

SECURITATE NAȚIONALĂ, INTELLIGENCE ȘI ORGANIZAȚII PUBLICE

Laurențiu S. HAN*

Abstract:

National security can be built only on strong national organizations with a highly specialized human resource, an organizational culture based on information and a managerial conception capable of ensuring and using adequate, verified and processed information (intelligence information) according to organizational competences.

The establishment within the main public institutions of Research, Analysis and Prognosis Departments (DCAP) aimed at sustaining decision making process and with roles comparable with private CI&EW structures might prove to be (if they are not already) a necessity for the near future.

The third millennium leaders have to understand that the modern/postmodern management surpassed the information era, reaching now an intelligence era. Therefore, we must prepare for such an „arms race”.

Keywords: *competitive intelligence (CI); business intelligence (BI); early warning (EW); knowledge management (KM); smart nation;*

Introducere

În democrațiile occidentale consolidate organizațiile sunt cele care conduc, în cele din urmă, societatea: acestea au resursele financiare și logistice cele mai importante; au interese, planuri și strategii pe termen lung, care, în cea mai mare parte, nu se schimbă de la un ciclu electoral la altul; iau decizii bazate pe informații exhaustive despre mediul politico-diplomatic, despre piață și consumatori, despre mediul înconjurător și societate; au puterea de a influența decizia politică și, nu în ultimul rând, dețin, de cele mai multe ori, cei mai buni specialiști, indiferent de domeniul de activitate.

Prin urmare, marja de acțiune a statului este limitată, fiind controlată sau modelată de interesele și acțiunile marilor organizații, inclusiv a celor birocratice, de stat.

* Serviciul Român de Informații

În statele cu o democrație mai puțin consolidată, cu organizații private slab dezvoltate, performanța societății în ansamblu depinde într-o mai mare măsură de performanța puterii politice, de capacitatea sa de organizare și planificare pe termen lung, de stabilirea unor obiective și direcții de dezvoltare strategică care să nu se schimbe indiferent cum s-ar schimba sau succeda partidele sau liderii aflați la putere. Pentru atingerea oricărui deziderat sau obiectiv strategic este nevoie de organizații birocratice profesioniste care să-l poată îndeplini.

Fără acest lucru, într-o lume a concurenței globale, aflată într-o continuă schimbare și cu o dinamică accentuată, nu se poate genera nici progres și nici securitate, în accepțiunea celei mai simple și concise definiții a acesteia: **libertate în fața amenințării**, atât pentru individ cât și pentru stat și organizațiile ce-l compun.

Libertatea este un concept filozofic extrem de vast și de generos, însă, în termenii securității, l-am putea reduce la: **a avea minime capacități proprii de reacție și acțiune în fața oricărui tip de amenințare**. Astfel de capacități sau capabilități îți pot oferi, în funcție de eficiența și dezvoltarea lor, anumite grade de libertate, posibilitatea de a te apăra prin forțe proprii, dar și timp pentru a te organiza mai bine, pentru a aloca noi resurse și/ sau pentru a primi sprijin din partea altor state sau organizații aliate.

Indiferent de nivelul de dezvoltare și de democrație, în cele din urmă statul – prin organizațiile sale – este principalul responsabil pentru securitatea națională, pentru protejarea în fața amenințărilor a cetățenilor și societății în ansamblu, prin măsuri de securitate a mediului înconjurător, a economiei și a stării de sănătate a populației, prin măsuri de preservare și dezvoltare a capacității de acțiune și reacție în situații de criză (militară, economică, alimentară, ecologică, epidemiologică, cibernetică sau teroristă). În consecință, statul trebuie să-și creeze propriile mecanisme inteligente de adaptare la provocările prezente și viitoare, să devină ceea ce în literatura de specialitate se numește „smart nation”, printr-o mai eficientă utilizare a informațiilor și *know-how*-ului deținut de specialiștii săi și/sau a celui care poate fi obținut de la parteneri.

Managementul schimbării versus management informațional

Managerii organizațiilor moderne sunt conștienți de faptul că, în prezent, conducerea devine, pe zi ce trece, echivalentă cu managementul schimbării, iar schimbarea este un proces permanent ce are la bază fluxuri informaționale constante referitoare la evoluțiile mediului intern și extern, ce trebuie cunoscute și atent evaluate. Prin urmare, un management al schimbării eficient implică un management informațional performant și o strategie informațională adecvată. Același lucru este valabil și dacă vorbim

de managementul crizelor, managementul riscului și, cu atât mai mult, de managementul strategic.

Este utopic să crezi că poți realiza respectivele tipuri de management fără a avea proiectate și operaționalizate procese de intelligence care să-ți asigure informațiile necesare și, implicit, analizele sau evaluările aferente, adaptate specificului fiecărui tip de decizie managerială în parte.

Dintre toate, poate cel mai greșit înțeles și aplicat concept este cel de management al schimbării, mulți manageri, mai ales din organizațiile publice, generând schimbări permanente în organizațiile lor fără a înțelege cu adevărat **sensul schimbărilor** care se produc în exterior și la care organizația pe care o conduc ar trebui să se adapteze. Realizează adesea un fel de benchmarking primar în baza căruia copiază diverse „soluții” de succes din exterior, fără a înțelege cu adevărat de ce, în ce context și în ce scop au fost acestea adoptate, sperând să ajungă la aceleași rezultate ca și organizațiile pe care încearcă să le copieze. Avem de-a face în acest caz de un management prin imitație, o perpetuare contemporană a formelor fără fond, incapabil să determine atingerea **scopului organizațional**, adică să producă „rezultate în exterior” sau „să obțină performanțe pe piață”, conform definiției dată acestuia de Peter F. Drucker (2000: 14).

Capacitatea de a obține și valorifica în scop managerial toate informațiile relevante pentru procesul decizional atât din interiorul, cât și din exteriorul organizației face, în cele din urmă, diferența dintre un management performant și unul slab. Concentrarea excesivă sau exclusivă pe problemele interne te face să pierzi din vedere sau să te îndepărtezi de scopul organizațional.

„Managementul prin imitație” este diferit de „managementul intuitiv” care are loc, întotdeauna, în baza unei experiențe nemijlocite într-un anumit domeniu, a unor informații și cunoștințe specializate cât mai exacte și permanent actualizate.

A imita pur și simplu ceea ce fac alte organizații sau state, care au rezultate mai bune, arareori va duce la rezultatele așteptate. Specialiștii militari știu că nu poți ajunge în același loc și în același timp cu o „țintă” decât anticipându-i poziția viitoare și calculând un „curs de interceptare”. După cum nu poți realiza interceptarea urmând același curs cu al țintei (decât dacă, eventual, ai un nivel de dezvoltare tehnologică net superior), la fel nu poți ajunge din urmă o organizație de top dacă vei lua aceleași decizii cu aceasta. Pur și simplu pentru că nu ai timp, nu ai aceeași „istorie” și cultură organizațională, aceleași experiențe sau obiective și nu te afli în același condiții de loc, poziție și nivel de plecare sau de dezvoltare. *Imitarea te face să ajungi întotdeauna prea târziu.*

Pentru a preveni o astfel de desfășurare a lucrurilor e nevoie de informație strategică și de avertizare timpurie (*early-warning*), care să-ți indice tendințele de pe piață și direcțiile spre care evoluează cei care sunt în avangardă, astfel încât să-ți poți pune propria organizație pe un curs de interceptare.

Intelligence în organizațiile publice

Pentru a fi competitive organizațiile/instituțiile de interes public, în primul rând cele din sfera executivului, au nevoie, similar celor private, de propria structură care să îndeplinească funcții de intelligence competitiv și *early warning*, în scopul susținerii procesului de luare a deciziilor și urmării consecințelor acestora după implementare.

O astfel de structură, obligatoriu birocratică, profesionistă, permanentă (nesupusă schimbărilor politice sau de leadership) și abilitată să lucreze inclusiv cu informații clasificate, ar putea fi concepută, de exemplu, ca un Departament de Cercetare, Analiză și Prognoză (DCAP) menit să susțină un management informațional și strategic coerent și pe termen lung.

Pentru a-și atinge scopul, un astfel de departament ar trebui poziționat în subordinea directă a managerului executiv, similar departamentelor de intelligence competitiv (CI) sau bussines intelligence (BI), ori a departamentelor de marketing și relații publice (PR) din companiile private. Sarcinile DCAP ar consta în: cercetarea permanentă a pieței și a domeniului din responsabilitatea instituției; colectarea și analizarea tuturor informațiilor relevante din piață și din propria organizație; monitorizarea rezultatelor sau efectelor deciziilor manageriale importante; elaborarea de evaluări, prognoze, recomandări și strategii de acțiune, în conformitate cu obiectivele organizaționale proiectate.

Contactul permanent cu principalul/principalii factori de decizie (top management), cu celelalte structuri funcționale ale instituției de apartenență, dar și accesul la cultura/subcultura organizațională specifică acestora, la informațiile și stadiul de evoluție al unor proiecte aflate în derulare sau pe agenda decidentului, ar permite unui astfel de organism să poată evalua rapid orice noi date și furniza cele mai pertinente și oportune informații, analize și propuneri pentru susținerea procesului de decizie, în conformitate cu nevoile zilnice reale, scopurile și obiectivele strategice ale instituției din care face parte.

DCAP ar trebui conceput astfel încât să constituie și principala „interfață informațională” cu alte instituții care vehiculează date și cunoștințe de interes pentru domeniul său de competență, cum sunt: alte structuri guvernamentale (ministere, agenții, prefecturi etc.), Bancă Națională, bănci și companii private, mediul academic și universitar, mass-media de

specialitate, asociații profesionale, ONG-uri, organisme internaționale și, nu în ultimul rând, serviciile naționale de informații.

S-ar realiza astfel **exploatarea aplicată și valorificarea tuturor resurselor și rezervelor de cunoaștere din sistem (knowledge management) pe o problematică dată.**

Orice instituție interesată și, în primul rând, serviciile de informații ar beneficia – prin înființarea unor astfel de departamente la principalii „consumatori” de informații din stat – de un *interlocutor permanent, de un feedback mai bun și mai rapid*, de o valorificare superioară a activității proprii și, în cele din urmă, ar rezulta o mai eficientă cheltuire a resurselor, inclusiv a banului public, la nivelul tuturor instituțiilor implicate în bunul mers al actului de guvernare. S-ar atinge astfel unul din dezideratele propuse de analistul american John L. Peterson (Alvin Toffler, Heidi Toffler, 1995:185) pentru comunitatea de informații americană, respectiv *asamblarea finală a informațiilor direct la beneficiar*, astfel încât să corespundă într-un grad cât mai mare intereselor și nevoilor specifice ale acestuia.

Cunoașterea exactă și în timp real a acestor „nevoi” de către DCAP poate orienta și optimiza activitatea „furnizorilor de informații” (inclusiv a serviciilor de informații) și face ca produsele livrate beneficiarului final să poată fi utilizate imediat în evaluările care stau la baza luării unei decizii. S-ar eficientiza astfel procesul decizional prin furnizarea mai rapidă de informații, soluții sau planuri de acțiune, cât mai apropiate și adecvate cerințelor manageriale și obiectivelor urmărite.

O structură profesionistă de acest tip ar permite, **în situații de criză**, scurtarea ciclului informațional în cazul serviciilor de intelligence, acestea putând livra direct informații brute, analiza și diseminarea lor către beneficiarul legal urmând a se realiza direct de la nivelul DCAP.

Printr-un astfel de mecanism s-ar face, de asemenea, un pas uriaș și în direcția depășirii unuia dintre efectele cele mai perverse ale erei informaționale: „blocajul analitic” datorat inundării informaționale a decidentului modern care, deși are la dispoziție mai multe informații și surse de informare, nu dispune de timpul și capacitatea de colectare, selectare, verificare, procesare și analiză a datelor relevante pentru actul decizional. Un DCAP ar putea sparge un astfel de blocaj. Dacă ne referim doar la instituțiile din zona executivului, este evident că de calitatea actului decizional depinde, în cele din urmă, asigurarea unuia dintre principalele deziderate ale Uniunii Europene: buna guvernare și, în final sau în același timp, securitatea națională.

Ca urmare, dezvoltarea capacității de **obținere și prelucrare a informațiilor, de anticipare și avertizare timpurie**, ca și cea de **adaptare** la un nou curs pe care îl iau evenimentele, devine vitală pentru cei care doresc să se protejeze de evoluții surprinzătoare dar predictibile și/sau pentru cei

care intenționează să reducă rapid decalajele pentru a putea fi competitivi pe o anumită piață, fie ea locală, regională sau globală.

Pentru a putea și influența evenimentele dintr-un anumit sector de activitate este nevoie, de asemenea, de cunoașterea regulilor jocului și, cel puțin, a celor mai importanți actori (*intelligence despre piață și competitori*). Înclinarea balanței într-o parte sau alta este precedată întotdeauna de „tipare emergente”, care pot fi detectate din timp. Nimic la scară umană sau globală nu se întâmplă peste noapte și, prin urmare, evenimentele pot fi gestionate dacă ai structurile manageriale și organizaționale pregătite și apte pentru a sesiza (*early-warning*), a învăța, a se adapta și răspunde la schimbări rapide și succesive.

Toate acestea nu pot fi realizate decât pe baza unor informații de intelligence oportune și imediat utilizabile în actul decizional (*actionable intelligence*). Crearea în domeniul public a unor structuri similare celor de intelligence competitiv din mediul privat, capabile să sesizeze și semnaleze astfel de informații, poate fi una dintre soluții.

Specialistul american în intelligence competitiv, Larry Kahaner (1997: 19), îi îndeamnă pe toți managerii să uite de *era informațiilor*, avertizându-i că „noi trăim în era intelligence-ului și cele două sunt foarte diferite”. În era informațională toată lumea are un acces extins la informații, dar foarte puțini la informații verificate, analizate și procesate conform nevoilor reale de decizie și acțiune, adică la informații de intelligence. Managementul informațiilor devine tot mai mult cheia managementului timpului și a managementului deciziilor strategice. Cine nu are organizații și structuri specializate în colectarea și procesarea în timp real a informațiilor de care are nevoie, nu poate aspira la performanță.

În ultimă instanță, *securitatea națională nu poate fi întemeiată decât pe organizații naționale puternice*, cu indivizi informați și o cultură organizațională bazată pe informații, în general, și pe informațiile de intelligence, în special.

O națiune care are sau poate să-și clădească astfel de organizații poate fi numită sau poate aspira la titulatura de „smart nation”.

Referințe bibliografice:

1. Drucker, Peter F. (2000). *Spre noua organizație*, în Hesselbein, Frances, Goldsmith, Marshall și Beckhard, Richard (coord.) (2000). *Organizația viitorului*, București: Editura Teora.
2. Kahaner, Larry (1997). *Competitive Intelligence: how to gather, analyze and move your business on the top*, A Touchstone Book, New York.
3. Toffler, Alvin & Toffler, Heidi, (1995). *Război și antirăzboi: supraviețuirea în zorii secolului XXI*, București: Editura Antet.