

STABILITATEA CA SARCINĂ ÎN GESTIONAREA ÎNTRINDERII PORTUARE

Viorel FLORESCU

Universitatea Liberă Internațională din Moldova

Sarcina asigurării dezvoltării stabile se bazează din punct de vedere metodologic pe modele de dezvoltare organizațională a întreprinderii, iar în formă mai generală dezvoltarea organizațională reprezintă un proces de modificări pozitive, calitative din cadrul organizației, care are tangență cu metodele, mijloacele de activitate și interacțiune și care se reflectă în transformarea structurii organizaționale. Întreprinderile portuare maritime reprezintă sisteme complexe de prestare a serviciilor și producție care funcționează la intersecția transporturilor maritime, feroviare, auto și fluvial, realizând operațiuni de inițiere și finalizare a fiecărui ciclu de transport și conectarea acestora într-un proces unic de transport, asigurând continuitatea sistemului de transport în întregime.

Cuvinte-cheie: *stabilitate, echilibru, eficiență, sistem, algoritm, adaptabilitate, mobilitate, flexibilitate, siguranță, manevrabilitate, gestionare, organizare, flux, marfă, criterii, port maritim.*

STABILITY – A TASK IN THE PORT MANAGEMENT

The task of ensuring stable development relies methodologically on organizational development models of the company, and in more general form organizational development is a process of positive change, the quality of the organization that touches the methods, means of activity and interaction and which is reflected in the structure transformation organizationale. Businesses maritime port are complex systems of performance and production work at the intersection of maritime transport, rail, road and inland waterway operations realizing initiation and completion of each cycle, transport and connect them into a single transport process, ensuring continuity transport system as a whole.

Keywords: *stability, balance, efficiency, system, algorithm, adaptability, mobility, flexibility, safety, handling, management, organization, flow, commodity criteria seaport.*

Introducere. Întreprinderile portuare maritime reprezintă sisteme complexe de prestare a serviciilor și producție care funcționează la intersecția transporturilor maritime, feroviare, auto și fluvial, realizând operațiuni de inițiere și finalizare a fiecărui ciclu de transport și conectarea acestora într-un proces unic de transport, asigurând continuitatea sistemului de transport în întregime. Aproximativ 40% din mărfurile pentru comerțul intern și 70% din mărfurile pentru comerțul extern în Europa sunt transbordate prin porturi. În condițiile dezvoltării economiei porturile comerciale maritime române concurează pe piața serviciilor de transport a Uniunii Europene. Globalizarea economiei mondiale, extinderea relațiilor comerciale interne și externe, dezvoltarea tranzitării mărfurilor transportate, procesele integraționale a transporturilor duc la creșterea dinamică a volumului transporturilor de mărfuri, în a căror deservire sunt implicate legăturile de transporturi, inclusiv porturile maritime – ca elemente de bază ale sistemului și infrastructurii de transport mondial. În ultimul timp, odată cu modificarea tehnologiilor de prelucrare a mărfurilor, se schimbă și rolul porturilor maritime pe care ei tradițional îl îndeplinesc în sistemul de transport al unei regiuni concrete sau țări. Porturile se transformă din coordonatori ai legăturilor de transport în centre logistice de distribuire, ale căror posibilități teritorial-terestre de dezvoltare stabilă epuizează. Întreprinderea reprezintă un sistem, adică o totalitate reglementată de elemente, între care există anumite relații care interacționează reciproc. Astfel, întreprinderea reprezintă o structură integră sau un sistem integru. Pe lângă aceasta, reieșind din teoria adoptării deciziilor, întreprinderea poate fi tratată ca un centru al acțiunilor orientate spre un scop, care stabilește obiective, strategii ce corespund scopului, precum și sistemul de acțiuni (operațiuni) de atingere a scopurilor. Din punctul de vedere al raportării la mediul extern, întreprinderea poate fi tratată ca subsistem al unui sistem mai general de interacțiune economică (Fig.1).

Aplicativ întreprinderii pot fi evidențiate două forme principale de dezvoltare: tehnică și organizațională, cu forme intermediare. De asemenea, poate fi menționată și noțiunea științifică „dezvoltarea flexibilă a întreprinderii”, prin care se înțelege capacitatea întreprinderii de a planifica, prognoza și realiza procesul de renovare în calitate de proces stabil. Din punct de vedere metodologic, este important de a aborda definiția flexibilității întreprinderii, care presupune capacitatea de a primi cantitatea de articole solicitată de piață, fără

modificarea fondurilor fixe de producție, precum și de a asigura supraviețuirea și dezvoltarea întreprinderii în viitor. Cu noțiunea de flexibilitate autorul leagă nu doar variabilitatea bazei tehnico-materiale a întreprinderii, dar și structura acesteia. Capacitatea de a reacționa la condițiile externe ale mediu, în condiții de restricție stabilite, constituie o problemă științifică și practică, în acest caz accentul fiind pus pe utilizarea la maximum a potențialului disponibil al întreprinderii.

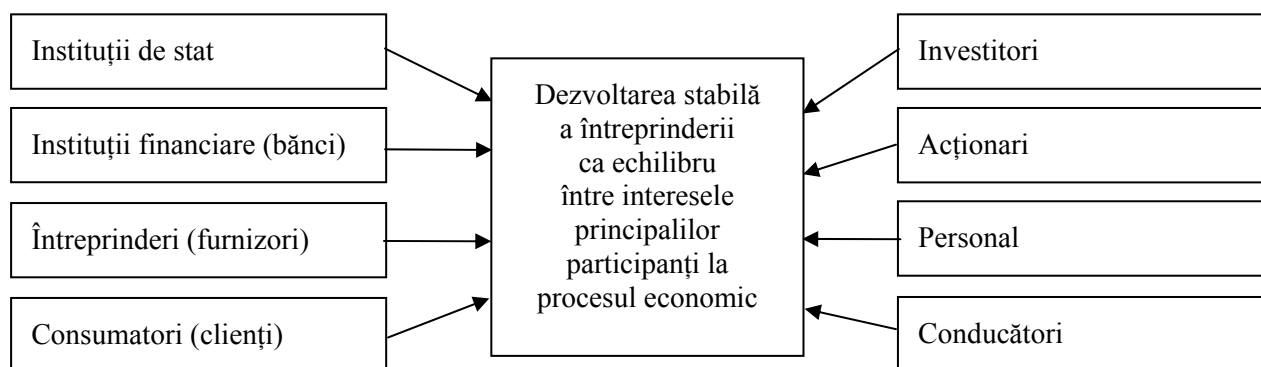


Fig.1. Întreprinderea în sistemul legăturilor și relațiilor principale [elaborată de autor].

Sarcina asigurării dezvoltării stabile se bazează, din punct de vedere metodologic, pe modele de dezvoltare organizațională a întreprinderii, iar în formă mai generală dezvoltarea organizațională reprezintă un proces de modificări pozitive, calitative din cadrul organizației, care are tangență cu metodele, mijloacele de activitate și interacțiune și care se reflectă în transformarea structurii organizaționale. Noțiunea de dezvoltare organizațională nu este strictă și caracterizează un spectru destul de larg de modificări în organizație. În diferite concepții ea poate însemna diferite procese, inclusiv contrapuse (procesul natural de modificări, condiționat de vârsta organizației, procesul modificărilor, dictat de inovații în organizație; sporirea capacității sistemului de a supraviețui; diferențierea structurală și funcțională; creșterea rolului interacțiunii funcționale și asigurarea integrării; reducerea flexibilității și înăsprirea controlului în organizație; sporirea rolului caracterului închis al organizației). În ceea ce privește gestionarea dezvoltării întreprinderii, aceasta este mai indefinită și în formă generală poate fi determinată ca gestionarea schimbărilor, care sunt orientate pentru atingerea avantajelor concurențiale din contul echilibrului intern și extern atins prin adaptarea rațională pasivă a organizației la mediul extern, precum și în rezultatul procesului activ programat de modificare a stării mediului intern și extern. Mai concret, gestionarea dezvoltării presupune determinarea (alegerea) modelului conceptual de dezvoltare, pregătirea strategiilor alternative, verificarea lor și alegerea pe baza experimentului administrativ, adică gestionarea cunoștințelor și gestionarea dezvoltării strategice.

Complexitatea gestionării dezvoltării stabile a întreprinderii este legată de faptul că în economie conviețuiesc procese dinamice și statice, variabile și inerte la maximum, uniforme și mixte. Dacă reieșim din principiul corespunderii formelor organizate mediului extern, modelele de funcționare și dezvoltare a întreprinderii, de asemenea, trebuie să fie diferite. Urmează de menționat că corespunderea deplină (reciproc-univocă, izomorfă) în procesele social-economice poate fi realizată doar sub formă de orientare, direcționare generală. Înseamnă că corespunderea în acest caz nu înseamnă asemănare, uniformitate, egalitate, simetrie, ci doar similitudine, care admite asimetria, adică realmente este vorba despre homomorfism – formă slabă de corespundere. Rezolvarea problemei privind gestionarea dezvoltării întreprinderii depinde de faptul ce este caracteristic pentru mediul extern al întreprinderii: stabilitatea, previzibilitatea, ceea ce presupune abordarea sistemică-rațională, sau variabilitatea spontană, imprevizibilitatea, ceea ce necesită abordare în afara sistemului, abordare de rețea.

Pot fi evidențiate trei tipuri de modele de dezvoltare organizațională:

- 1) modelul de selecție, care descrie dezvoltarea în logica selecției naturale și selecției chipurilor socio-culturale;
- 2) modelul de bilanț (echilibru), care unește modelele adaptive și adaptate, construite pe baza principiului asigurării echilibrului cu mediul extern;

3) teoriile incidentale, în care dezvoltarea organizațională se descrie ca rezultat al acțiunii multitudinii factorilor de control, iar rezultatele acestui proces corelează slab atât cu scopurile stabilite, cât și cu cerințele mediului extern.

Primul model, de selecție, reprezintă în sine realizarea abordării obiective la dezvoltarea organizației și face îndoielnică însemnătatea decisivă a factorului subiectiv de gestionare în baza argumentării ce urmează. În principal, modificările organizației pot avea loc sau drept urmare a selecției naturale, sau în rezultatul adaptării. În primul caz, rolul decisiv îl are mediul extern, care înlătură organizațiile ce nu corespund cerințelor acestuia. În al doilea caz, modificările au loc în rezultatul proceselor de adaptare la nivelul organizației. Principiul selecției naturale nu neagă tendințele organizațiilor spre modificări, ci doar insistă asupra faptului că organizațiile dețin inerție și corectările în principiu nu pot avea loc în paralel cu modificările condițiilor externe. De aceea, modificările au loc cu mare întârziere în timp și are loc menținerea inerției în raport cu turbulența externă.

Mai mult ca atât, modificarea adecvată a caracteristicilor principale ale organizației este egală ca forță cu crearea unei noi, iar aceasta, la rândul său, majorează eventualitatea dezvoltării nefavorabile și a falimentului, ceea ce adesea are loc după modificări structurale de proporții. Teoria organizațională (abordare de selecție) pune la îndoială două admiteri ale adeptilor modelului adaptiv despre faptul că, în primul rând, organizațiile sunt apte să realizeze cu succes transformarea, iar, în al doilea rând, faptul că adaptivitatea organizațiilor este unicul factor-cheie al eficienței și supraviețuirii acestora.

În final, structurile inerte sunt preferențiale, deoarece ele sunt nu doar premisă a selecției naturale (de altfel adaptarea va avea loc înaintea selecției), dar și consecință a acesteia, aducându-se următoarele argumente:

- organizația trebuie să fie sigură pentru consumatori, iar siguranța furnizării mărfurilor și serviciilor necesită scheme stabile de funcționare, gestionare a acestora;
- organizațiile trebuie să fie responsabile pentru acțiunile lor, ceea ce presupune reguli și proceduri stabile;
- siguranța și responsabilitatea sunt posibile doar în cazul în care schemele, regulile și procedurile sunt reproductive, adică nu trebuie să se modifice în timp. Anume prin aceasta se manifestă selecția naturală (selecția): se mențin cele mai viabile structuri. Selecția în interiorul organizației este orientată spre înlăturarea organizațiilor cu siguranța și responsabilitatea slabă și este favorabilă pentru formele cu nivel înalt de siguranță și responsabilitate.

În cadrul modelului de selecție rezultatul dezvoltării (viabilitatea) pare a fi previzibil, consecință pasivă a impactului (selecției) mediului extern, iar impactul gestionării (manevrabilitatea) – factor secundar, cu unele rezervări importante. În primul rând, structurile viabile care au trecut selecția naturală sunt create nu în procesul selecției, ci în procesul activității conștiente orientate spre un scop comun; în al doilea rând, selecția este anume alegerea organizațiilor din multitudinea existentă, și nu crearea lor. Cu toate acestea, trebuie recunoscut faptul că problema gestionării dezvoltării în cadrul modelului de selecție practic se anulează. Se pare însă că siguranța, responsabilitatea și reproductivitatea organizației (bazei ei instituționale) este o caracteristică universală a oricărei organizații care activează cu succes, indiferent de opinia că anume selectarea obiectivă a mediului extern sau clarviziunea inițială a creatorilor au determinat acest fapt. Al doilea model de dezvoltare de bilanț predomină în teoriile și sistemele de gestionare. Excepție reprezintă, probabil, teoria tradițională a firmei, care decurge din premisa că toate firmele tind spre maximizarea beneficiului. În cadrul acestei abordări în centrul atenției se află problema luării deciziilor legate de volumul serviciilor (mărfurilor) și prețul la ele, dar nu problema dezvoltării. Se poate afirma, de asemenea, că teoria tradițională a firmei nu neagă problema dezvoltării stabile, ci pur și simplu o ignoră ca sarcină principală a firmei. Strict vorbind, dezvoltarea stabilă a întreprinderii este mai frecvent formulată nu atât ca scop direct (cum este, de exemplu, succesul, maximizarea beneficiului, extinderea activității, majorarea activelor), cât ca scop presupus al oricărei întreprinderi, adică suprasarcină a acesteia. Însă, nu totul constă doar în interesele întreprinderii, în dezvoltarea stabilă fiind interesați și consumatorii, furnizorii, creditorii, acționarii, statul etc. Aceasta înseamnă că în centrul intereselor se află nu doar scopurile sau suprasarcina întreprinderii (stabilitatea), dar și condițiile (procesul) realizării acestora. Parametrii principali (sub formă de sistem) ai procesului de activitate orientată spre scop, direcționată spre stabilitate, sunt prezentați în Figura 1 în formă de model.

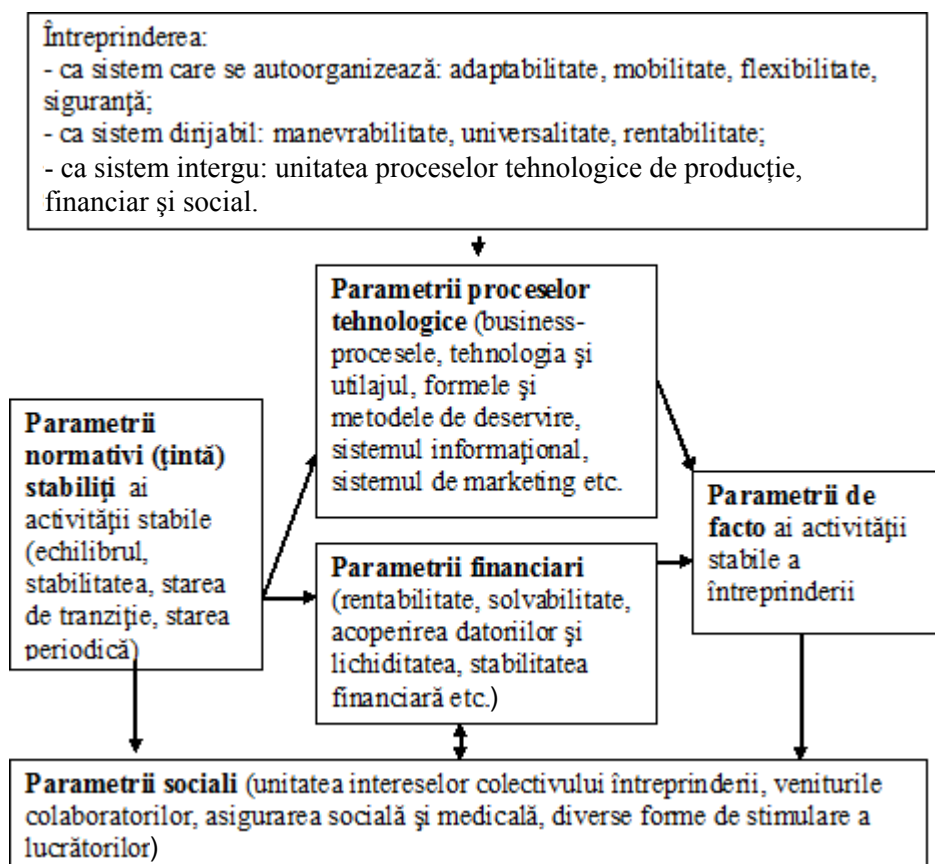


Fig.1. Stabilitatea dezvoltării ca funcție-scop a întreprinderii [elaborată de autor].

Totuși, dezvoltarea poate și degrada, trecând peste perfecționare în strategia echilibrului sau stabilității. În mare măsură aceasta reprezintă un proces obiectiv. La baza dezvoltării întreprinderilor contemporane (și a economiei) se află noile tehnologii, cărora în teoriile administrative contemporane li se acordă rolul de sursă radicală de modificări calitative, motor al schimbărilor. Însăși tehnologia se determină ca unitatea asigurării interdependente cu echipament, softuri și asigurare intelectuală a relațiilor intercalate în rețeaua necesară pentru susținerea acestora. Mecanismul de acțiune a noilor tehnologii constă, în mod simplificat, în faptul că în structura tehnologiei (asigurarea cu echipamente, asigurarea cu softuri, asigurarea intelectuală, care compun nucleul tehnologiei, și rețeaua de mentenanță a tehnologiilor) au loc modificări în elementul cel mai important, ultimul, ceea ce înseamnă trecerea de la a face, de exemplu, un produs mai bine spre a-l face în alt mod. Însăși această caracteristică deosebește noua tehnologie de tehnologia simplă. Rețeaua de mentenanță a tehnologiilor reprezintă în sine totalitatea structurilor fizice, organizaționale, administrative și culturale (infrastructura fizică, legile, reglementările, standardele și criteriile, modelele culturale și organizaționale de comportament, fluxurile informaționale și materiale), care asigură funcționarea nucleului tehnologic și atingerea scopurilor trasate. Dezvoltarea apare în cazul în care nucleul tehnologic capătă caracter de tehnologie înaltă, adică modifică caracterul calitativ al sarcinilor, sistemul de relații reciproce, fluxurile materiale energetice și informaționale, calificarea, rolurile, stilurile de gestionare și coordonare, cultura organizațională.

De pe pozițiile gestionării tehnologiilor avansate dezvoltarea reprezintă în sine gradul de modificare în rețeaua de mentenanță, caracterul cărora se determină prin starea nucleului tehnologiei. Tehnologia avansată trece calea de la naștere și înflorire până la declin. În punctul său culminant tehnologia avansată își subordonează rețelele existente de mentenanță a tehnologiilor, impunându-le schimbări corespunzătoare. În măsura interacțiunii cu rețelele de mentenanță tehnologia avansată se adaptează, pierzând efectul, și se transformă în tehnologie obișnuită de îmbunătățiri parțiale. Cele mai eficiente versiuni de tehnologii avansate deja se ajustează la aceeași rețea de mentenanță și dezvoltarea trece în faza de eficiență și modificări cantitative. Iar, în final, la a treia etapă tehnologia devine tradițională, adică cea care menține rețelele de mentenanță existente. Apare faza de echilibru, care este deranjată de apariția noii tehnologii avansate și ciclul se repetă.

În așa mod, dezvoltarea stabilă de pe pozițiile factorului tehnologic poartă caracter ciclic, spontan și în principiu este necontrolabil. Este de menționat faptul că rețeaua de mentenanță este factor de rezistență activ, care în cele din urmă neutralizează efectul tehnologiilor avansate, transformându-le mai întâi în tehnologii obișnuite îmbunătățite, ulterior în tradiționale de pază. Rezistența este legată de faptul că modificările radicale ating interesele participanților incluși în rețelele de funcțiune, deoarece tehnologia abrogativă le face inutile.

Criteriu al eficacității tehnologiilor avansate este efectul integrațional în diferite manifestări ale acestuia (unificarea muncii și cunoștințelor, rentabilitatea și claritatea, economia din libertatea acțiunilor (creație, inovațiune), cunosc ce și cunosc pentru ce, cunoaștere și înțelepciune, reintegrarea, lucru mai rațional, descentralizarea, rețeaua).

Însă, efectul nu se realizează în mod automat. Tehnologiile potențial avansate pot deservei ierarhia tradițională a puterii și în așa mod să consolideze modelul administrativ de dirijare, aprofundând specializarea, distribuirea și dependența, stimulând intermedierea și, în cele din urmă, asigurând efectul noilor tehnologii. În tehnologiile avansate cunoștințele domină asupra capitalului, muncii și materiei prime, ceea ce presupune structura de rețea a coordonării acțiunilor oamenilor care și sunt sursă a schimbărilor.

Modelul tradițional al gestionării dezvoltării stabile a întreprinderii este prezentat în Tabelul 1.

Tabelul 1

Modelul tradițional de gestionare a dezvoltării stabile a întreprinderii

<p>Principiile: separarea întreprinderii și mediului extern, previzibilitatea și posibilitatea prognozierii și planificării stărilor viitoare, piețele de masă stabile.</p> <p>Metodele și sistemele de dezvoltare: planificarea strategică și gestionarea, aplicarea analizei de sistem, extrapolării, metodelor de bilanț, economico-matematice, controling, monitoring, sistemelor de gestionare a calității, gestionare de criză, just in time, sistemelor de reacționare și sistemelor de mobilizare, de gestionare a proiectelor etc.</p> <p>Orientarea procesului de dezvoltare: perfecționarea continuă, lanțul calității „furnizor-client”, răspuns rapid, monitorizarea clientului, reducerea sistematică a tuturor formelor de pierdere în procesul de producție, introducerea modificărilor care mențin integritatea sistemului etc.</p> <p>Sistemul de gestionare: determinarea clară a drepturilor, obligațiilor și metodelor tehnice ajustate la fiecare rol funcțional; structura ierarhică a controlului puterii și comunicațiilor; concentrarea cunoștințelor în vârful ierarhiei; interacțiunea „pe verticală” după tipul: superior-inferior.</p> <p>Scopul: adaptarea la modificări din contul flexibilității proceselor interne și structurilor.</p>
--

Însă, stabilitatea nu poate fi tratată ca variantă a existenței continue a întreprinderii în calitate de sistem organizațional-tehnologic continuu, care, ca și oricare alt sistem, trece cu siguranță calea de la creare (prin utilizarea eficientă) până la momentul iraționalității utilizării acesteia. Direcția principală a dezvoltării devine trecerea la crearea și extinderea permanentă a capacităților de reacționare la toate variantele posibile de situații viitoare, indiferent de eventualitatea lor, gardul de pregătire pentru acțiune în oricare condiții, ceea ce este prezentat în tabelul de mai jos.

Tabelul 2

Modelul gestionării dezvoltării stabile a întreprinderii virtuale

<p>Principiile: autonomie, autoorganizare și autoreproducere, creație, inovațiune, realizarea armoniei prin haos, externalizarea businessului, maximizarea posibilităților în locul maximizării beneficiului.</p> <p>Conținutul procesului de dezvoltare: fabricarea producției în conformitate cu condițiile beneficiarului, grupuri și celule autonome, asociații de consumatori, piețe în interiorul companiei, asociații ale furnizorilor și amplasarea comună, trecerea de la lanțuri valorice la rețele valorice, la rețeaua deschisă fără restricții în timp și spațiu (unde vrei, ce vrei, când vrei), utilizarea efectului de rețea pentru crearea procesului de legătură inversă pozitivă automată.</p> <p>Modelul organizației: starea de reorganizare permanentă a reorganizării activității subdiviziunilor și colaboratorilor cu redistribuirea sarcinilor individuale continue, structura de rețea de control, putere și comunicații, gestionarea fără perfectarea documentară, colaborarea neformală personală, stimularea autoorganizării și autogestionării prin inovațiuni și raporturi neoficiale), lichidarea organizației până la semnele de degradare a acesteia, distrugere constructivă.</p> <p>Scopul: rezolvarea problemei adaptării de piață din contul efectului creativ asigurat prin coordonarea și sincronizarea rezultatelor inovațiilor, asocierii producției și consumului întru proces economic unic.</p>

În așa mod, evaluarea situației economice contemporane ca epocă a schimbărilor sub formă de salturi, fracționare a piețelor până la dimensiuni minime și diversitate maximă, producția în masă la comandă duce la concluzia că dezvoltarea întreprinderii este legată de capacitatea acesteia de a se autoadapta, autorestabili în baza rețelei care asigură răspuns maxim rapid. Planificarea pe termen lung, strategia și prognozarea în această situație sunt insuficient de eficiente, deoarece economia globală este imprevizibilă și gestionarea se realizează prin viteză, flexibilitate și inovație. Echilibrul, stabilitatea, stările de tranziție și periodică sunt noțiuni principale care se referă la gestionarea fără criză. Ele formează structura acestui proces, orientarea invariantă spre scop.

În concluzie accentuăm că întreprinderea constituie un sistem, adică o totalitate reglementată de elemente, între care există anumite legături (relații), are o anumită structură, existând un sistem de legături între elementele acesteia. În așa mod, întreprinderea este structură integră orientată spre un scop, sau sistem. Pe lângă aceasta, din punctul de vedere al teoriei adoptării deciziilor (gestionării), întreprinderea poate fi tratată ca un centru de acțiuni orientate spre scop, care elaborează scopuri, strategii corespunzătoare acestora, precum și sistemul de acțiuni (operațiuni) de realizare a acestor scopuri. Din punctul de vedere al raportării la mediul extern, întreprinderea poate fi tratată ca subsistem al unui sistem general de interacțiune economică. Aplicativ întreprinderii pot fi evidențiate două forme principale de dezvoltare: tehnică și organizațională, care au forme tehnice sau organizatorice intermediare tratate extensiv.

Bibliografie:

1. AAKER, D.A. *Strategic market management*. New York: WileyCo., 1988. 364 p.
2. DRUCKER, P.F. *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. New York: Harper & Row, 1974. 839 p.
3. GANTT, H.L. *Organizing for work*. Easton, Penn: Hive Publishing Company, 1974. 113 p.

Prezentat la 05.03.2014