate de la EUROSTAT, rata de ocupare a forței de muncă din UE a crescut de la 71,7 % în 2020 la 73,1 % în 2021, o creștere de 1,4 %, ponderea angajaților care lucrează de obicei sau uneori de acasă a crescut, depășind așteptările de la 14,6 % la 24,4 % între 2019 și 2021, iar în 2021, rata de ocupare a forței de muncă a 16 din 27 de state membre ale UE a atins sau a depășit nivelul lor înainte de pandemie.

Polonia și România au înregistrat cele mai mari creșteri ale ratei de ocupare între 2019 și 2021 (cu mai mult de 2 %).

Statisticile privind ocuparea forței de muncă pot fi utilizate pentru o serie de analize diferite, inclusiv studii macroeconomice (munca/factor de producție), studii de productivitate sau competitivitate, aspecte sociale și comportamentale legate de situația de angajare a unui individ, cum ar fi integrarea socială a minorităților sau angajarea ca sursă de venit pe gospodărie.

Ocuparea forței de muncă fiind un indicator structural, putem vizualiza structura piețelor muncii și a sistemelor economice, iar ca indicator pe termen scurt, observăm ocuparea forței de muncă ce urmează ciclul economic. Limitele în acest sens este adesea menționată ca un indicator întârziat, dar se află în centrul multor politici ale UE, a strategiei europene de ocupare a forței de muncă (SEE) de la Luxemburg din noiembrie 1997 și a fost renovată în 2005 revizuite la Lisabona și, în iulie 2008–2010 actualizate. Comisia Europeană a lansat strategia Europa 2020 pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, adoptată oficial de Consiliul European în iunie 2010 convenind asupra a cinci obiective principale.

Creșterea ratei de angajare a femeilor și bărbaților cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani la 75 % până în 2020, furnizarea de drepturi noi și mai eficiente pentru cetățeni cu egalitatea de șanse și acces la piața muncii, în condiții de muncă echitabile cu protecție și incluziune socială.

În domeniile ocupării forței de muncă, planul de acțiune stabilește, trei obiective principale care trebuie atinse în întreaga Uniune Europeană până în 2030: 1) o rată de ocupare a forței de muncă de cel puțin 78% în UE, 2) cel puțin 60% dintre adulți care urmează cursuri de formare în fiecare an, 3) o reducere cu cel puțin 15 milioane a numărului de persoane expuse riscului de

---

<sup>12</sup> Gottfried Leibniz, *Eseuri de teodicee asupra bunătății lui Dumnezeu, a libertății omului și a originii răului* (1710), traducere de Diana Morărașu, Ingrid Ilinca, Iași, Polirom, 1997.

excluziune socială sau sărăcie(toate menționate ,au fost sesizate și promovate și în politicile de țară).

Ocuparea forței de muncă în 2021 în comparație cu obiectivul UE exprimă principiul și drepturile pentru piețele muncii și sistemele de bunăstare echitabile și care funcționează în Europa prin atingerea unei rate de ocupare de 78 % în UE, fiind unul dintre cele trei ținte stabilite pentru 2030. În 2021, ponderea persoanelor ocupate în totalul populației a fost de 73,1 % sau aproximativ 189 700 000 de persoane. În statele membre ale UE, rata de ocupare a forței de muncă a fost mai mare de 78 % în 8 țări, între 74 % și 78 % în 11 țări și sub 74 % în restul de 8 țări.

Țările de Jos (81,7 %), Suedia (80,7 %) și Cehia (80,0 %) au avut cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă din UE, cu peste 8 din 10 persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în 2021. Rate similare de ocupare sunt observate în cele trei țări AELS pentru care sunt disponibile date, adică Elveția (81,8 %), Islanda (81,4 %) și Norvegia (80,0 %). În același timp, mai puțin de 70 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani era angajată în Croația (68,2 %), Spania (67,7 %), România (67,1 %), Italia (62,7 %) și Grecia (62,6 %).

Munca de acasă/la distanță a devenit mai frecventă în rândul persoanelor angajate în ultimii ani, ponderea angajaților care lucrează de acasă fiind de 14,6 % în 2019, 20,9 % în 2020 și 24,4 % în 2021. Criza COVID-19 amplificând munca la distanță și generând o creștere de 6,3% între 2019 și 2020 și o nouă creștere de 3,5% între 2020 și 2021, în consecință fiind un beneficiu în atingerea obiectivelor UE, putând afirma astfel că și această criză a făcut parte din planul dezvoltării și al evoluției globale.

Odată cu dezvoltarea calculatoarelor și aplicațiilor în domeniul statisticii, cercetătorul din multe domenii poate fi absolvit de efectuarea multor calcule laborioase, dar va trebui să cunoască și să înțeleagă principiile de bază din biostatistică și să fie capabil să interpreteze rezultatele obținute.

Lumea virtuală a dat naștere la rândul ei unei economii virtuale ce va deriva cu toate premisele și ipotezele unui lucru nou descoperiri, urmând a fi un context emergent dezvoltării pentru cei ce l-au dezvoltat și cunoscut, iar pentru ceilalți, teama de necunoscut, cu o putere a percepției diminuată de capacitatea algoritmilor avansați să își recunoască neputință prin negativismul emanat.

**CONCLUZII.** În consecință, gestionarea tehnologiilor atât la nivel de sistem, cât și la nivel celular, va trebui să facă vizibil un rezultat mult mai precis, în complexitatea algoritmilor creați și uneori fără fi nevoiți să parcurgă știință pe toată lungimea sa de undă(fiind deja studiată și sintetizată printr-un program ce atinge obiectivul parcurs de oameni într-un ciclu de viață și testat în altele câteva), unde vor reuși să îmbine componentele inteligenței artificiale cu capacitatea de percepție a fiecărui individ în parte sau a unui grup de interes.

Pierderea reperelor, prin multiplicarea factorilor de influență, uitând punctul de plecare, va duce la pierderea controlului(vizibil la nivel micro, generalizat doar dacă lăsarea intenționată nu este controlată), persoanele vor fi mai instabile emoțional, firmele din ce în ce mai imprezibile financiar, instituțiile statului tot mai greu de tolerat, statele mai avare de putere creând bule existențiale ale adevărului absolut din jurul lor.

Atingerea adevăratelor obiective în aceasta lume a simulărilor, ne lasă falsa impresie, că o lume VUCA este greu de gestionat, ceea ce în parte, poate fi și adevărat, dar în spatele scenei deschise, planurile sunt bine fixate și percepția poate fi de multe ori negativă când ea în esență este un progres necesar de atins în menținerea echilibrului existențial global.

Inteligența artificială va putea prezice statistic viitorul, dar cine va dori să fie făcut public?

Management of the future in a VUCA context requires leaders to be agile, adaptable, emotionally intelligent, digitally literate, collaborative, systems-thinking, lifelong learners, ethical leaders and tehnologi manage.

#### **Referințe bibliografice:**

1. Paul Feyerabend, *Against Method Paperback* – Illustrated, May 11, 2010
2. Gordon E. Moore (1965-04-19). *Cramming more components into integrated circuits* Arhivat în 18 februarie 2008, la Wayback Machine, Electronics. Retrieved 2011-08-22.

3. European Union Labour Force Survey (EU-LFS)
4. Gottfried Leibniz, *Eseuri de teodicee asupra bunătății lui Dumnezeu, a libertății omului și a originii răului* (1710), traducere de Diana Morărașu, Ingrid Ilinca, Iași, Polirom, 1997.