

Marcin Komańda

BOGACTWO W KLASYCZNYM NURCIE ZARZĄDZANIA

Opublikowano w:

DOKONANIA WSPÓŁCZESNEJ MYŚLI EKONOMICZNEJ. TEORETYCZNE UJĘCIE DOBROBYTU.

„Studia Ekonomiczne”. Zeszyty naukowe wydziałowe. Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach. Nr 101. Redaktor naukowy Urszula Zagóra-Jonszta. Katowice 2012. Strony: 172-180. ISSN: 2083-8611

Oryginalna wersja wydania dostępna w całości:

http://wydawnictwo.ue.katowice.pl/uploads/media/SE_101.pdf

Wprowadzenie

Niniejsza praca stawia sobie za zadanie określenie przesłanek tworzenia bogactwa w klasycznym nurcie zarządzania i przeprowadzenie rozmyślań nad ewentualną złożonością poglądów w tym względzie. Powoduje to konieczność omówienia tradycyjnych poglądów w nauce o zarządzaniu wypracowanych w drugiej połowie XIX wieku i na początku XX wieku. Zamierzenie to zostanie zrealizowane w oparciu o analizę literatury przedmiotu z okresu dwudziestolecia międzywojennego. Wybór tego przedziału czasowego analizowanego materiału podyktowany jest z jednej strony poziomem jego dostępności, a z drugiej przekonaniem, iż prezentuje on w sobie w sposób względnie pełny wcześniejsze osiągnięcia koncepcyjne, które to według współczesnych klasyfikacji mieszczą się w klasycznych koncepcjach zarządzania.

Za drogę do bogactwa w obszarze nauk ekonomicznych tradycyjnie uważane jest zarobkowanie. Jest ono określane przez realizację pracy (często utożsamianej na przełomie XIX i XX wieku z procesem produkcyjnym) wykorzystującej niezbędny kapitał. Jednocześnie podkreślano

zasady zarobkowania. W. Wicherkiewicz w roku 1893 wzorując się na niemieckiej książce „Wirtschaftliche Lehren” autorstwa F. Kallego, wskazał na trzy „prawidła”, jakich należy się trzymać zarobkując. Pierwszym z nich była uczciwość, związana z zapewnieniem niezbędnej rzetelności wykonywanych zadań. Po drugie, wymieniał wśród nich pilność i wytrwałość, gwarantujące osiągnięcie poziomu mistrzowskiego wykonywanych zadań, jak i dokonywania odkryć i opracowywania przełomowych rozwiązań. Trzecim „prawidłem” było zaś zamięłowanie porządku czyli dokonywania wartościowania rzeczy w celu zapewnienia ładu, a w związku z tym i sprawnego działania¹.

Nie można wobec powyższych spostrzeżeń przejść obojętnie wobec faktu, że kwestie ekonomiczne są związane z problemami etycznymi. Uczciwość, postawy, a także motywy działania są kluczowymi dla realizacji procesów gospodarczych. Ten aspekt rozważań był obecny w ekonomii już od czasów Adama Smitha, jednak ze względu na stereotypy związane z oceną i interpretacją jego dorobku był niewłaściwie spostrzegany.²

Warto w tym momencie podkreślić również, że powyższe zalecenia odnoszące się do zarobkowania jako drogi do bogactwa, dzięki szerokie-
mu podłożu natury moralnej, są związane zarówno z działalnością indywidualnych osób, ale także i społeczności, przedsiębiorstw, a nawet i państwa. W zależności od poruszanych problemów i perspektyw odniesień wobec ich skutków koncepcje zarządzania związane z nimi przekraczały obręb pojedynczych podmiotów gospodarczych. Przykładem może być teoria administracji H. Fayola, która była implementowana zarówno na

¹ W. Wicherkiewicz: Nauki o gospodarstwie domowym i społecznym. Druk Jana Cotty, Warszawa 1893, s. 1-14.

² J. Polowczyk: O konieczności powrotu ekonomii do swoich korzeni. „Przegląd Organizacji” 2009, nr 9, s. 3.

poziomie przedsiębiorstw, jak i kraju. Pisano o niej: „nie ma dwu nauk administracji, jest tylko jedna, a zasady i prawa, odnoszące się do przemysłu, mają moc obowiązującą i dla państwa”.³ Niestety zarówno zakres zainteresowań i oddziaływań owych koncepcji, jak i ich rodowód geograficzny miały swoje powikłania w ich klasyfikacji.

Źródła nauki o zarządzaniu

Dzisiaj przedstawia się klasyczny dorobek nauki o zarządzaniu przede wszystkim przez dwa jego nurty: naukowy oraz administracyjny⁴. Nurt naukowy koncentrował się przede wszystkim na polepszaniu konkretnych działań realizowanych w przedsiębiorstwie (jego przedstawicielami byli m.in. F.W. Taylor, H. Gantt, H. Ford czy też K. Adamiecki). Wiązał się więc z kwestiami zorganizowania przebiegu pracy w czasie i przestrzeni, czy też z problemem zapewnienia odpowiednich zasobów i ich właściwego wykorzystania. Nurt administracyjny odnosił się natomiast wobec prób opisu prawidłowości rządzących skutecznym funkcjonowaniem organizacji (do prekursorów tego nurtu są zaliczani m.in. H. Fayol i M. Weber). Nie można więc nie zauważyć, że często osiągnięcia pierwszego podejścia dotyczyły usprawniania prac wykonywanych przez pojedynczych pracowników, ewentualnie również analizy powiązań tych prac w konkretnym kontekście sytuacyjnym, natomiast drugie z nich operowało uniwersalnymi regułami, mogącymi być zaimplementowanymi w założeniu w każdego rodzaju przedsiębiorstwie. Oba podejścia były osadzone w zasadzie przyczynowości, która pozwalała badaczom „rozbijać”

³ J. A. Teslar: Henryk Fayol i jego teoria administracji (1841-1925). H.Fayol: Administracja przemysłowa i ogólna oraz nauka o administracji w zastosowaniu do państwa. Instytut Naukowej Organizacji przy Muzeum Przemysłu i Rolnictwa, Warszawa 1926, s. XXXVII.

⁴ R.W. Griffin: Podstawy zarządzania organizacjami. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 42.

skomplikowane zagadnienia na prostsze i poszukiwać prawideł oddziaływania na wybrane zjawiska.⁵

Tabela 1

Klasyczne podejście do zarządzania

Ogólne podsumowanie	Koncentracja na pracownikach organizacji i sposobach zwiększenia ich wydajności (nurt naukowy); koncentracja na całej organizacji i sposobach polepszenia jej sprawności i skuteczności (nurt administracyjny).
Osiągnięcia	Wskazano kluczowe funkcje, procesy, umiejętności kierownicze; skoncentrowano uwagę na zarządzaniu jako przedmiocie badań naukowych.
Ograniczenia	Podejście odpowiednie dla organizacji względnie stabilnych i prostych; spostrzeganie pracowników jako na równi z innymi zasobami przedsiębiorstwa.

Źródło: R.W. Griffin: Podstawy zarządzania organizacjami. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 45.

Powyższa klasyfikacja jest dokonana na podstawie oceny dorobku naukowego przedstawicieli poszczególnych obszarów zainteresowania, które współcześnie odnajdywane są w obrębie nauk o zarządzaniu. Jednak jeszcze w latach okresu międzywojennego sytuacja kształtowała się inaczej. Główną osią podziału nauk związanych z gospodarką przedsiębiorstwa były uważane wówczas za ważne problemy badawcze.

Wskazywano po pierwsze na potrzebę zainteresowania się przedsiębiorstwem, jego organizacją, stosunkami z innymi podmiotami, czy też wynikami działalności gospodarczej jako przedmiotem badań naukowych. Potrzeba ta szybko doprowadziła do powstania grup nauk, które w różnych obszarach geograficznych przybrały odmienne nazwy: Business Management lub Business Economics w Ameryce Północnej, Business Administration w Wielkiej Brytanii, czy też Betriebswirtschaft lub Betriebswirtschaftslehre w Niemczech. W obszarze zainteresowań tych nauk

⁵ Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. Red. inż. J. Witowski. Dom Książki Polskiej, Warszawa 1993, s. 351,352.

były określone rodzaje przedsiębiorstw, określone problemy ich gospodarki, bądź relacje organizacji z uczestnikami rynku.⁶

Podkreślano jednocześnie równoległe (po drugie), że istnieją problemy ogólne gospodarowania podmiotami bez względu na ich formę organizacyjną, czy też przedmiot działalności. Ich opisem zdaniem E. Dąbrowskiego zajmowała się ogólna nauka o gospodarce przedsiębiorstw, która w innych krajach bywała nazywana Business Management, Business Organization and Management, Business Administration, Business Economics, Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Miała ona opisać obiektywnie gospodarkę przedsiębiorstwa, jej zasadnicze warunki i prawidłowości niezbędne dla „przeprowadzenia w przedsiębiorstwie gospodarczego punktu widzenia”.⁷

Tabela 2

Porównanie obszarów zainteresowań wybranych grup nauk ekonomicznych w latach 20/30tych XX wieku

<i>Betriebswirtschaftslehre</i>	<i>Allgemeine Betriebswirtschaftslehre</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Poszczególne rodzaje przedsiębiorstw lub ich działy funkcjonalne; • Określone zagadnienie gospodarki przedsiębiorstw (np. koszty, reklama, organizacja biurowości); • Stosunki przedsiębiorstw między sobą i z rynkiem zakupu oraz zbytu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Istota i klasyfikacja przedsiębiorstw; • Organizacja i kierownictwo; • Wpływ celu przedsiębiorstwa na strukturę organizacyjną; • Problem wielkości przedsiębiorstwa; • Analiza pracy i środków materialnych; • Zagadnienia kontroli; • Analiza rentowności.

Źródło: E. Dąbrowski: Gospodarka przedsiębiorstw w programach studiów. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 1938, s. 26,27.

⁶ E. Dąbrowski: Gospodarka przedsiębiorstw w programach studiów. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 1938, s. 26.

⁷ Ibid., s. 27.

Z jednej zatem strony miało się do czynienia z nauką związaną z opisem funkcjonowania różnego rodzaju podmiotów gospodarczych (w ramach ich rodzaju) zajmujących się wyodrębnionymi dziedzinami działalności. Z drugiej strony powstała z kolei dziedzina nauki próbująca stworzyć uniwersalny opis prawidłowości działalności organizacji. Choć punkt odniesienia stojący u podstaw powstania obu nauk jest odmienny, to jednak można stwierdzić, że aspekty tak zwanego obecnie klasycznego nurtu zarządzania były obecne w obu przypadkach.

Patrząc na charakterystykę nauk zawartą w tabeli nr 2, należy stwierdzić, że powstanie tych nauk jest związane z rozwojem problematyki organizacji i gospodarowania podmiotami gospodarczymi. Cechą rozwoju jest tworzenie nowych pomysłów i często łączenie ich z dotychczasowymi. Klasyczny nurt zarządzania, jak zostało wspomniane, zawierał się w obu naukach, jednak nie stanowił całości treści składających się na nie. Były tu obecne również tradycyjne kwestie ekonomiczne, powstający/rozwijający się na ówczesną chwilę marketing, ale także i kwestie socjologiczne oraz psychologiczne.

Szczególnie ta ostatnia wymieniona problematyka ma swoje implikacje dla nauki o zarządzaniu w jej kształcie z lat okresu międzywojennego. Powstawał bowiem nowy nurt zwany *human relations* lub *behavioralnym*. Należy podkreślić, że akcentował on dobitnie potrzeby pracowników, jak i tzw. zadowolenie społeczne jako czynnika wspomagającego działalność przedsiębiorstw. Nie można jednak twierdzić, że stał on w opozycji dorobku do klasycznego nurtu zarządzania. W klasycznym nurcie zarobkowanie jako droga do bogactwa, czyli generowanego zysku, oznaczała jak najlepsze wykorzystanie zasobów, co przekładało się na dążenie do minimalizacji kosztów i maksymalizację wyników organiza-

cji. Pracownicy byli uważani za jeden z wielu zasobów przedsiębiorstwa, wobec którego mogło ono stosować podobne prawidłowości jak w przypadku pozostałych. Za ewentualny czynnik motywacyjny uważana była jedynie odpowiednia forma wynagrodzenia, uzależniona od faktycznie wykonanej pracy. W przypadku nurtu *human relations* spostrzeżono, że zaspakajanie określonych potrzeb pracowników, w tym także na płaszczyźnie relacji społecznych, prowadzi do zwiększenia wydajności pracy. Nurt ten więc nie odrzucał dorobku klasycznego zarządzania, wskazywał jednak, że człowiek to zasób, który podlega również odmiennym prawidłowości oddziaływania. Główny problem, jaki pojawiał się polegał zatem na kształtowaniu relacji pomiędzy kosztami tworzenia zadowolenia społecznego w przedsiębiorstwie a osiąganymi dodatkowymi korzyściami ekonomicznymi.

Uwagi te wskazują, że świadomość wśród badaczy złożoności problemów funkcjonowania przedsiębiorstw w latach 20/30tych XX wieku była coraz większa. Dlatego też o ile dorobek klasycznego nurtu zarządzania był obecny i szeroko wykorzystywany, to jednak stanowił on jednak już wówczas jeden z elementów pola koncepcyjnego analiz gospodarczych w przedsiębiorstwach.

Przyczynki dla tworzenia bogactwa w nurcie naukowym i administracyjnym zarządzania

E. Hauswald określił, iż na rentowność przedsiębiorstw, a więc i ogólny dobrobyt rozumiany jako zdolność pokrywania z bieżących dochodów niezbędnych wydatków, mają wpływ następujące dwa czynniki: sprawność czasową oraz wydajność. Podkreślał również, iż zwiększanie wydajności wydaje się możliwe dzięki udoskonaleniom i wprowadzaniu

do użycia wynalazków technicznych, umiejętne wykorzystywanie na większą skalę zasobów pieniężnych, racjonalne uregulowanie okresu pracy dziennej, implementowanie nowoczesnych zasad organizacji i kontroli, wprowadzenie odpowiednio wysokich norm wykonania i zużycia zasobów, czy też specjalizacji.⁸

Jednak warto podkreślić, iż w przypadku wydajności pracy nie chodzi tylko o jej ujęcie ilościowe, lecz także o jakościowe. Jak twierdził T. Tillinger, ta sama ilość pracy może dać mniejszy lub większy wynik, a także ten sam wynik może być zrealizowany przy większej lub mniejszej ilości pracy. Stwierdził on, że w związku z tym wydajność jest uzależniona od warunków wewnętrznych i zewnętrznych. Warunki wewnętrzne były według niego uzależnione przede wszystkim od tego, czy pracownicy są przekonani do pracy wydajnej. Owa postawa była niezbędną dla zaangażowania pracownika i musiała iść w parze z odpowiednim systemem wynagrodzenia od wykonanej pracy. Warunki zewnętrzne z kolei odnosiły się wobec dwóch aspektów: odpowiedniej organizacji pracy i wykorzystaniu kapitału (materialnego i duchowego). W przypadku wykorzystania kapitału duchowego chodziło przede wszystkim o właściwą postawę ludzi, ich pomysłowość, które to pozwalają na osiągnięcie wysokiej jakości pracy (najlepsze użycie potrzebnych zasobów materialnych), a także tworzenie nowych zasobów.⁹

Prawidłową organizację pracy można przedstawiać z kolei na dwa sposoby. Po pierwsze, jako celowy zespół ludzi i rzeczy mających realizować określoną pracę, a po drugie, dynamicznie, tzn. jako analizę, podział i zgrupowanie niezbędnych elementów organizacji. Głównymi problemami organizowania stają się więc określenie niezbędnych zadań

⁸ E. Hauswald: *Przemysł*. Gubrynowicz i Syn, Lwów 1926, s. 247, 250.

⁹ T. Tillinger: *Wydajność pracy*. Drukarnia Ziemi Kaliskiej, Warszawa 1926, s. 21, 26-28.

(pewnego ich standardu), określenie zadań dla grup i pracowników (co przekłada się w konsekwencji na formułowanie struktury organizacyjnej i zależności służbowych), a także m.in. określenie charakteru zadań, w tym i ich zależności między sobą.¹⁰

Problem organizacji, szczególnie w kontekście struktury organizacyjnej spotykał się zatem z nurtem administracyjnym, który oferował ogólne zasady prawidłowego działania. Za ewidentny przykład mogą tu posłużyć zasady administracji Fayola, wśród których można wymienić podział pracy, autorytet, dyscyplinę, jedność rozkazodawstwa, jednolitość kierownictwa, podporządkowanie interesów osobistych interesowi ogółu, wynagrodzenia, centralizację, hierarchię, ład, stałość personelu, ludzkość obchodzeniu się, inicjatywę i zgranie personelu¹¹; czy też teoria administracji M. Webera (niestety ze względu na ograniczenia objętościowe artykułu nie można dokonać przybliżenia tychże koncepcji).

Wydaje się również, iż kwestia organizowania pracy miała swój związek z problemem lokalizacji przedsiębiorstw produkcyjnych relacji przestrzennych pomiędzy zakładami, wydziałami, miejscami pracy, itp.¹². Nie chodzi tu bezpośrednio o odległość w ujęciu przestrzennym, lecz jej wpływ na generowanie kosztów produkcji (np. koszty transportu). Jak zaznaczał W. Krzyżanowski w tym kontekście to „linje równych kosztów rozstrzygają o zwycięstwie pewnego zakładu przemysłowego w walce konkurencyjnej, umożliwiając mu tańszą produkcję, pozwalając na niższe ceny i zapewniając wyższe zyski”.¹³

¹⁰ J. Lisak: *Ekonomia jednostkowa. Nauka o przedsiębiorstwie. Studium Nauk Społeczno-Gospodarczych w Katowicach*, skład główny Gebethner i Wolff, Warszawa 1939, s. 292-297.

¹¹ H. Fayol: *Administracja przemysłowa i ogólna. Nauka o administracji w zastosowaniu do państwa*. Instytut Naukowej Organizacji, Warszawa 1926, s. 27.

¹² *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem. Op.cit.*, s. 195.

¹³ W. Krzyżanowski, *Organizacja zakładów Forda*, Krakowska Spółka Wydawnicza, Kraków 1926.

Podsumowując problem organizacji w przedsiębiorstwie, można odnieść się do zasad wydajności Emersona, które stanowią pewne ogólne wskazania dla zapewnienia efektów ekonomicznych, które zostały powyżej wspomniane. Pełne ich zestawienie i omówienie można znaleźć w tabeli nr 3, jednak warto zauważyć, że są wśród nich wytyczne dotyczące celów, jakie zamierza się osiągnąć, racjonalizacji pracy, wykorzystania i gromadzenia zasobów, a także postaw reprezentowanych przez pracowników i pracodawcę.

Tabela 3

Dwanaście zasad wydajności Emersona

<i>Zasady</i>	<i>Istota</i>
Jasno określone cele	Trzeba wiedzieć, czego się chce i dążyć do realizacji tego zamierzenia
Zdrowy sąd	Podstawa pewności siebie, inicjatywy i doskonalenia się
Rada kompetentna	Potrzeba informacji z różnych obszarów, dostarczają jej odpowiedni ludzie
Dyscyplina	Wiara w racjonalność rozkazów oparta na wzajemnym zaufaniu i uczciwości
Sprawiedliwe, uczciwe postępowanie	Wymaga sympatii do ludzi, umiejętności zrozumienia cudzego położenia, poczucia sprawiedliwości
Niezawodne, natychmiastowe, dokładne sprawdzanie	Powinny uwidaczniać to, czego nie widzimy i co jest istotne dla sprawności przedsiębiorstwa
Porządek w przebiegu działania	Kierowanie przebiegiem działań, usuwanie zbytecznych ruchów
Wzorce i normy	Wyniki można osiągnąć różnymi drogami, przy uwzględnieniu różnych aspektów działania
Warunki przystosowane	Dostosowywanie się do warunków zewnętrznych, lub też wpływanie na nie
Wzorcowe sposoby działania	Eliminowanie trudności przez działanie programowe
Instrukcje pisemne	Określenie obowiązków i uprawnień
Nagroda za wydajność	Wysokość płacy powinna być uzależniona od efektów pracy

Źródło: H. Emerson: Dwanaście zasad wydajności. Instytut Naukowej Organizacji, Warszawa 1926, s. 53 i następne.

Jak podkreśla T. Tillinger, zasady wydajności Emersona prowadzą do pewnej prawidłowości. Zakładając, iż jeśli będą one powszechnie stosowane, to w przypadkach tej samej ilości pracy i tego samego kapitału materialnego decydującą rolę w kształtowaniu wydajności będzie miała jakość pracy. Jakość ta z kolei jest związana, zgodnie z wcześniej poczynionymi ustaleniami z kapitałem duchowym, związanym ściśle z postawami reprezentowanymi przez pracowników¹⁴.

Podsumowanie

Powszechna świadomość dorobku klasycznego nurtu zarządzania sprowadza rozważania o tworzeniu bogactwa wyłącznie na problematykę dochodowości przedsiębiorstwa. Podejście to jednak bazuje jednak zwyczajowo na kwestiach kosztów działalności i wydajności pracy. Szczególnie ten drugi aspekt wydaje się być pobieżnie omawiany, bez wglądu na całość uwarunkowań stojących nie tylko za wielkością produkcji i niezbędnymi nakładów do jej osiągnięcia, ale także i za jej jakościowymi aspektami.

Analiza literatury pozwala dostrzec, że w klasycznym nurcie zarządzania obecne są również aspekty etyczne, jak i wskazuje się na potrzebę tworzenia zadowolenia pracowników przez modyfikację warunków pracy. Te wymogi można odnaleźć w zasadach wydajności Emersona, ale także, może nawet co ważniejsze, ich waga może być odnaleziona w późniejszych poglądach samego F.W. Taylora, który jak pisze K. Gehring musiał przyznać, iż samo odpowiednie wynagrodzenie nie zapewni podnoszenia wydajności, iż istotne jest także „pozyskanie dobrej woli robotników”.¹⁵ Warto zastrzec, że zarówno w przypadku głównego dorobku

¹⁴ T. Tillinger: Op. cit., s. 47.

¹⁵ K. Gehring: Amerykańska administracja przedsiębiorstw przemysłowych. Geneza- podstawy stosowania w Polsce. Drukarnia W.L. Anczyca i Spółki w Krakowie, Kraków 1930, s. 96.

Taylora, czy też Forda istniały odniesienia wobec spraw pracowniczych, jednak bazowały one na przekonaniu, że robotnikowi zależy na stałej i dobrze płatnej pracy, co w tym przypadku oznaczało wynagrodzenie zależne od wyników pracy¹⁶. Poglądy te więc cały czas odzwierciedlały koncepcję o człowieku racjonalnym (*homo oeconomicus*).

Dlaczego zatem aspekty „kapitału duchowego” choć obecne, nie są tak wyraźnie akcentowane w klasycznym nurcie zarządzania i znalazły w jakiejś mierze swe odzwierciedlenie dopiero w późniejszym kierunku behawioralnym? Wydaje się, iż wynika to z owej dualności klasycznego nurtu: postulaty natury moralnej były przede wszystkim zgłaszane na kanwie ogólnych przesłanek wydajnej pracy (charakterystyczne zatem były one raczej dla nurtu administracyjnego), natomiast na poziomie konkretnie wykonywanej pracy (nurt naukowy) nie odnajdywały one raczej w wielu kwestiach potrzeby uszczegółowienia – istotnymi problemami stawały się pozostające ze sobą w relacjach kwestie ilości, czasu, kosztów.

Ważne też jest spostrzeżenie, że rola wydajności jako głównej przesłanki dla tworzenia bogactwa wzięła się wraz z potrzebą zapewnienia stałego dochodu.¹⁷ Droga ku temu było produkcyjne wykorzystanie posiadanego bogactwa.¹⁸ Bogactwo to zaś można było rozumieć dwojako. Po pierwsze, można uznać, że jest ono wyrażane przez zbiór posiadanych dóbr (przede wszystkim w ich ilości). Po drugie, można przyjąć, że wyraża się ono w wartości owych zgromadzonych dóbr. Wartość ta z kolei jest wyrazem możliwości korzystania z tych dóbr, a w konsekwencji i również i pomnażania owej wartości.¹⁹ Produkcja zatem jest dodawaniem

¹⁶ W. Krzyżanowski: *Op.cit.*, s. 38.

¹⁷ W. Zawadzki: *Teoria produkcji. Próba zbadania społecznych warunków produkcji*. Gebethner i Wolff, Warszawa 1923, s. 336.

¹⁸ A.R.J. Turgot: *O tworzeniu i podziale bogactw*. Gebethner i Wolff, Kraków 1927.

¹⁹ S. Pszczółkowski: *Zarys ekonomii*. Dom Książki Polskiej, Warszawa 1936, s. 92.

wartości w poszczególnych etapach przetwarzania zasobów, aż do otrzymania wartości końcowej (gotowego wyrobu), który staje się podstawą realizacji dochodu przez przedsiębiorstwo. Stąd też właśnie i taka waga problemów zadań produkcyjnych w klasycznym nurcie zarządzania.

Klasyczny nurt zarządzania był zatem osadzony w podstawowych koncepcjach ekonomicznych i wydaje się, iż dokonywał przełożenia ich na gospodarowanie na poziomie przedsiębiorstwa. Warto zauważyć, że o problemie tym pisał również J. Lisak, który zastanawiał się nad relacjami pomiędzy ekonomią ogólną (ogólnych praw rządzących systemami gospodarczymi) a ekonomią jednostkową (czyli gospodarką pojedynczego podmiotu gospodarczego)²⁰.

Streszczenie

Klasyczny nurt zarządzania bazując na dorobku ekonomii próbował określić w jaki sposób w przedsiębiorstwie osiągnąć maksimum efektów przy minimalnych kosztach. Zależność ta oczywiście miała swoje przełożenie na realizowane dochody przez przedsiębiorstwo. Zdolność zarobkowania na podstawie posiadanych zasobów można z kolei uznać za sposób osiągania bogactwa.

Nurt klasyczny cechował się jednocześnie dualnością: z jednej strony istniało naukowe podejście próbujące określić właściwy sposób wykonywania konkretnych zadań, z drugiej podejście administracyjne, które formułowało uniwersalne prawidłowości wydajnej pracy. W klasycznym nurcie zarządzania obecne były kwestie natury etycznej i społecznej, jednak przez koncentrację na procesach produkcyjnych nie były one silnie akcentowane i były specyficznie rozumiane.

²⁰ J. Lisak: Op. cit., s. 12-13.

WEALTH IN THE CLASSICAL CONCEPT OF MANAGEMENT

Summary

Classical concept of management based on achievements of economy attempted to determine how the enterprise to achieve maximum results at minimum cost. This relationship, of course, had its bearing on the income realized by the company. Earning capacity based on available resources, in turn, can be considered as a way to achieve wealth.

Classical approach to management was characterized by duality: on the one hand there was a scientific approach trying to determine the correct way of performing specific tasks, other administrative approach, which formulated a universal regularity of efficient work. In the classic concept of management were present ethical issues and the creation of social satisfaction, but by focusing on manufacturing processes were not strongly emphasized and were specifically understood.