

MANAGERII ȘI ORGANIZAȚIILE ȘI MANAGERII

Conf. Univ. Dr. Romanescu Marcel Laurentiu
Universitatea "Constantin Brâncuși" din Tg-Jiu
marcel_romanescu@yahoo.com
Economist Joe Claudia
joe_claudia4you@yahoo.com

Abstract:

Se realizează o comparație între tranziția de la managerul rațional la managerul intuitiv, astfel încât viteza cu care crește complexitatea este mai mare decât viteza de dezvoltare a capacității noastre de a manipula fapte și informații obiective. Calitățile și caracteristicile specifice managerului viitor nu reprezintă nici o îndoială potrivit faptului că noul profil de manager se va schimba, pentru că el va trebui să se adapteze la nevoile de schimbare ale pieței, managerii vor începe să investească în ei înșiși. Inovațiile pot veni numai de la persoane cu un puternic spirit antreprenorial și intuitiv. Caracteristicile organizațiilor de mâine are la bază necesitatea de a se organiza, pentru schimbare, crearea unei structuri pentru a lua decizii rapid. Iar deciziile trebuie să se bazeze pe apropierea de activitatea curentă, de piață, tehnologia și toate schimbările din societate, în medie, cele referitoare la populație și furnizarea de cunoștințe oportune inovării, în cazul în care sunt văzute și apreciate. În această lume, care se concentrează din ce în ce mai mult pe cunoaștere, nu au timp să dobândească treptat cunoștințe și idei, și este necesar aplicarea cunoștințelor cu privire la achiziționarea unui punct de vedere geografic, astfel "sinteza și difuzarea sistematică de cunoștințe și de experiență devine esențial pentru succesul multe organizații".

Cuvinte cheie: manager, organizație, viitor, inovativ.

1. De la managerul rațional la managerul intuitiv

Devine din ce în ce mai clar că, azi, acțiunea managerială are ca obiect nu doar un salariat care produce, ci un om „global” cu așteptările și obiectivele sale, cu sensibilitatea sa. Managerul eficient trebuie să-i considere pe ceilalți în totalitatea persoanei lor pentru a obține tot ce pot da ei mai bun din ei înșiși, lăsând un loc suficient emoției în relația de muncă.

Fiecare zi ne-o dovedește și mai mult: realul nu este rațional. Cu cât te sprijini mai mult pe cifre pentru a gestiona o afacere, crezând că poți lăsa lumea emoțională și intuitivă în afara întreprinderii, cu atât acorzi o mai mare încredere metodelor ce te îndepărtează de realitate.

Managerul actual trebuie să fie capabil de a avea o percepție vastă și nuanțată despre lume. El trebuie să fie, de asemenea, în măsură nu numai să gestioneze tensiunile dintre persoane și turbulențele

ORGANIZATIONS AND MANAGERS OF TOMORROW

Assoc.Prof PhD Romanescu Marcel Laurentiu –
"Constantin Brâncuși" University of Târgu Jiu,
România, marcel_romanescu@yahoo.com
Ec. Joe Claudia – "Constantin Brâncuși"
joe_claudia4you@yahoo.com

Abstract:

It explores a comparison between the transition from rational manager to intuitively manager so that the speed on which complexity increases is greater than the speed of developing our ability to manipulate facts and objective information. The qualities and characteristics of future manager specific that no doubt the new profile manager will change, because he will need to adapt to changing market needs, managers will begin to invest in themselves. Innovations can only come from people with a strong entrepreneurial and intuitive spirit. Characteristics of tomorrow's organizations states that the need to organize, for change, requires achieving a structure in order to take decisions quickly. And the decisions must be based on approximation of current activity, market, technology and all the changes in society, in environment, those related to population and knowledge providing opportunities for innovation, if they are seen and valued. In this world, which increasingly focuses more on knowledge, not have time to gradually acquire knowledge and ideas, and the application of knowledge on geographically area is intensifying, acquisition, synthesis and systematic dissemination of knowledge and experience are becoming essential for many organizations' success.

Keywords: manager, organization, future, innovation.

1. From rational manager to intuitively manager

It is becoming increasingly clear that today, management action is to produce not only an employee but a "global" man with his own expectations and objectives, with his own sensitivity. Effective manager must consider them all others in a whole person to get all the best of themselves they can give, leaving a sufficiently emotion in the work relationship.

Every day proves us even more: the real is not rational. The more you lean on figures to manage a business, believing that you can leave the emotional and intuitive world outside the business, the more confidence you give to methods that are getting you away from reality.

The current manager should be able to have

afective ale unui grup, ci și mai ales să formuleze în timp o soliditate emoțională la colaboratorii săi și în cadrul echipelor. Pentru managerii de azi haosul nu este doar o teorie științifică. El este o experiență zilnică. Menținerea aceiași structuri timp îndelungat, ca să nu, mai vorbim despre faptul de a fi organizată, poate părea un miracol.

De la companiile producătoare de calculatoare până la cele care fabrică bunuri de larg consum, surprizele permanente, fie ele programe de producție greșite sau mișcări neașteptate ale concurenței, sunt acum mai mult o regulă decât o excepție. Nevoia de acțiune rapidă face ca instrumentele tradiționale ale planificării, cum ar fi previziunile pe baza unor cifre, să devină ceva ridicol. Succesul companiilor de astăzi se datorează capacității lor de a genera schimbarea. Produsele și serviciile actuale oferă numai un avantaj competitiv temporar.

Un avantaj competitiv durabil se bazează pe capacitatea organizației de a stăpâni schimbarea. Sursele avantajului competitiv ale unei organizații sunt competența de bază, comprimarea timpului, perfecționarea continuă și relațiile mai strânse cu partenerii-cheie. Pe scurt organizațiile care sunt concentrate, rapide în mișcări, flexibile și „prietenoase” cu partenerii-cheie își vor putea susține mai bine capacitatea de a face față schimbărilor pieței și chiar de a crea noi piețe.

Pe măsură ce companiile se deplasează spre o structură organizatorică mai puțin dezvoltată pe verticală, mai puțin ierarhizată, mai flexibilă, mai agilă, specializată în schimbare, managerii trebuie și ei să-și modifice rolul. Mediul de afaceri al viitorului reclamă noi genuri de conducere. Conform noilor strategii de faceri, managerii trebuie să găsească noi modalități de conducere și de motivare a oamenilor.

Vechea politică a momelilor și amenințărilor, aplicată în cazul remunerării și promovării, este mai puțin relevantă în cazul organizațiilor noi, mai puțin dezvoltate pe verticală. Uni manageri se simt amenințați deoarece privilegiile tradiționale se erodează și sunt necesare aptitudini noi.

Managerii trebuie să devină lideri care-i mobilizează pe oameni prin intermediul unei misiuni înșuflețitoare și care pun accentul pe capacitatea de învățare. Ei trebuie să se folosească de puterea de a stimula și de a dirija munca în echipe inter-funcționale și inter-companii, care sprijină noi strategii de creare a piețelor.

Directorii generali pot fi siguri că va trebui să asculte și să învețe, să-și pună în evidență capacitățile legate de procese, nu numai produsele, să-și prețuiască aliații și să fie supuși unui control mai mare din partea tuturor părților interesate de activitatea companiei. În acest nou context munca managerului devine un act de menținere al echilibrului. Celui care a urmărit evoluția tipului de personalitate cerut managerilor în literatura de specialitate a ultimilor ani, nu a putut să-i scape un lucru: tendința de a se depărta de informația corectă și de a se adopta de intuiție.

a wide and nuanced understanding of the world. He must also be able not only to manage the tension between people and the emotional turmoil of a group, but particularly to make, in time, an emotional stability to his colleagues and in teams. For today's managers the chaos is not only a scientific theory. It is an everyday experience. Maintaining the same structure for a long time, not to talk about that being organized, it may seem as a miracol¹. From computer manufacturing companies to those that produce consumer goods, permanent surprises, be they software errors or unexpected movements of the competition, they are now more the rule than the exception. The need for rapid action makes traditional planning tools, such as projections based on figures, to become ridiculous. The success of today's companies is due to their ability to generate change. Products and services now only offer a temporary competitive advantage.

A sustainable competitive advantage is based on the organization's ability to master change. The sources of competitive advantage in an organization are basic skills, time compression, continuous improvement and closer relationships with key partners. Briefly, organizations that are focused, fast moving, flexible and "friendly" with key partners will be able to better support their ability to cope with market changes and even to create new markets.

As companies move towards a less developed organizational structure vertically, less hierarchical, more flexible, more agile, specialized in change, its managers need to change their role. Future business environment requires new kinds of leadership. Under the new business strategy, managers must find new ways of leading and motivating people.

The old political of bait and threats, applied to the remuneration and promotion, is less relevant for new organizations, less vertically developed. Some managers feel threatened because traditional privileges erode and new skills are required.

Managers must become leaders who mobilize people through an inspiring mission and focus on learning ability. They should use their power to stimulate and manage work on cross-functional teams and cross-company, which supports new strategies to create markets.

CEOs can be sure that they have to listen and learn, to highlight the capabilities related to processes, not only the products, to cherish their allies and be subject to a greater control of all stakeholders in the company's activity. In this new context manager's work becomes an act of maintaining balance. One, who has followed developments in the personality type required to managers in recent years' literature of specialty, could not save them one thing: the tendency to depart from the correct information and to adopt intuition.

2. Calitățile și caracteristicile managerului viitorului

Într-o societate aflată în permanentă schimbare și dezvoltare, cu organizații pe măsură, exigențele privind calitățile manageriale evoluează în mod continuu. Managerii care nu sunt capabili să facă față și să se adapteze acestor schimbări încep să-și piardă posturile, iar această tendință se va accentua din ce în ce mai mult.

În companiile din țară și din străinătate există tot mai mulți manageri care deși au obținut succese în activitatea lor, încep să piardă teren deoarece nu știu să se adapteze schimbărilor sociale și economice, practicând în continuare un stil managerial care nu acceptă delegarea reală a unor responsabilități și înăbușă orice inițiativă a subordonaților.

Organizația viitorului poate fi asemănată cu un nucleu, cu un centru electronic de care sunt legați oameni de profesii diferite. Ierarhia va fi îngrădită de calculatoare, iar relațiile interpersonale vor fi mai puțin intense și mai depersonalizate. Încurajarea inteligenței și a spiritului creator al propriilor angajați, precum și motivarea corespunzătoare a acestora vor constitui motorul activității organizației viitorului².

Într-un asemenea context, este greu de precizat cu exactitate care vor fi profilul și personalitatea managerului viitorului. Viitorul va cere manageri pe măsura timpului respectiv, care știu să conducă o organizație aflată în permanență în mari prefaceri. Cu siguranță, un astfel de manager va trebui să fie un factor de progres prin personalitatea sa, prin deschiderea la nou, prin flexibilitate și participare. Aceasta presupune în primul rând capacitatea de identificare a transformărilor și de sesizare a nevoilor, și în al doilea rând, acțiunea în loc de contemplare. Managerul performant are capacitatea de a identifica problemele, de a emite noi idei pentru soluționarea lor, de a le aplica și de a plasa.

Latura dominantă a activității managerilor de mâine o va constitui orientarea spre excelență. În condițiile creșterii spiritului competitiv, a posibilităților de informare și a calității resurselor umane, activitatea managerilor nu mai poate fi „aproape acceptabilă” sau „satisfăcătoare”. Pentru a reuși totul trebuie să fie excelent. Ca să poată colabora cu opinia publică managerul trebuie să posede 3 calități: în primul rând putere de convingere individuală, care se bazează pe capacitatea de a dezbate rațional păreri diferite, în al 2-lea rând managerul trebuie să posede elocvență și capacitatea de a replica spontan, dacă este posibil cu o anumită doză de umor și în al 3-lea rând trebuie să aibă intuiția timpului potrivit pentru aparițiile publice.

Marile firme își aleg managerii prin interviuri luate de profesioniști în fața camerelor de luat vederi și care sunt observați cum își fac expunerile publice și participă la dezbateri cu ascultătorii. Calitatea managerială de a colabora cu opinia publică este mult prea importantă pentru ca o întreprindere să-și poată

2. The qualities and characteristics of future manager

In a rapidly changing and evolving society, as organizations, the demands of managerial qualities are continuously evolving. Managers who are unable to cope and adapt to these changes begin to lose their jobs and this trend will increase more than ever.

There are more and more managers on all over country and abroad companies, who although they have achieved success despite their work, they will lose ground because they do not know how to adapt to social and economical changes, still practicing a management style that does not support real delegation of responsibility and stifles any initiative of subordinates.

Organization of the future can be likened to a nucleus with an electronic center where people of different professions are linked. Hierarchy will be limited to computers, and interpersonal relationships will be less intense and more depersonalized. Encouraging intelligence and creative spirit of its employees and their proper motivation will be the future organization's activities' engine².

In such a context, it is hard to say exactly what will be the future manager's profile and personality. The future will require managers to the extent that time, who know how to lead a large organization in continuous changes. Certainly, such a manager will be a development factor by his personality, opening to new, through flexibility and participation. This means, primarily, the ability to identify changes and referral needs, and secondly, action rather than contemplation. Performance manager has the ability to identify problems, to deliver new ideas on solving them, and applying and place them.

Dominant side of the managers of tomorrow's business will be orientation towards excellence. In the increasing competitive spirit, the possibilities of information and quality human resources, managers' activity can no longer be "almost acceptable" or "satisfying". Everything must be excellent in order to succeed. To be able to collaborate with the public opinion, the manager must possess three qualities: first, individual persuasion, which relies on the ability to rationally discuss the different views, in the 2nd line, the manager must have the eloquence and ability to spontaneously replicate, possibly with some humor and on 3rd row, must have timely public appearances' intuition.

Large companies are choosing their managers through interviews taken by professionals in front of the cameras which are monitored as they are displayed to the public and participate in debates with listeners. Management's quality to work with the public opinion is too important for an enterprise afford not to give importance³. Every manager should have awareness of their own values and

permite luxul să nu-i dea importanță³. Orice manager trebuie să aibă conștiința propriei valori și cunoașterea propriilor capacități. Conștiința propriei valori este un lucru înăscut, care poate fi totuși și învățat, ceea ce absolvenții renumitelor școli de afaceri au exersat zilnic cu multă sârguință.

Tendința de neoprit a economiei este cea a globalizării. Asta înseamnă că modul de a gândi și de a acționa al managerului trebuie lărgit cu încă o categorie. Globalizarea economică solicită o globalizare a gândirii și activității manageriale ce se traduce prin capacitatea de a înțelege lumea ca o piață unică, în care domnesc foarte mari diferențe și în care condițiile și legile sunt extreme de diferite.

Alianțele strategice, parteneriatele și chiar fuziunile internaționale vor reprezenta doar finalizarea firească a unei viziuni globale asupra afacerii. Viziunea strategică, de perspectivă, este o altă calitate necesară noului manager. El trebuie să fie cu un pas înaintea evenimentelor prezente pentru a le pregăti pe cele viitoare. Cunoașterea problemelor noi ce apar în domeniul de activitate îl va ajuta să-și formeze o imagine clară în ceea ce privește dezvoltarea organizației, a subordonaților și a propriei persoane.

3. Caracteristicile organizațiilor de mâine

a. Noua societate a organizațiilor

În această societate, cunoașterea⁴ este principala resursă a oamenilor și a economiei în ansamblu. Pământul, munca și capitalul, factorii de producție tradiționali nu dispar ci capătă o importanță secundară. Iată de ce societatea bazată pe cunoaștere este de asemenea o societate a organizațiilor, scopul și funcția oricărei organizații lucrative și nelucrative deopotrivă este, integrarea cunoștințelor de specialitate într-un demers comun.

Dacă ne luăm după ce sa întâmplat în istorie, aceasta transformare nu se va încheia până în 2010-2020. De aceea este riscant să încercăm să prevedem în detaliu cum va arăta lumea pe cale de a se naște. Cred însă ca putem deja intui noile chestiuni care vor apărea, ca și locurile în care se vor ivi cele mai mari probleme.

Societatea, comunitatea și familia sunt instituții conservatoare. Ele încearcă să mențină stabilitatea și să împiedice sau cel puțin să încetinească schimbarea. Organizația modernă este însă destabilizatoare. Ea trebuie să aibă ca scop inovarea, iar așa cum a spus marele economist american de origine austriac Joseph Schumper, este „distrugere creatoare”. Natura cunoașterii este cea care se schimbă rapid și faptul că certitudinile de azi devin întotdeauna absurdități de mâine.

Fiecare manager trebuie să se dedice creării noului. Mai precis orice conducere trebuie să apeleze la trei practici⁵:

- Prima este îmbunătățirea continuă a tot ce face organizația, proces ce vizează îmbunătățirea unui produs sau serviciu astfel încât acesta să devină ceva cu adevărat diferit în doi sau trei ani.

knowledge their capacities. Self-worth awareness is something innate, and that can still be learned, which graduates of highly regarded business schools had practiced daily very diligently.

The globalization is the unstoppable trend of the economy. This means that the manager's way of thinking and acting needs to be extended by one category. Economical globalization calls for a globalization of managerial thinking and work translated into the ability to understand the world as a single market, where large differences prevail and the conditions and laws are extremely different.

Strategic alliances, partnerships and even international mergers will be only the natural completion of a global vision for business. Strategic, perspective vision is another quality required to the new manager. He must be one step ahead of current events to help prepare for future ones. Knowledge of new problems that appear in business will help to form a clear picture of the organization, subordinates and self development.

3. Characteristics of tomorrow's organizations

a. The new society of organizations

In this society, the people and wider economy's main resource is knowledge⁴. Land, labor and capital, this traditional production factors do not disappear but becomes of secondary importance. That is why the society based on knowledge is also a society of organizations, the purpose and function of any organization both profit and non-profit is the integration expertise in a common endeavor.

If judging by what happened in history, this transformation will not be completed until 2010-2020. It is therefore risky to try to predict in detail how the world about to be born will look like. But I believe that we can already guess the new issues that will arise as also the places where the biggest problems will arise.

Society, community and family are conservative institutions. They try to maintain stability and prevent or at least to slow down the change. However, the modern organization is destabilizing. It must aim to innovation, as the great Austrian-born American economist Joseph Schumper said, it is "creative destruction". Nature of knowledge is the one that is fast changing and that today's certainties always become tomorrow's absurdities.

Each manager must commit to creating the new. More specifically, all administration must rely on three practices⁵:

- First is the continuous improvement of everything the organization does, a process that aims to improve a product or service so that it becomes something truly different in two or three years.

- Secondly, each manager will have to learn

- În al doilea rând fiecare manager, va trebui să învețe să-și exploateze cunoștințele, adică să dezvolte următoarea generație de aplicații pornind de la succesele înregistrate.

- În fine, fiecare organizația va trebui să învețe să inoveze, iar inovarea poate fi acum și trebuie să fie organizată într-un mod sistematic. Apoi desigur se revine la abandon, iar procesul se repetă.

b. Competențe noi pentru o lume nouă

Liderii firmelor de astăzi nu au altă alegere decât să ia decizii într-o lume în care ritmul și complexitatea schimbării au devenit aproape copleșitoare. Managerii descoperă că sunt necorespunzător pregătiți și din ce în ce mai frustrați atunci când trebuie să facă față regulilor în schimbare ale jocului. Conducerea conform vechilor metode nu mai dă rezultate, însă noul mod de conducere este dificil de înțeles și de aplicat.

Directorii generali și echipele lor de conducere, ca de altfel și partenerii lor politici din sectorul public, au nevoie de hărți noi care să-i ajute să schițeze un traseu prin mările atât de învolburate ale schimbării. Competențele organizației se vor baza nu pe principiile din trecut legate de proprietate, de stabilitate și de control, ci pe principiile interdependenței, ale flexibilității și ale parteneriatului care încep să-și facă simțită prezența. Astfel de competențe includ modalități de a angaja și a inspira oamenii, de a întări echipele și relațiile de parteneriat, de a obține și utiliza cunoștințele.

Organizațiile vor trebui să caute o nouă relație cu lumea care să nu se rezume doar la competitivitate. Un astfel de scop nu este atât de mult o misiune cât un angajament care devine vizibil prin comportamentul de zi cu zi al oamenilor din organizație. Cade în sarcina directorilor să creeze un climat pentru o conducere responsabilă. Deși luarea deciziilor și întreprinderea acțiunilor continuă să fie importante, esența lor va trebui să se îndrepte spre îndrumarea oamenilor și spre oferirea unui exemplu de responsabilitate.

Organizațiile secolului 21 vor trebui să găsească o modalitate de o formă și recombina spontan echipe multidisciplinare de înaltă performanță care să lucreze într-un mod natural. Ne gândim în special la echipe alcătuite din resurse pe care majoritatea directorilor nici nu le iau în considerare. Pentru a face față schimbării, organizațiile de vârf se angajează în gestionarea activă a cunoștințelor pe care le dezvoltă prin activitățile de cercetare - dezvoltare, operațiile desfășurate, acțiunea logistică, servirea clienților și prin alte activități zilnice. Investițiile în cunoștințe nu se rezumă doar la e-mail, pagini Web, intranet și grupuri de lucru, ci merg mult mai departe, spre dezvoltarea și propagarea experienței și chiar a înțelepciunii, astfel încât fiecare om din organizație indiferent de locul și de momentul în care se află, să aibă acces la capitalul de cunoștințe în activitatea zilnică.

Concluzii

Viteza cu care complexitatea crește este mai mare ca viteza cu care se dezvoltă capacitatea noastră de a manevra faptele și informațiile obiective. Cu siguranță

to exploit knowledge, which is to develop the next generation of applications based on successes.

- Finally, each organization will have to learn to innovate, and innovation can now and must be organized in a systematic way. Then, of course, it returns to abandon and the process is repeated.

b. New skills for a new world

Leaders of companies today have no other choice but to take decisions in a world where the pace and complexity of change have become almost overwhelming. Managers are found to be inadequately trained and increasingly frustrated when they have to cope with the changing rules of the game. Driving under the old methods no longer yields results, but the new driving mode is difficult to understand and apply.

CEOs and their management teams, as also their political and public sector partners, they need new maps to help them draw a path through so rough seas of change. Organization skills will be based not on the principles of the past related to property, stability and control, but on principles of interdependence, flexibility and partnership that begin to make their presence felt. Such skills include ways to engage and inspire people, to strengthen the teams and partnership relations, to obtain and use knowledge.

Organizations will have to seek a new relationship with the world, which is not just about competition. One such purpose is not so much a mission as a commitment that is visible through the everyday behavior of people in the organization. It is the directors' responsibility to create a climate for responsible leadership. While making decisions and taking action continues to be important, their essence will be to move towards the people guidance and for offering an example of responsibility.

The 21st century's organizations will have to find a way to form and spontaneously recombine high performance multidisciplinary teams to work in a natural way. We particularly think of the teams consist of resources that most directors do not even take them into account. To cope with change, leading organizations engage in active management of knowledge they develop through research activities - development, performed operations, the logistics action, customer service and other daily activities. Investment in knowledge is not just about e-mail, Web pages, intranets and workgroups, but go much further towards the development and spread of experience and even wisdom, so that everyone in the organization regardless of where and when that is, access to knowledge capital in daily work.

Conclusions

The speed on which the complexity increases is greater than the speed of developing our ability to manipulate facts and objective information. Certainly the new manager's profile will change,

noul profil al managerului se va schimba, căci va trebui să se adapteze nevoilor de schimbare a pieței, managerii vor începe să investească în ei înșiși. Inovațiile nu pot veni decât din partea unor persoane cu un puternic spirit întreprinzător și intuitiv.

Nevoia de organizare în vederea schimbării necesită astfel realizarea unei structuri încât să ia decizii rapid. Iar deciziile trebuie să se bazeze pe apropiere de activitatea curentă, de piață, de tehnologie și de toate schimbările din societate, din mediu, de cele care privesc populația și cunoștințele care oferă posibilități de inovare, dacă sunt observate și valorificate.

În această lume, care pune accent din ce în ce mai mare pe cunoștințe, nu mai avem timp să acumulăm treptat cunoștințe și idei, iar aplicarea pe plan geografic a cunoștințelor se intensifică, achiziția, sinteza și răspândirea sistematică ale cunoașterii și experienței devin esențiale pentru succesul multor organizații.

Bibliografie

- [1] Băloiu L. M., Frasineanu I. – *”Inovarea în economie”*, Editura Economică, București, 2004.
- [2] Gorski H. – *”Managementul organizației viitorului - mutații în era informațională”*, Editura Lucian Blaga, Sibiu, 2004.
- [3] Brăilean T. – *”Noua economie. Sfârșitul certitudinilor”*, Editura Institutului European, Iași, 2001.
- [4] Frevert U., Haupt H.G. – *”Omul secolului XX”*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- [5] Crișan S. – *”Management – elemente fundamentale”*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2001.

because he will need to adapt to changing market needs, managers will begin to invest in themselves. Innovation can only come from people with a strong entrepreneurial and intuitive spirit.

The need to organize, for change, requires achieving a structure in order to take decisions quickly. And the decisions must be based on approximation of current activity, market, technology and all the changes in society, in environment, those related to population and knowledge providing opportunities for innovation, if they are seen and valued.

In this world, which increasingly focuses more on knowledge, not have time to gradually acquire knowledge and ideas, and the application of knowledge on geographically area is intensifying, acquisition, synthesis and systematic dissemination of knowledge and experience are becoming essential for many organizations' success.

Bibliography

- [1] Băloiu L. M., Frasineanu I. – *”Inovarea în economie”*, Editura Economică, București, 2004.
- [2] Gorski H. – *”Managementul organizației viitorului - mutații în era informațională”*, Editura Lucian Blaga, Sibiu, 2004.
- [3] Brăilean T. – *”Noua economie. Sfârșitul certitudinilor”*, Editura Institutului European, Iași, 2001.
- [4] Frevert U., Haupt H.G. – *”Omul secolului XX”*, Editura Polirom, Iași, 2002.
- [5] Crișan S. – *”Management – elemente fundamentale”*, Editura Alma Mater, Sibiu, 2001.