

Waldemar Walczak

Uniwersytet Łódzki

KIERUNKI ROZWOJU NAUK O ZARZĄDZANIU – WYZWANIA WSPÓŁCZESNOŚCI

Wprowadzenie

Powszechną akceptację zyskuje pogląd, że rozwój teorii i praktyki zarządzania organizacjami prowadzi do zmian w obu tych sferach. W płaszczyźnie teoretycznej mamy do czynienia z konceptualizacją nowych idei oraz rozwijających je teorii, koncepcji, metod i narzędzi zarządzania¹. Powinny one jednak służyć jako cenna pomoc i wskazówki o charakterze rekomendacji dla profesjonalnych menedżerów.

Jak słusznie podkreśla B. Nogalski, nauki o zarządzaniu są dyscypliną naukową, która pozwala wykorzystać wiedzę o prawidłowościach funkcjonowania i rozwoju organizacji oraz zasadach zarządzania nimi. U podstaw współczesnego rozumienia roli nauk o zarządzaniu znajduje się twierdzenie, że tylko te organizacje mogą się rozwijać, które będą potrafiły zdobyć wiedzę o aktualnych potrzebach rynku i oczekiwaniach klientów oraz umiejętnie tą wiedzę zarządzać, aby adaptować się do przeobrażeń zachodzących w otoczeniu. Można zatem stwierdzić, że współczesne wyzwania stawiają przed tymi naukami potrzebę kreowania zmian i wprowadzania takich koncepcji procesu organizowania i zarządzania, które z jednej strony służą rozwiązywaniu pojawiających się problemów, z drugiej zaś zmieniają zachowania organizacji na rynku².

E. Masłyk-Musiał wyraża bardzo cenny pogląd, że siła nauk o zarządzaniu tkwi w ich różnorodności, złożone sytuacje organizacyjne wymagają bowiem wszechstronnej diagnozy występujących problemów organizacyjnych i kumu-

¹ J. Lichtarski: *Kilka refleksji o konsekwencjach przełomów w zarządzaniu i ich rozpoznawaniu*. „Przegląd Organizacji” 2011, nr 3, s. 15.

² B. Nogalski: *Kierunki badań i rozwoju nauk o zarządzaniu – kontekst strategiczny*. W: *Zarządzanie strategiczne. Podstawowe problemy*. Red. R. Krupski. Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych 2008, s. 11-12.

lacji wiedzy w zakresie zarządzania³. Cechą nauk o zarządzaniu, która w istotny sposób wpływa na zakres badań, jest ich praktyczność⁴ oraz interdyscyplinarny charakter⁵.

Zgadzając się ze zdaniem, że nie ma nic bardziej praktyczniejszego niż dobra teoria, w kontekście analizowanego tematu opracowania oznacza, iż poprawnie sformułowane teorie naukowe powinny służyć praktyce, umożliwiając zarządzającym rozumienie zasad funkcjonowania organizacji, co stanowi podstawę ich konstruowania i doskonalenia⁶.

A.K. Koźmiński i D. Latusek analizując rozwój teorii organizacji stwierdzają, że w coraz mniejszym stopniu kojarzą się one z jednorodnymi celowościowo twórcami ludzkimi. Zdaniem autorów, współczesne organizacje odzwierciedlają obraz wielopodmiotowej społeczności o zmiennej konfiguracji, opartej na sieci kruchych kompromisów, które podlegają niekończącym się negocjacjom, przetargom i rozgrywkom⁷. Trudno jest bowiem pogodzić sprzeczne cele grup interesariuszy, którzy są bezpośrednio lub pośrednio zainteresowani funkcjonowaniem i rozwojem danej organizacji.

Nie ulega wątpliwości, że każda organizacji dąży jednocześnie do zrealizowania wiązki celów (ekonomicznych, rynkowych, społecznych), które są różnie postrzegane przez jej członków, a także przez otoczenie. Dlatego umiejętność adaptacji do przeobrażeń zachodzących w otoczeniu, zdolność do kreowania innowacyjnych rozwiązań, rozwijanie kompetencji, które umożliwiają zdobycie trwałej i trudnej do podważenia przewagi konkurencyjnej, są uznawane za priorytetowe zadania dla menedżerów.

Wiedza z zakresu nauk o zarządzaniu powinna być pomocnym instrumentarium metodycznym umożliwiającym skuteczne rozwiązywanie złożonych problemów organizacyjnych. Niezwykle trafny pogląd prezentuje Z. Mikołajczyk stwierdzając, że obserwacja rzeczywistości organizacyjnej i tworzenie na jej podstawie uogólnień było punktem dla powstania metod organizacji i zarządzania⁸. W świetle zaprezentowanych stwierdzeń można wnioskować, że przeobra-

³ E. Masłyk-Musiał: *Badawcze wyzwania w naukach o zarządzaniu*. W: *Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*. Red. S. Lachiewicz, B. Nogalski. Wolters Kluwer, Warszawa 2010, s. 15.

⁴ S. Sudoł: *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa. Charakterystyczne cechy nauk o zarządzaniu*. W: *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia*. Red. W. Kieżun. Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 111-122.

⁵ K. Zimmiewicz: *Nauka o organizacji i zarządzaniu*. PWN, Warszawa-Poznań 1984, s. 11; S. Sudoł: *Nauki o zarządzaniu. Węzłowe problemy i kontrowersje*. TNOiK, Toruń 2007, s. 36.

⁶ E. Masłyk-Musiał: *Op. cit.*, s. 17.

⁷ A.K. Koźmiński, D. Latusek: *Rozwój teorii organizacji*. Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 11.

⁸ Z. Mikołajczyk: *Metodologia nauki zarządzania jako niezbędny element jej teorii i praktyki*. W: *Teoria i praktyka zarządzania rozwojem organizacji*. Red. S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska. Politechnika Łódzka, Łódź 2008, s. 16.

zenia i zmiany zachodzące w otoczeniu powinny stanowić impuls do poszukiwania nowych rozwiązań, wypracowywania koncepcji zarządzania, które będą adekwatne do dzisiejszych realiów.

Przegląd najnowszej literatury z zakresu nauk o zarządzaniu skłania do wniosku, że jesteśmy świadkami bardzo dynamicznego rozwoju i popularyzacji nowoczesnych koncepcji zarządzania, wśród których można wymienić m.in. zarządzanie wiedzą i kapitałem intelektualnym, zarządzanie różnorodnością, talentami, zaufaniem, zrównoważonym rozwojem, *corporate social responsibility* itp. Czytając książki można m.in. dowiedzieć się, jakimi cechami wyróżnia się organizacja ucząca się (inteligentna), na czym polega etyka biznesu, jak cenną wartość ma kapitał ludzki, wiedza, kompetencje.

Wnikliwa obserwacja konstruującej się rzeczywistości organizacyjnej upoważnia jednak do stwierdzenia, że dość często pomiędzy teorią a praktyką zarządzania zachodzi relacja dychotomiczna. Dociekliwość badawcza skłania zatem do uzasadnionej refleksji i zastanowienia nad rolą i wyzwaniami jakie stają przed naukami o zarządzaniu.

Niniejszy artykuł stanowi próbę odpowiedzi na fundamentalne pytanie o dalsze perspektywy i kierunki rozwoju teorii zarządzania w kontekście praktycznego ich wykorzystywania w codziennej rzeczywistości. Problematyka ta nie może być zawężana wyłącznie do funkcjonowania przedsiębiorstw, dotyczy bowiem także organizacji sektora publicznego, które są finansowane z pieniędzy podatników⁹. Wydaje się, że właśnie w tych organizacjach istnieje największa potrzeba rzeczywistych przełomów polegających na przejściu od administrowania do zarządzania¹⁰, które sprawią, że nastąpią długo oczekiwane korzystne zmiany, które będą odczuwalne przez polskie społeczeństwo.

Punktem wyjścia do dalszych rozważań jest zwrócenie uwagi na interdyscyplinarny charakter problemów, jakie są przedmiotem zainteresowania w naukach o zarządzaniu, a w dalszej części zostaną omówione najważniejsze wyzwania współczesności.

Interdyscyplinarność w naukach o zarządzaniu

Podejmując próbę celującą w wyjaśnienie interdyscyplinarnego charakteru nauk o zarządzaniu warto zwrócić uwagę na przesłanki jakie legły u podstaw takiego ujęcia. Zachodzące na przestrzeni ostatnich lat wyraźnie zauważalne zmiany w otoczeniu związane z globalizacją gospodarki, postępem technologicznym,

⁹ S. Sudoł, B. Kożuch: *Rozszerzyć nauki o zarządzaniu o zarządzanie publiczne jako ich subdyscyplinę*. W: *Osiągnięcia i perspektywy...*, op. cit., s. 382.

¹⁰ E. Kirejczyk: *Zrozumieć zarządzanie*. PWN, Warszawa 2008, s. 21.

rozwojem Internetu i technologii teleinformatycznych, umożliwiającym łatwiejszy dostęp i szybki przepływ informacji, wywierają wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstw.

M. Bielski zaznacza, że złożoność współczesnych organizacji, wynikająca zarówno ze skomplikowanych zjawisk społecznych, jak i stosowania wysoko rozwiniętej techniki powoduje, że teoria organizacji i zarządzania musi korzystać z dorobku szeregu pokrewnych nauk, a te nauki przynajmniej część swojej uwagi poświęcają zjawiskom zachodzącym w organizacjach¹¹. Podobne poglądy prezentuje A. Matczewski, który uważa, że współczesne zarządzanie potrzebuje interdyscyplinarności, dlatego też niezbędne jest zderzenie się odmiennych ujęć, łączenie wyników badań z wielu dziedzin. Autor twierdzi, że dzięki takiemu synergicznemu łączeniu się wiedzy uzyskujemy zdolność sprostanania wyzwaniom współczesnej gospodarki¹².

Interdyscyplinarność polega na tym, że dana dyscyplina naukowa ma pewne pole wspólne z innymi dyscyplinami. Dla rozwoju nauk o zarządzaniu niezbędne staje się wykorzystywanie dorobku innych dziedzin nauki, których przedmiot i zakres badań koresponduje z problematyką uwarunkowań funkcjonowania i rozwoju organizacji. Ł. Sułkowski wyraża opinię, że zarządzanie powinno z definicji przyjmować perspektywę interdyscyplinarną, wystrzegając się ustanawiania sztucznych barier między problemami wynikającymi z zacierania się granic z innymi dyscyplinami (problem demarkacji)¹³.

Różnorodność problematyki związanej z wyodrębnionymi obszarami funkcjonalnymi współczesnych organizacji rzutuje na potrzebę wzbogacania kompetencji menedżerskich wiedzą i umiejętnościami z zakresu zagadnień dotyczących ekonomii, finansów, prawa, socjologii, psychologii, jak również fundamentalnych zasad etyki prowadzenia biznesu (co w polskich realiach gospodarczych nie zawsze jest przestrzegane). Z faktu, że organizacje składają się z ludzi wynika silne powiązanie teorii zarządzania z takimi naukami społecznymi, jak socjologia i psychologia społeczna. Każda z tych dyscyplin przyczynia się do głębszego rozpoznania zjawisk i procesów społecznych zachodzących w organizacjach oraz do wzbogacania metod zarządzania, w szczególności zarządzania najcenniejszym zasobem każdej organizacji, jakim bez wątpienia jest kapitał ludzki. Bardzo ważne znaczenie przypisuje się metodom kształtowania właściwych relacji społecznych ze względu na wysoką wartość tych relacji w procesach skutecznego godzenia interesów organizacji i ludzi będących jej podstawowym zasobem. Znaczenie tych relacji wzrasta proporcjonalnie do zwiększającego się zakresu niepewności towarzyszącego zmianom w otoczeniu¹⁴.

¹¹ M. Bielski: *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 7.

¹² *Problemy współczesnego zarządzania*. Red. A. Matczewski. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2001, s. 7.

¹³ Ł. Sułkowski: *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*. PWE, Warszawa 2005, s. 55.

¹⁴ *Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych*. Red. W. Błaszczyk. PWN, Warszawa 2005, s. 12.

Zarządzanie jest obecnie traktowane jako nowoczesna dyscyplina akademicka¹⁵. Nauki o zarządzaniu są dyscypliną naukową w zakresie dwóch dziedzin naukowych: nauk ekonomicznych i nauk humanistycznych, co jest trafnym odzwierciedleniem ich interdyscyplinarnego charakteru¹⁶. Oznacza to ponadto, że aktualna wiedza z zakresu nauk o zarządzaniu przenika i jest ściśle powiązana oraz zakorzeniona w tych naukach. Można sądzić, że głównym powodem dynamicznego rozwoju teorii zarządzania jest presja ze strony oczekiwań praktyki, podyktowana wyzwaniami coraz bardziej złożonej rzeczywistości organizacyjnej¹⁷.

Wspólny dla nauk o zarządzaniu i ekonomii jest sprawnościowy punkt widzenia: obie nauki poszukują dróg maksymalizacji uzyskanych wyników w stosunku do poniesionych nakładów. Różnica polega na tym, że ekonomia ogranicza się do takich nakładów i wyników, które dadzą się wyrazić liczbowo w jednostkach pieniężnych, a teoria organizacji i zarządzania bierze pod uwagę także czynniki niemierzalne – jakościowe, takie jak np. satysfakcja pracownika czy satysfakcja klienta. Ekonomia bywa nazywana również „nauką praw tymczasowych”¹⁸, co oznacza, że zrozumienie i wyjaśnienie zjawisk zachodzących w rzeczywistości organizacyjnej wymaga szerszej perspektywy i kompleksowego podejścia.

Nie powinno się zawężać dociekań wyłącznie do badanego wyodrębnionego procesu, lecz konieczne jest dostrzeganie relacji i powiązań z innymi elementami i czynnikami oraz zdiagnozowanie najważniejszych aspektów i uwarunkowań, które mają istotny wpływ na badane zagadnienie.

M. Bielski stwierdza, że istnieje wspólne pole zainteresowań nauk o zarządzaniu i nauk prawnych. Normy organizacyjne są często wyprowadzane z przepisów prawa (np. prawa pracy, kodeksu handlowego) i same przyjmują często formę przepisu prawnego, choć o działaniu ograniczonym do danej organizacji (jak np. regulamin pracy). Jest potrzeba z jednej strony znajomości i zrozumienia zasad prawa przez menedżerów, a z drugiej – dostrzegania konsekwencji rozwiązań prawnych i orzeczeń sądów dla zarządzania organizacjami. Nie budzi wątpliwości stwierdzenie, że menedżerowie muszą znać podstawy prawa, a pracodawcy i prawnicy zajmujący się sprawami związanymi z funkcjonowaniem organizacji, instytucji i przedsiębiorstw – znać podstawy ekonomii i nauk o za-

¹⁵ *Nowe kierunki w zarządzaniu*. Red. M. Koster. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008, s. 18.

¹⁶ Nauki o zarządzaniu są dyscypliną naukową w zakresie dwóch dziedzin naukowych:
– nauk ekonomicznych (np. doktor nauk ekonomicznych w zakresie nauk o zarządzaniu),
– nauk humanistycznych (np. doktor nauk humanistycznych w zakresie nauk o zarządzaniu).
Według wcześniej obowiązującej w Polsce klasyfikacji dyscyplina ta była określana mianem organizacja i zarządzanie. Obecnie interdyscyplinarne podejście do zarządzania, zwłaszcza wykorzystania psychologii oraz innych nauk społecznych i humanistycznych, zaowocowało dychotomicznym podejściem do nauk o zarządzaniu.

¹⁷ A.K. Koźmiński, D. Latusek: *Op. cit.*, s. 10.

¹⁸ A. Zawiślak: *Ekonomia nauka praw tymczasowych*. Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania – Szkoły Wyższej, Warszawa 2010.

rządaniu¹⁹. Wydaje się jednak o wiele ważniejsze, aby dostrzegać, że przepisy prawa mają nadrzędną pozycję, zapisy bowiem ustaw i rozporządzeń w bezpośredni sposób oddziałują na procesy zarządzania. Co więcej, luki w prawie, niespójność przepisów ustawowych rzutująca na swobodę interpretacyjną i brak jednoznaczności są idealnym polem do instrumentalizacji prawa, a także stają się czynnikiem legitymizującym działania o charakterze korupcyjnym, nadużycia gospodarcze oraz nieetyczne zachowania. Źródłem wielu patologii w zarządzaniu są właśnie niewłaściwie przygotowane ustawy, które są nieadekwatne do realnych problemów występujących w rzeczywistości.

Rozpatrując problematykę interdyscyplinarności trzeba również zauważyć związek nauk o zarządzaniu z naukami technicznymi. Wspólny przedmiot zainteresowania tych dwóch dziedzin leży głównie w sferze produkcji materialnej. Każde nowe rozwiązanie w zakresie techniki i technologii wymaga odpowiednich rozwiązań organizacyjnych. Związek ten jest dwustronny: organizatorzy muszą respektować wymagania techniki i technologii, konstruktorzy i technolodowie powinni brać pod uwagę wymagania sprawnej organizacji pracy i ergonomii. Praca człowieka w organizacji jest przedmiotem zainteresowania dwu dyscyplin: fizjologii pracy i ergonomii. Fizjologia pracy bada wpływ warunków pracy na stan organizmu ludzkiego. Ergonomia jest nauką stosowaną, zajmującą się dopasowaniem narzędzi i warunków pracy do możliwości i potrzeb organizmu ludzkiego. Dorobek tych nauk ma znaczenie zarówno dla projektantów urządzeń technicznych, jak i dla organizatorów produkcji i pracy²⁰. Można zatem stwierdzić, że w procesie swojego rozwoju współczesna nauka o zarządzaniu jest ściśle powiązana i czerpie wiedzę z osiągnięć takich dziedzin nauki, jak nauki:

- ekonomiczne i społeczne,
- humanistyczne,
- prawne,
- techniczne.

A. Peszko słusznie zauważa, że konsekwencją tego procesu jest pluralizm metodologiczny w naukach o zarządzaniu²¹. Dająca się zaobserwować wielość i różnorodność podejść, metod i technik badania, prób przekształcania świata organizacji wynika z wielości sposobów widzenia tego świata. Należy zgodzić się z opinią, że współczesna teoria nauk o zarządzaniu nie zasklepi się w dającej się przewidzieć przyszłości w zamkniętym kręgu przyjętych kanonów, lecz będzie się ciągle dynamicznie rozwijać.

Stosowanie ujęć interdyscyplinarnych jest konsekwencją złożoności problemów badawczych podejmowanych przez nauki o zarządzaniu i wynika ze specyfiki przedmiotu badań jakim jest organizacja. Polega na rozpatrywaniu danego zagadnienia przez pryzmat różnych płaszczyzn, integrowaniu wiedzy wypracowanej przez inne pokrewne dziedziny nauki, szukaniu nowych wzorów

¹⁹ M. Bielski: *Op. cit.*, s. 9.

²⁰ *Ibid.*, s. 8-9.

²¹ A. Peszko: *Podstawy zarządzania organizacjami*. AGH, Kraków 2002, s. 35-36.

poznania i rozumowania, odmiennych metod i narzędzi badawczych. Kładzie nacisk na podejście kompleksowe, analizując wszystkie kluczowe aspekty i uwarunkowania, które są ważne z punktu widzenia badanego problemu, zagadnienia. Uprawianie nauki o zarządzaniu należy rozpatrywać w kilku kategoriach:

- dążenia do poznania prawdy o badanych zjawiskach, procesach, problemach organizacyjnych – wnikliwe rozpoznanie, zdiagnozowanie i wyjaśnienie rzeczywistych przyczyn ich występowania,
- dążenia do zrozumienia relacji i związków jakie występują pomiędzy badanymi zjawiskami, procesami, problemami a pozostałymi czynnikami, które mają wpływ na funkcjonowanie innych podmiotów – szczególną uwagę należy zwrócić na koincydencję procesów, powiązań personalnych i przepływów kapitałowych,
- dążenia do wygenerowania wiedzy, która posłuży do opracowania skutecznych metod i narzędzi umożliwiających skuteczne rozwiązanie zdiagnozowanych przyczyn wystąpienia problemów w praktyce zarządzania.

Współczesne wyzwania i perspektywy rozwoju nauk o zarządzaniu

Zarządzanie jako dziedzina wiedzy ludzkiej istniało wiele stuleci wcześniej niż stało się dyscypliną naukową²². Rodzi się zatem uzasadnione pytanie, co aktualnie w największym stopniu wpływa na jej rozwój?

Dokonująca się współcześnie transformacja cywilizacyjna różni się od wcześniejszej industrialnej epoki swoim globalnym charakterem. Procesy ekonomiczne, społeczne, kulturowe, szanse rozwoju nabierają charakteru globalnego²³. Trzeba zauważyć, że globalizacja, a wraz z nią globalna konkurencja, wzrost znaczenia gospodarki opartej na wiedzy i kapitale intelektualnym oraz szybki rozwój technologii informatycznych i telekomunikacyjnych powodują, że współczesne przedsiębiorstwa (organizacje) muszą podjąć wyzwanie dostosowania się do nowych wymagań globalnego rynku. Wywołuje to konieczność odnowienia wypracowanych metod zarządzania i zredefiniowania paradygmatów, które obowiązywały w przeszłości²⁴. Zdaniem J. Rokity, paradygmaty zmieniają się wraz z rozwojem nauki. Im szybszy rozwój, tym szybsze powinny być ich zmiany w wyniku ewolucyjnej lub rewolucyjnej zmiany poglądów²⁵.

²² E. Kirejczyk: Op. cit., s. 22.

²³ K. Piotrkowski: *Organizacja i zarządzanie*. ALMAMAMER, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2006, s. 33.

²⁴ Z. Malara: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*. PWN, Warszawa 2006, s. 16.

²⁵ J. Rokita: *O paradygmacie nauk o zarządzaniu raz jeszcze*. W: *Zarządzanie strategiczne. Podstawowe problemy*. Red. R. Krupski. Wałbrzyńska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych 2008, s. 27.

Poglądy te podziela A. Koźmiński, który stwierdza, że lawinowo narastająca niepewność („uogólniona niepewność”) powoduje konieczność radykalnej zmiany zarówno podejścia do zarządzania, czyli jego „filozofii” określającej podstawowe cele i zasady działania menedżerów (określającej rolę menedżerów we współczesnym świecie²⁶), jak i stosowanych metod i technik²⁷.

M. Bratnicki analizując „dylematy i pułapki współczesnego zarządzania” formułuje postulat oparcia zarządzania na trzech fundamentach: informacjach, wiedzy, kompetencjach. Podstawowym założeniem jest kluczowa rola gospodarki opartej na wiedzy, gdzie czas, kapitał intelektualny i zespalanie sprzeczności strategicznych są głównymi źródłami przewagi konkurencyjnej²⁸.

Te stwierdzenia wzmocniają rangę wiedzy jako kluczowego zasobu dla współczesnych organizacji oraz odzwierciedlają potrzebę poszerzania i wzbogacania wiązki wiedzy jako podłoża do rozwijania interdyscyplinarnej nauki o zarządzaniu, w celu rozpoznania ważnych zagadnień związanych ze społeczną dynamiką organizacji i przedsiębiorstw. W pełni uzasadniona wydaje się konstatacja, że dominantą i spoiwem nowego paradygmatu zarządzania współczesnymi organizacjami jest umiejętność zdobywania i wykorzystywania interdyscyplinarnej wiązki wiedzy²⁹.

Należy zgodzić się z opinią W. Grudzewskiego i I. Hejduk, że kluczowe kategorie przyszłości w zarządzaniu to różnorodność i elastyczność, zdolność do reagowania na otoczenie i ukierunkowanie na spełnienie oczekiwań klienta tak, aby oferowane produkty, usługi satysfakcjonowały jego potrzeby. Nowy paradygmat zarządzania koncentruje się w głównej mierze wokół pracy zespołowej i potrzeby ciągłego uczenia się. Współczesne organizacje w coraz większym stopniu muszą doceniać kluczową rolę wiedzy w procesach zarządzania, a w szczególności wiedzy ludzkiej jako ważnego składnika rozwoju ich aktywności³⁰. Ludzie powinni być traktowani w kategorii pojęciowej „kapitału ludzkiego” i postrzegani jako najcenniejszy zasób organizacji. Jest niesłychanie ważne, aby takie podejście do zarządzania nie pozostawało w sferze pustych deklaracji i szczytnych haseł, lecz miało swoje prawdziwe odzwierciedlenie w praktyce.

²⁶ A.K. Koźmiński: *Koniec świata menedżerów?* Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.

²⁷ Idem: *Zarządzanie w warunkach niepewności*. PWN, Warszawa 2005, s. 7.

²⁸ M. Bratnicki: *Dylematy i pułapki współczesnego zarządzania*. PAN Oddział w Katowicach, Wydawnictwo Gnome, Katowice 2001, s. 7-8.

²⁹ W. Walczak: *Nauka o organizacji. Wybrane zagadnienia*. Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 2010, s. 30.

³⁰ W.M. Grudzewski, I.K. Hejduk: *Współczesne kierunki rozwoju nauk o zarządzaniu*. W: *Rozwój i funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach globalnej gospodarki światowej*. Red. W.M. Grudzewski. Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach, Katowice 2007, s. 11-16.

M. Kleiber jest zdania, że budowa kapitału ludzkiego i społecznego jest kluczową inwestycją rozwojową dla Polski. Rozwijając tę myśl autor dodaje, że znaczenie tego kapitału zależy od trzech czynników – liczby wykształconych osób, jakości zdobytej przez nie wiedzy, warunków umożliwiających wykorzystywanie posiadanych umiejętności i kompetencji. Ten trzeci czynnik jest najważniejszym wyzwaniem, ponieważ każdy wykształcony młody człowiek niewykorzystujący swych nabytych umiejętności bądź jeszcze gorzej – podejmujący pracę poniżej swych kwalifikacji za granicą – to olbrzymia strata dla Polski, której rzeczywistego kosztu nikt u nas nie próbuje nawet oszacować³¹. Sprawne, odpowiedzialne i skuteczne zarządzanie państwem to są prawdziwe i rzeczywiste wyzwania współczesności. Do tego potrzebna jest fundamentalna zmiana w sposobie myślenia o konkurencyjności gospodarki, zorientowanego na generowanie synergii z bardzo wielu niezbędnych do podjęcia działań. Strategia rozwoju Polski powinna mieć charakter antycypacyjny, a nie reaktywny, dyktowany wyłącznie dbaniem o doraźne, partykularne interesy polityczne uprzywilejowanych „elit”.

M. Kleiber zwraca uwagę na trudności związane z kwestią merytorycznej koordynacji działań z poziomu rządu w sytuacji, gdy za strategię rozwoju badań odpowiada Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, za innowacyjność Ministerstwo Gospodarki, za informatyzację państwa Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, a za dystrybucję środków na innowacyjność Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Formułowanie wizji rozwoju Polski, myślenie o przyszłości, wyznaczanie priorytetowych, strategicznych celów i zadań musi opierać się na rozległej, aktualnej wiązce wiedzy dotyczącej kluczowych problemów i wyzwań dla gospodarki i społeczeństwa. Pomocną rolę w tym procesie mogłoby spełniać narodowe centrum studiów strategicznych, gdzie opracowywano by niezbędne badania i analizy, a następnie zajmowano się koordynowaniem działań realizowanych przez różne resorty. W obecnej sytuacji każde ministerstwo jest odpowiedzialne za swój obszar zadaniowy i dba o własne interesy, a w mniejszym stopniu kładzie się nacisk na identyfikację ze wspólnymi celami rozwojowymi kraju. Kolejny problem wiąże się z podziałem resortów, rozumianym w kontekście realnej sfery władzy i wpływów politycznych. To jest tak naprawdę najważniejsza bariera utrudniająca wdrażanie skutecznej polityki prorozwojowej, ukierunkowanej na realizację dobra wspólnego. Zmiana w tym zakresie jest bardzo trudna, gdyż walka o władzę i wpływy dla polityków jest zawsze ważniejsza niż myślenie w kategorii dbania o interes społeczny.

³¹ M. Kleiber: *Mądra Polska. Dekalog dla społeczeństwa wiedzy, umiejętności i przedsiębiorczości*. Warszawa 2011. <http://www.aktualnoscipan.pl> (15.02.2011).

Na szczególne uznanie i szeroką popularyzację zasługują postulaty zgłaszane przez M. Kleibera, wskazujące na konieczność krytycznej refleksji nad zakresem i sposobem prowadzenia debaty publicznej – krytycznej refleksji nad dominującym modelem kultury, sposobami zdobywania poparcia dla polityki modernizacyjnej i sprawiedliwym podziale jej kosztów. W tym kontekście wypada żałować, że problematyka i postulaty zgłaszane przez Prezesa Polskiej Akademii Nauk nie spotkały się z należytą reakcją mediów i polityków, którzy nie są zainteresowani podjęciem merytorycznej dyskusji o rzeczach naprawdę ważnych dla naszego kraju.

Można sądzić, że edukowanie społeczeństwa, dostarczanie obywatelom niezbędnej wiedzy z zakresu spraw, o których mieliby decydować, powinno być właśnie wyzwaniem dla nauk o zarządzaniu. Ich rolą i zadaniem jest bowiem dostarczanie wiedzy o mechanizmach i prawidłowościach funkcjonowania współczesnych organizacji, formułowanie zaleceń i rekomendacji mających służyć sprawnemu zarządzaniu we wszystkich obszarach gospodarki, a także kreowanie wzorców zachowań, norm postępowania i wartości, które powinny być przestrzegane w życiu publicznym.

Uczciwość, postawa przejawiająca się dbaniem o wspólne dobro (interes społeczny), odpowiedzialność za podejmowane działania, posiadanie rozległej wiedzy i kompetencji, przywództwo oparte na zaufaniu to najważniejsze cechy jakimi powinien się wyróżniać współczesny menedżer-polityk. Trzeba pamiętać, że to właśnie zachowania i rzeczywiste postawy elit politycznych są kreatorem procesów składających się na system zarządzania państwem.

Analizując funkcjonowanie tego systemu warto zwrócić uwagę na dynamikę relacji i powiązań zachodzących między takimi organizacjami, jak partie polityczne, rada ministrów, sejm i senat, władza sądownicza, organizacje sektora finansów publicznych, organy kontroli państwowej, centralne organy administracji rządowej, jednostki samorządu terytorialnego, spółki z udziałem kapitałowym Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego itd. To właśnie metody i styl zarządzania w partiach politycznych, źródła władzy, wyznawane normy i wartości kulturowe rzutują na wzorce zachowań nie tylko w tych organizacjach, lecz są przenoszone na grunt innych organizacji, w szczególności administracji publicznej i podległych jej jednostek.

Myślenie systemowe skłania do zauważenia, że przedsiębiorstwo jako pierwotny i główny podmiot zainteresowania w naukach o zarządzaniu również powinno być rozpatrywane z uwzględnieniem istotnych relacji i powiązań z wszystkimi grupami interesariuszy.

Podejmując próbę określenia najważniejszych kierunków rozwoju nauk o zarządzaniu, trzeba zauważyć, że wiążą się takimi kwestiami, jak:

-
- poszerzenie perspektywy zainteresowań, przedmiotu badań – od przedsiębiorstwa produkcyjnego do innych typów organizacji – w szczególności zaliczanych do sektora publicznego,
 - zwracanie większej uwagi nie tylko na zjawiska i procesy zachodzące w samej organizacji, lecz przede wszystkim koncentrowanie się na uwarunkowaniach i zmianach w otoczeniu, umiejętnościach adaptacji do nowych potrzeb rynku i oczekiwań klientów,
 - nieprzewidywalność i zmienność warunków otoczenia sprawia, że współczesne organizacje muszą wykazywać się elastycznością i umiejętnością szybkiego uczenia się – na znaczeniu zyskują takie elementy jak innowacyjność, przedsiębiorczość, kreatywność,
 - złożoność badanych zjawisk i problemów organizacyjnych wymusza potrzebę interdyscyplinarnego podejścia, oznaczającego integrowanie i wykorzystywanie w praktyce zarządzania wiązki wiedzy z innych dziedzin nauki,
 - uwarunkowania gospodarki opartej na wiedzy sprawiają, że w coraz większym stopniu akcentuje się rolę i znaczenie zasobów niematerialnych w procesach zdobywania przewagi konkurencyjnej oraz budowania wartości rynkowej (choć nie zawsze wiedzę się docenia),
 - oddziaływanie globalizacji ma istotny wpływ na umiędzynarodowienie działalności przedsiębiorstw, tworzenie organizacji sieciowych, zarządzanie międzykulturowe – ta tendencja ma również związek z liberalizacją przepisów dotyczących swobody przepływów kapitałowych, towarów i usług,
 - wykorzystywanie Internetu w działalności praktycznie każdej organizacji, co jest ściśle związane z rozwojem i upowszechnieniem dostępu do nowych technologii teleinformatycznych – Internet i telefonia komórkowa stanowią dziś najbardziej popularne narzędzia komunikacji; dostrzega się ponadto wykorzystywanie nowoczesnych systemów informatycznych wspomagających procesy zarządzania, w szczególności dotyczy to aplikacji informatycznych przeznaczonych dla księgowości i kadr, zarządzania procesami logistycznymi, zarządzania relacjami z klientem, Internet jest dodatkowo wykorzystywany w promocji i marketingu, a także w procesach sprzedaży produktów i towarów,
 - daje się zaobserwować zmiana w strategiach walki konkurencyjnej – na znaczeniu zyskują różne formy współdziałania przedsiębiorstw: alianse strategiczne, fuzje, grupy kapitałowe, konsorcja,
 - deficyt finansów publicznych rzutuje na rozwój koncepcji partnerstwa publiczno-prywatnego jako nowego kierunku w zarządzaniu publicznym, polegającego na współpracy sektora biznesu i administracji publicznej, zakładającej podział zadań, ryzyka, umożliwiającej finansowanie wspólnie realizowanych przedsięwzięć inwestycyjnych z środków prywatnych,

- złożone, unikalne przedsięwzięcia wymagają pracy zespołowej, współdziałania specjalistów z różnych dziedzin, dzięki czemu rozwinęła się metodyka zarządzania projektami, która zyskuje coraz większą popularność także za sprawą programów operacyjnych 2007-2013, dzięki którym można uzyskać dofinansowanie realizowanych projektów.

Oprócz wyżej wymienionych elementów warto podkreślić nadrzędny kierunek zmian w naukach o zarządzaniu, który odzwierciedla koncepcja zrównoważonego rozwoju, zakładająca harmonizację potrzeb, oczekiwań oraz współzależnych relacji występujących między różnymi elementami naszego otoczenia: gospodarką, społeczeństwem i środowiskiem. Jest ona przede wszystkim rozpatrywana w kontekście strategicznego zarządzania państwem, jak również odnosi się do rozwoju regionów, a także do pojedynczych przedsiębiorstw (organizacji). Trzeba ją postrzegać w powiązaniu z koncepcją społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zarządzania różnorodnością.

Można zatem sądzić, że nauki o zarządzaniu bardzo szybko reagują na wyzwania współczesności, dostarczając wiedzy teoretycznej, która pozwala lepiej zrozumieć, analizować zjawiska i procesy organizacyjne, a także przewidywać możliwe konsekwencje przemian gospodarczo-społecznych.

Problem tkwi jednak w tym, że nie wszyscy chcą z tej wiedzy skorzystać i stosować ją w praktyce. Jak inaczej można odpowiedzieć na pytanie, dlaczego nasz kraj ciągle boryka się z poważnymi problemami, skoro na gruncie sprawdzonych teorii można wskazać rzeczywiste źródła przyczyn ich występowania i podać konkretne metody i sposoby ich rozwiązania?

Zakończenie

Współczesna nauka o zarządzaniu charakteryzuje się wieloma nurtami badawczymi i stara się wypracowywać nowe teorie i koncepcje adekwatnie do potrzeb i oczekiwań, które wynikają z przeobrażeń w otoczeniu. Proces odkrywania i rozumienia złożonej rzeczywistości organizacyjnej jest źródłem różnorodności metodologicznej i wyzwaniem dla nauk o zarządzaniu. Podejmując próbę naukowego poznania i analizy wyodrębnionego fragmentu zjawisk, procesów bądź relacji zachodzących w realnym świecie staramy się, aby nasze postępowanie umożliwiło nam zdobycie rozległej i aktualnej wiedzy.

Można przypuszczać, że przedmiot zainteresowań nauk o zarządzaniu będzie się poszerzał, co ma bezpośredni związek z interdyscyplinarnym charakterem tej dziedziny nauki. Korzystanie z dorobku innych nauk będzie wytyczało dalsze kierunki jej rozwoju, w celu wypracowania skutecznych instrumentów zarządzania, które będą miały praktyczne zastosowanie w nowych realiach społeczno-gospodarczych. Należy bowiem zaznaczyć, że zarządzanie jest nie tylko dyscypliną nauki, ale przede wszystkim przejawia się w praktycznym działaniu.

Literatura

- Bielski M.: *Podstawy teorii organizacji i zarządzania*. C.H. Beck, Warszawa 2004.
- Bratnicki M.: *Dylematy i pułapki współczesnego zarządzania*. PAN Oddział w Katowicach, Wydawnictwo Gnome, Katowice 2001.
- Grudzewski W.M., Hejduk I.K.: *Współczesne kierunki rozwoju nauk o zarządzaniu. W: Rozwój i funkcjonowanie przedsiębiorstw w warunkach globalnej gospodarki światowej*. Red. W.M. Grudzewski. Wyższa Szkoła Zarządzania Marketingowego i Języków Obcych w Katowicach, Katowice 2007.
- Kleiber M.: *Mądra Polska. Dekalog dla społeczeństwa wiedzy, umiejętności i przedsiębiorczości*. Warszawa 2011. <http://www.aktualnosci.pan.pl> (15.02.2011).
- Kirejczyk E.: *Zrozumieć zarządzanie*. PWN, Warszawa 2008.
- Koźmiński A.K.: *Zarządzanie w warunkach niepewności*. PWN, Warszawa 2005.
- Koźmiński A.K.: *Koniec świata menedżerów?* Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Koźmiński A.K., Latusek D.: *Rozwój teorii organizacji*. Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Lichtarski J.: *Kilka refleksji o konsekwencjach przełomów w zarządzaniu i ich rozpoznawaniu*. „Przegląd Organizacji” 2011, nr 3.
- Malara Z.: *Przedsiębiorstwo w globalnej gospodarce. Wyzwania współczesności*. PWN, Warszawa 2006.
- Masłyk-Musiał E.: *Badawcze wyzwania w naukach o zarządzaniu. W: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*. Red. S. Lachiewicz, B. Nogalski. Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Mikołajczyk Z.: *Metodologia nauki zarządzania jako niezbędny element jej teorii i praktyki. W: Teoria i praktyka zarządzania rozwojem organizacji*. Red. S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska. Politechnika Łódzka, Łódź 2008.
- Metody organizacji i zarządzania. Kształtowanie relacji organizacyjnych*. Red. W. Błaszczuk. PWN, Warszawa 2005.
- Nogalski B.: *Kierunki badań i rozwoju nauk o zarządzaniu – kontekst strategiczny. W: Zarządzanie strategiczne. Podstawowe problemy*. Red. R. Krupski. Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych 2008.
- Nowe kierunki w zarządzaniu*. Red. M. Kostera. Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa 2008.
- Peszko A.: *Podstawy zarządzania organizacjami*. AGH, Kraków 2002.
- Piotrkowski K.: *Organizacja i zarządzanie*. ALMAMAMER, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2006.
- Problemy współczesnego zarządzania*. Red. A. Matczewski. Uniwersytet Jagielloński, Kraków 2001.
- Rokita J.: *O paradygmacie nauk o zarządzaniu raz jeszcze. W: Zarządzanie strategiczne. Podstawowe problemy*. Red. R. Krupski. Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych 2008.
- Sudoł S., Kożuch B.: *Rozszerzyć nauki o zarządzaniu o zarządzanie publiczne jako ich subdyscyplinę. W: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*. Red. S. Lachiewicz, B. Nogalski. Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

- Sudoł S.: *Zarządzanie jako dyscyplina naukowa. Charakterystyczne cechy nauk o zarządzaniu*. W: *Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia*. Red. W. Kieżun. Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Sułkowski Ł.: *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*. PWE, Warszawa 2005.
- Walczak W.: *Nauka o organizacji. Wybrane zagadnienia*. Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 2010.
- Zawiślak A.: *Ekonomia nauka praw tymczasowych*. Oficyna Wydawnicza Warszawskiej Szkoły Zarządzania Szkoły Wyższej, Warszawa 2010.
- Zimmewicz K.: *Nauka o organizacji i zarządzaniu*. PWN, Warszawa-Poznań 1984.

PROSPECTS AND DIRECTIONS OF MANAGEMENT SCIENCES DEVELOPMENT – CONTEMPORARY CHALLENGES

Summary

The paper focuses on the most important prospects and directions of management sciences development, analyzing from the contemporary economy conditioning point of view. These issues cannot be narrowed exclusively to functioning of enterprises, because it concerns also organizations of the public sector, which are being financed from taxpayers money. The particular attention was paid to interdisciplinary character of problems which are the point of interests in management studies, and hereinafter were discussed important challenges of contemporary economy.

The conclusion of presented deliberation is statement that management sciences quickly respond to contemporary challenges, delivering theoretical knowledge allowing for better understanding and analyzing phenomena and organizational processes, as well as to predict possible consequences of social-economic transformations.