

Colecția 'Spiritualitate Aplicată'

Zero Consecințe

Studiu AI Despre Absența Răspunderii în
Structurile Publice și Corporative

Paul Gabor - Iliescu





„Dacă nimeni nu răspunde, nimic nu se schimbă.” Acest eseu este o privire hermetică, integră, lucidă, asupra unor aspecte sistemice cu care oricine a stat măcar odată la rând pentru pâine s-a întâlnit: suspendarea răspunderii umane în structuri care funcționează după proceduri, nu după conștiință. De la funcționarul public până la directorul corporatist și politicianul neatins de consecințele propriei incompetențe sau fapte, se întinde o rețea de absență morală, îngăduită de lege și ignorată de societate. Acest text nu judecă oameni, ci expune mecanisme. Nu propune vreo vendetă, ci responsabilizare. Și o invitație tăcută: să ne amintim cine și ce suntem, și de ce suntem aici. Sigur nu să răpim energia și timpul unul altuia.

Este de subliniat că orice sistem, organizație are uscăturile lui, are ne-păsătorii lui - ei stau rezervați / low profile, după cum are și oameni remarcabili, oameni care sunt în firea lor și înțeleg ce este asumarea. Proporțiile acestor categorii diferă de la caz la caz.

Lucrarea este și un îndemn de a ne pune pe picioare ca și oameni - dacă sisteme au ajuns să ne controleze, suntem în pericol. Știi - ca atunci când îți cerți copilul, înainte să-l întrebi, pentru că învățătoarea a zis ceva de rău.

Paul Gabor – Iliescu

ZERO CONSECINȚE

Studiu Al Despre Absența Răspunderii
În Structurile Publice și Corporative



2026

© Copyright 2026 Paul Gabor Iliescu

Editura APIS Sector 2, București

ISBN: 978-630-95270-9-7 (volum, versiunea pdf)

ISBN: 978-630-95270-1-1 (colecția "Spiritualitate în Business")

Website: marketingextrem.ro/apis

Email: apis@mkx.ro

Tel.: +4.077-1111-889

TOATE DREPTURILE REZERVATE. Această carte conține materiale protejate în conformitate cu legile și tratatele internaționale și federale privind drepturile de autor și proprietate intelectuală. Orice retipărire sau utilizare neautorizată a acestui material este interzisă. Nicio parte a acestei cărți nu poate fi reprodușă sau transmisă sub nicio formă sau prin orice mijloace, electronice sau mecanice, inclusiv fotocopiere, înregistrare sau prin orice sistem de stocare și regăsire a informațiilor fără permisiunea scrisă expresă a autorului sau editorului. Toate imaginile, schemele și ilustrațiile cuprinse în această lucrare aparțin autorului sau provin din directoare de imagini publice 'free' / gratuite.

Zero Consecințe

Colecția "Spiritualitate în Business" – cartea a doua

Ediția: ianuarie 2026

Editor: Editura Apis, București, România

Design & conținut: Paul Gabor – Iliescu cu asistența AI

Versiune / mediu de publicare: .pdf

Cuprins

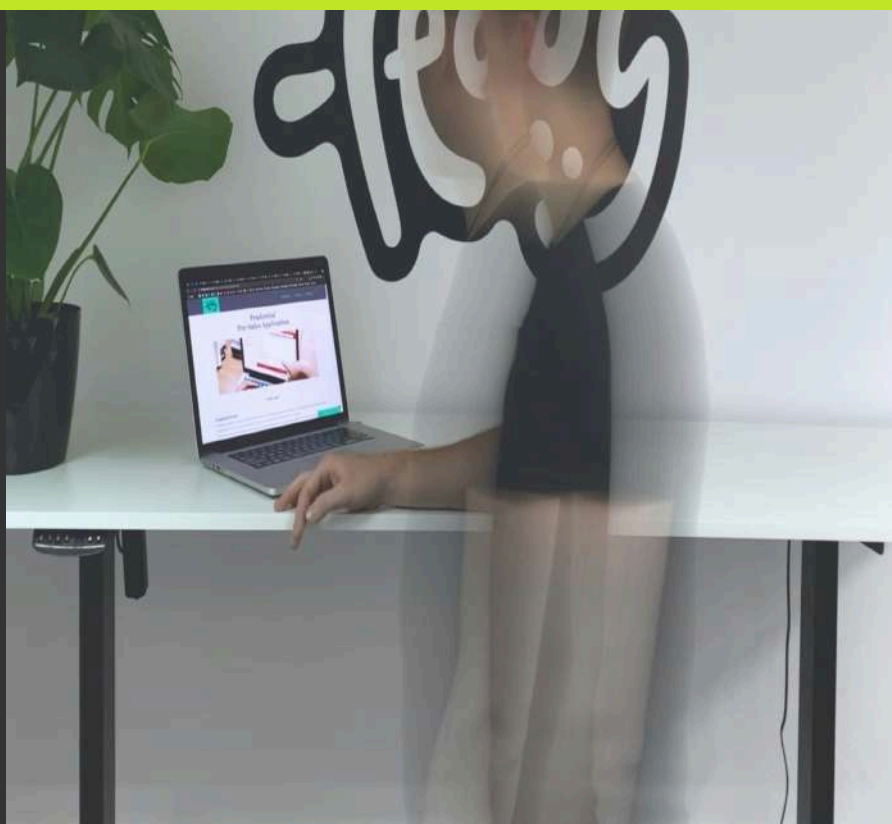
Cuvânt Înainte	7
Introducere	12
Repere etice fundamentale, universale: Decalogul, Principiile Hermetice și Legile Belagine	16
Bugetarii – siguranța impunității și dispariția inițiativei	24

Angajații multinaționalelor – proceduri înaintea omeniei	36
Politicienii – decizii și fapte fără consecințe reale?	52
Moștenirea comunismului: “proprietatea tuturor, răspunderea nimănuî”	73
Mecanisme de răspundere existente și limitele lor	84
Concluzie	123
Anexe	145
Decalogul (Cele 10 Porunci)	147
Cele 7 Principii Hermetice, conform Modern Mystery School, după Kybalion	150

Legile Belagine (Legile Frumoase)	158
Cursuri și programe	174
Metoda 'The Journey' / 'Călătoria' – ședințe individuale	176
Cele 9 Stele ale Succesului – by Marketing Extrem	184
Cursul 'Geometrie Sacră I' – by Modern Mystery School	189
Eliberarea de Stres	195
Cursuri și terapii MMS și non- MMS Roxana – Ioana și Paul Gabor Iliescu – terapeuți, profesori și ghizi MMS	201

02

Introdurre





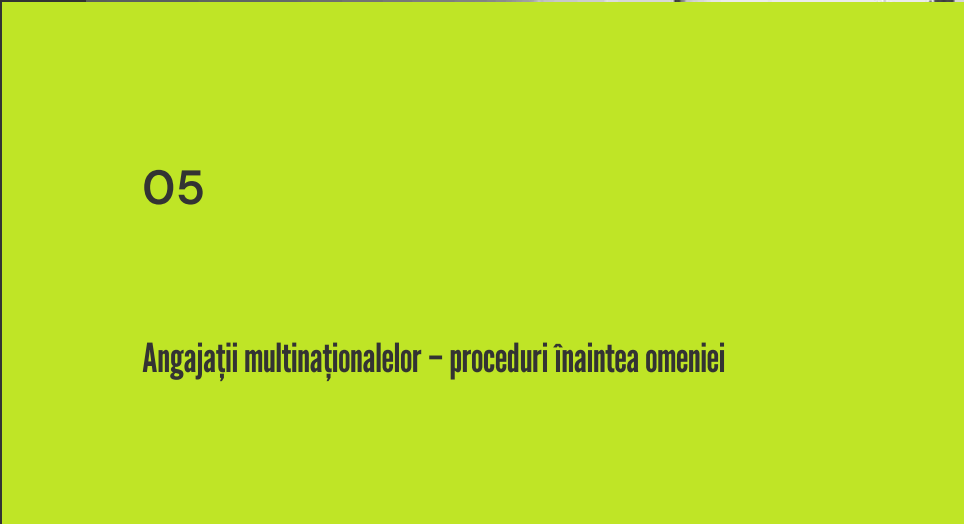
În multe instituții publice și corporații moderne, asistăm la o erodare a discernământului personal și a responsabilității individuale. Angajații devin roțițe într-un mecanism impersonal, în care “regulile înlocuiesc judecata” și nimeni nu pare cu adevărat răspunzător de efectele deciziilor. Rezultatul este “un rău făcut fără ca nimeni să se simtă responsabil” – o “prăpastie birocratică” în care contribuția umană este inhibată, iar empatia și inițiativa se pierd. Această situație are efecte grave: de la prejudicii materiale și morale aduse cetățenilor, până la scăderea eficacității și încrederii în instituții.

De ce se întâmplă acest fenomen? Motivele sunt multiple: comoditatea, frica de consecințe, instinctul de conservare al locului de muncă și cultura organizațională care favorizează conformismul. Angajații "se ascund" în spatele procedurilor, știind că atâta timp cât urmează regula, vina nu va cădea pe umerii lor. Această tacită înțelegere amintește de zicala sarcastică din epoca socialistă: „Ei se fac că ne plătesc, noi ne facem că muncim!” este un dicton care descria perfect lipsa de motivație și răspundere într-un sistem ce tolera mimarea muncii .





Pentru a evalua acest deficit de etică, integritate, umanitate și asumare a răspunderii, vom privi problema prin trei lentile morale clasice, valori imuabile, valabile din timpuri imemoriale – Decalogul, Principiile Hermetice și Legile Belagine. Aceste trei sisteme de repere, provenind din tradiții diferite (religioasă, filosofică și străbună), converg surprinzător spre aceleași valori: moralitate, cauzalitate și responsabilitate personală. În continuare, vom analiza situația pe rând în cazul angajaților din sectorul public (bugetari), al angajaților corporațiilor multinaționale și al politicienilor, evidențiind modul în care, în fiecare context, manifestarea umanității, inițiativei și răspunderii este inhibată. Vom examina și paralelele istorice, cum ar fi experiența comunismului, unde “proprietatea tuturor” a însemnat că nimeni nu răspundea de nimic[4]. În final, vom discuta mecanisme de răspundere (legale și practice) existente și propuneri pentru responsabilizarea reală a celor vizați, precum și modalități de corectare și prevenire a unor situații similare pe viitor.



05

Angajații multinaționalelor – proceduri înaintea omeniei



Se poate crede că în companiile private multinaționale lucrurile stau fundamental diferit față de sectorul public. Într-adevăr, există diferențe: mediul corporatist este orientat spre profit și eficiență, pune accent pe evaluarea performanței, iar angajații pot fi concediați mai ușor dacă nu corespund. Cu toate acestea, la nivel de cultură organizațională, marile corporații împărtășesc unele trăsături cu birourile statului.

Gary Hamel, un renumit specialist în management strategic, spunea chiar că multinaționalele moderne sunt "ultimul bastion al conducerii centralizate de tip stalinist"[\[20\]](#). Afirmatia este provocatoare, dar evidențiază un adevăr: și firmele mari au ierarhii stricte, circuite închise de informație, disciplină rigidă și respect fetișizat pentru reguli și proceduri[\[20\]](#). Cu alte cuvinte, atât într-un minister de stat, cât și într-o multinațională, angajatul de rând se poate simți un simplu executant, prins într-o rețea de reguli impersonale.

În companiile multinaționale, "intervenția umană" este adesea inhibată de puterea procedurilor. Sloganul nevăzut în multe medii corporate este: "Decât să greșești încercând ceva nou, mai bine urmezi regula, chiar dacă pare absurdă!". Acest mod de gândire se naște din mai multe aspecte ale culturii corporatiste:

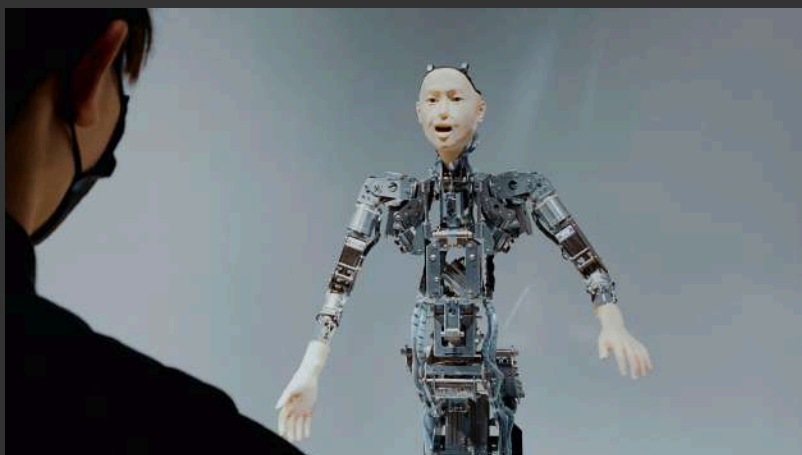


- **Proceduri standardizate la nivel global:** Multinaționalele își construiesc procese care pot fi replicate oriunde în lume, pentru consistență și control. Aceasta duce la **manuale stufoase de politici interne**, la *Standard Operating Procedures* pentru orice.

- În timp ce aceste proceduri asigură un nivel de uniformitate și reduc dependența de individ (oricine pleacă poate fi înlocuit ușor, procesul rămâne), ele pot deveni **straitjacket-uri** (cămași de forță) care nu lasă loc situațiilor particulare sau soluțiilor creativ-umane. Angajații ajung să facă totul “**by the book**” – și dacă ceva nu e în carte, ridică din umeri. Celebrul refren “**nu se poate, e împotriva politicii companiei**” devine răspunsul reflex, indiferent cât de rezonabilă sau urgentă ar fi cererea unui client sau nevoia de a devia de la protocol. Un exemplu anecdotic (dar grăitor) relatat de un angajat: *pentru a obține aprobarea unei singure zile de concediu, trebuie să strâng semnăturile a ~7 persoane mai mari în rang decât mine, inclusiv ale unor șefi cu care nici nu lucrez direct – un proces absurd și inutil*[21]. Această **birocrăție corporatistă inutilă** consumă timp și demoralizează angajatul, care simte că nu are încrederea firmei nici măcar să-și ia o zi liberă fără un pelerinaj birocratic. În loc ca regula să servească omul, omul ajunge sclavul procedurii.

- **Tehnologie și automatizare fără față umană:** Multe interacțiuni în corporații sunt mediate de sisteme IT, platforme și algoritmi. Dacă în administrația publică cetățeanul se lovește de formularul tipărit și ghișeu, în corporație atât angajații, cât și clienții se lovesc de **formulare electronice, 'bilete de support', call-center scriptat**. Deși eficientizează unele procese, această digitalizare duce la **depersonalizare extremă**. De pildă, clienții marilor companii se plâng frecvent că operatorii de call-center “vorbesc ca roboții”, neavând libertatea să se abată de la **script** nici măcar ca să manifeste empatie sau să rezolve o situație atipică. Angajații aceia respectă strict indicațiile primite de team-leader și ecranul computerului; dacă problema clientului nu are soluție prevăzută în “copacii de decizie” din aplicație, cazul e blocat sau escaladat la nesfârșit. Astfel, **omenia este sacrificată pentru conformitatea la proces, la procedură**. Cum s-a spus într-un articol, **“birocrățiile devin mașinării care produc indiferență”**[1]; un email de tip *no-reply* care te anunță sec că cererea ți-a fost respinsă este exemplul clar de sistem care **a uitat de oameni** – decizia e comunicată fără niciun responsabil asumat și fără posibilitate de dialog. Aceste design-uri organizaționale au consecințe: “durerea devine un bug report” – adică suferința reală a cuiva este tratată ca o simplă eroare de sistem de bifat într-un ticket .

- Într-un astfel de mediu, angajații înșiși ajung să se simtă ca niște extensii ale mașinii, nu ca persoane cu discernământ, și se comportă ca atare – e și mult mai comod.



ZERO CONSECINȚE

Ai citit un fragment din carte.

Selecția cuprinde prezentarea și cuprinsul, introducerea integrală și începutul capitolului „Angajații multinaționalelor - proceduri înaintea omeniei”. Numerotarea paginilor din ediția originală a fost păstrată.

Volumul continuă cu analiza răspunderii în instituții și corporații, mecanismele existente și propunerile de responsabilizare.

Descoperă cărțile Editurii Apis

alfabetgenial.ro