



Managementul canadian (partea a II-a)

Lect. univ. dr. *Amedeo ISTOCESCU*

Abstract

The article presents four case studies representing the cultural – historical and the social-economic canadian contexts.

Studii de caz

Pier 21

Între anii 1928 și 1971, cheiul cu numărul 21 al portului Halifax, capitala provinciei Nova Scotia, a reprezentat locul prin care mai mult de un milion de persoane din 29 de țări din întreaga lume, dar mai ales din Europa, au imigrat în Canada, în speranța unei vieți noi, mai bune decât cea pe care o părăsiseră în țara de unde veneau. Pentru cele mai multe dintre aceste persoane, era așadar o imigrare economică, iar pentru unele chiar și politică.

Tot de aici, după intrarea Canadei în cel de-al doilea război mondial, adică în perioada 1940-1945, au plecat spre fronturile din Europa, nordul Africii sau Asia, aproape cinci sute de mii de soldați canadieni. Dintre aceștia, 60000 au murit, iar 172000 au fost răniți.

Mai mult decât atât, cheiul 21 a reprezentat locul în care au luat primul contact cu lumea nouă cele 48000 de femei din Europa care au devenit soții ale soldaților canadieni în timpul războiului, ca și cei 22000 de copii care le însoțeau, având mame europene și tați canadieni.

În momentul creării acestui centru de imigrare, menit să facă față valului enorm de persoane care se îndreptau spre Canada, populația acesteia era deja alcătuită, în proporție de 16-18% din imigranți, sosiți în secolul al 19-lea. În acea perioadă, economia Canadei se dezvoltă puternic și era nevoie de un mare număr de muncitori, pentru noua economie apărută ca urmare a exploatării terenurilor situate în vecinătatea căii ferate transcanadiene sau a teritoriilor reci, dar bogate în resurse, din nord.

Ca atare, startul a fost bun, dar în perioada următoare, ca urmare a crizei economice din Statele Unite ale Americii, valul de imigranți a scăzut foarte mult, mai ales între anii 1929 și 1933. Următorii ani, însă, au reprezentat un nou avânt în activitatea centrului de imigrare, pentru ca aceasta să dispară apoi aproape complet în cei șase ani de război, când centrul s-a ocupat, mai ales, cu trimiterea pe front a soldaților canadieni.

După încheierea războiului, în anii 1950-1951, au sosit în Canada „soțiile și copiii de război”, refugiați sau persoane deplasate din motive politice din multe țări ale Europei. Ca urmare a evenimentelor petrecute la Budapesta, în anul 1956 un număr mare de cetățeni maghiari au ajuns în Canada, trecând pe la Pier 21. Când istoria s-a repetat și sovieticii au ajuns la Praga, în anul 1968, a fost rândul cehoslovacilor să imigreze masiv în Canada, apoi al cubanezilor, iar în final, al populației de origine magrebiană și mediteraneană. În cei 43 de ani de activitate a centrului de imigrare Pier 21 din Halifax, au fost înregistrați și 6393 de români.

În anul 1971, acesta a fost închis, dezafectat, iar de curând, a devenit „Muzeul imigrației din Canada”, loc de importanță istorică națională.

DHL Canada Group Benefit Plan

Cine poate beneficia de planul de sprijin al grupului DHL Canada?

- Orice salariat permanent al grupului, cu program de lucru întreg sau parțial, dar de minim 20 de ore săptămânal, în condițiile săptămânii de lucru de cinci zile.

- Copiii salariaților, care nu au împlinit vârsta de 22 de ani, dacă nu studiază, sau vârsta de 25 de ani dacă urmează o școală acreditată, un liceu sau o universitate, ca elev sau student cu program complet. Copilul trebuie să fie dependent de sprijinul salariatului și nu poate fi angajat într-un serviciu, cu contract de muncă și cu program complet de lucru.

- Copiii necăsătoriți ai salariaților, dacă sunt total dependenți de sprijinul părinților.

- Copilul soțului sau soției, dovedit ca fiind copil biologic al salariatului.

- Partenerul de viață, soție sau soț, cu care salariatul are relații conjugale de minim 12 luni. Sunt obligatorii existența unui act valid care să ateste ceremonia religioasă, coabitarea permanentă și reprezentarea publică a statutului marital.

- Soția sau soțul salariatului, care are custodia copilului acestuia.

- Copilul adoptat de salariat.

Planul nu se aplică soției sau soțului divorțat de salariatul acoperit prin acest plan de sprijin.

În ce constă planul de sprijin al grupului DHL Canada?

- Cheltuieli privind sănătatea, ocazionate de internarea într-un spital canadian sau de tratamente ambulatorii, inclusiv stomatologice. Se asigură rambursarea parțială sau totală a acestora.

- Reduceri la plata medicamentelor recomandate de medicul curant sau rambursarea totală a costului acestora.

- Asigurare de viață, pe teritoriul Canadei și în afara acestuia.

- Asigurare în caz de accident soldat cu infirmitate.

- Asigurare în caz de deces.

- Concedii medicale plătite, până la maximum 104 săptămâni.
- Asigurare în caz de atac criminal.

Planul se aplică până la pensionarea salariatului din cadrul grupului sau până la împlinirea vârstei de 70 de ani, dacă acesta este încă angajat al grupului.

„Welcome to St. Andrew’s Church, the Presbyterian Church in Toronto, Ontario, Canada”

Biserica presbiteriană St.Andrew din Toronto, Ontario, Canada, derulează, pentru membrii congregației, următoarele **activități**:

- Slujba de sâmbătă, o activitate tradițională, continuată cu studierea Bibliei și cu muzică religioasă;
- „Ora cafelei”, moment de întâlnire și de destindere, după slujba de sâmbătă dimineața;
- „Sfânta comuniune”, organizată în prima sâmbătă a fiecărei luni și cu ocazia marilor evenimente din anul religios;
- Rugăciunea de dimineață, organizată zilnic, de luni până vineri, între 8:30 și 8:45;
- „Comuniunea de la mijlocul săptămânii”, în zilele de joi, între 12:15 și 12:45;
- Creșă pentru nou născuți și copii mici, în fiecare duminică, de la ora 10:30;
- „Școala de la biserică”, sub formă de grădiniță pentru copii, în fiecare duminică, de la ora 10.30;
- Grupuri de discuții, pe teme alese contextual, în fiecare duminică, de la ora 9:30;
- Mic dejun cu temă de studiu, în fiecare miercuri, la ora 7:30;
- Seminarii de primăvară și de toamnă, pe teme de teologie, istoria bisericii, etica creștină, religiile lumii, organizate în serii de trei sau patru zile, între orele 17:00 și 19:15, fiind însoțite de un bufet;
- Marile sărbători, Paștele, Crăciunul, ocazie cu care se organizează, în zilele de miercuri, de la ora 12:15, discuții pe diverse teme, precedate de recitaluri de orgă și urmate de un prânz ușor;

- Prelegeri pentru noii membri ai comunității, organizate primăvara și toamna, în anumite zile, în cursul dimineții și fiind însoțite de bufet;
- „*Întâlniri de duminică*”, organizate în ultima duminică a lunii, din septembrie până în aprilie, după slujbă, cu participarea membrilor comunității și bazate pe teme de interes pentru aceasta;
- „*Dincolo de frig*”, program destinat persoanelor fără adăpost, cărora li se oferă alimente și îmbrăcăminte, organizat în nopțile de luni spre marți, din noiembrie până în aprilie;
- Mic dejun comunitar, organizat întregul an, pentru cei fără adăpost și pentru cei care au nevoie, în zilele de marți, la ora 7.00;
- „*S.A.G.A.*”, grup de sprijin pentru membrii minorităților sexuale, organizat din septembrie până în mai, la ora 18:00. În lunile de vară, se organizează și un program special, de vacanță;
- „*Alcoolicii anonimi*”, program desfășurat în zilele de luni, miercuri și vineri, la ora 12:00;
- Un picnic al comunității, organizat în octombrie și în noiembrie, cu ocazia începerii activităților de toamnă ale bisericii;
- „*Pensionarii din comunitate*”, program menit să îi apropie pe cei care se pensionează, organizat în lunile octombrie și în noiembrie;
- Bibliotecă bisericii, oferind, spre împrumut, cărți pentru copii și familii;
- Misiuni locale de ajutor, oferit de biserică, în mai multe zone ale orașului;
- „*Ministrul prieteniei și al ospitalității*”, program în cadrul căruia se vizitează casele membrilor comunității.

Primele o sută de companii canadiene cu creștere rapidă în anul 2006

În anul 2006, dintre primele o sută de companii canadiene cu creștere rapidă, 76 au fost majoritar exportatoare, ponderea exportului în totalul vânzărilor acestora fiind de peste 60%.

Exporturile (alegerile sunt multiple) s-au îndreptat spre Statele Unite ale Americii (72 de firme), Marea Britanie (45), Uniunea Europeană (39), Australia (29), Asia-Pacific (25), Mexic (2). În anul 2006, dintre aceste companii cu un ritm rapid de creștere, numai 79 au obținut profit.

Cele o sută de firme au acționat în următoarele *domenii de activitate*:

- Servicii (IT, transporturi, marketing, sănătate, resurse umane, comerț cu amănuntul) 42
- Producție (bunuri de larg consum, alimente, medicamente) 25
- Dezvoltare software 12
- Distribuția 6
- Servicii pentru clienți finali 5
- Servicii financiare 3
- Vânzări cu amănuntul 3
- Construcții 2
- Editare de carte, ziare 2

Resursele financiare ale acestor organizații au avut următoarea proveniență (răspunsuri multiple, în procente, din 100 de firme):

- Capital propriu al fondatorului 74
- Bănci din Canada 72
- Leasing 57
- Prieteni, rude 34
- Fonduri publice 27
- Investitori privați 23
- Cărți de credit 23
- Capital străin 19
- Guvern federal 19
- Burse de valori 10
- Îngeri de afaceri 9
- Parteneri de afaceri 8
- Salariații proprii 8
- Bănci străine 7
- Sindicate 7
- Factoring 4
- Barter 2
- Alți investitori financiare 12

Companiile analizate erau *amplasate teritorial, adică pe provincii*, astfel:

- Ontario 50
- Columbia Britanică 20
- Alberta 12
- Quebec 11
- Canada Atlantică 5
- Manitoba 2

Dintre companiile studiate, 95 erau *conduse* de bărbați, iar 5 au fost administrate de femei.

Dintre aceste companii, 46 au fost *fondate* cu participarea mai multor parteneri-asociați, 39 au fost create exclusiv de către un singur întreprinzător, iar restul de 15 prin alte modalități.

După nivelul de educație, persoanele care conduceau aceste o sută de firme au parcurs *studii* după cum urmează:

- Liceu 14
- Colegiu 8
- Colegiu local 14
- Universitate 38
- Post-universitate 26

Alte câteva informații referitoare la aspecte legate de *specificul activității desfășurate de cei care conduceau aceste o sută de firme*:

- Durata medie a săptămânii de lucru 57 de ore
- Cea mai mare durată a săptămânii de lucru 90 de ore
- Cea mai scurtă durată a săptămânii de lucru 11 ore
- Venitul mediu anual 350000 CAD (echivalent 250000 EUR)
- Venit maxim anual 10000000 CAD (echivalent 7000000 EUR)

Bibliografie

- 1 Gresle, Francois *Dicționar de științe umane*, București, Editura Panoff, Michel Perrin, Nemira, 2000
Michel
Tripier, Pierre
- 2 Istocescu, A. *Management comparat*, București, Editura ASE, 2006
- 3 Istocescu, A. *Studiul de caz. Concept. Aplicații. Varia*, București, Editura ASE, 2006
- 4 Pugh, D. S. *Managementul organizațiilor*, București, Editura Hickson, D. J. CODECS
- 5 Raymond, W. Y. *Small Business Management*, Toronto, ON, Kao Dryden, 2006
- 6 Lewis, Richard D. *Să cunoaștem mai bine popoarele lumii*, București, Editura Niculescu, 2005
- 7 Ash, Timothy Garton *Lumea liberă. America, Europa și viitorul surprinzător al Occidentului*, București, Editura Inctatus, 2006
- 8 *** *Profit, your guide to business succes*, Rogers Publishing Ltd., Saint Laurent, Quebec, colecția 2005-2006
- 9 *** *DHL Canada Group Benefit Plan*, ediția 2006