
O CO WARTO PYTAĆ WIEDZĄCYCH?

Istnieje wiele czynników sprawiających, iż zarządzanie współczesną instytucją, postrzegane w różnych przedziałach czasowych i przestrzennych, nie jest w stanie zapobiec swoiście rozumianej spirali chaosu, którego następstwa są brzemiennie dla oczekiwanej sprawności. Współczesne nauki, w tym nauka o zarządzaniu, przyjmują postawę badawczą zakładającą probabilistyczną wizję świata, czego następstwem jest wszechobecność niepewności i zmienności. Można zatem suponować, iż podejścia metodologiczne, metody i techniki zarządzania nie mają charakteru uniwersalnego w czasie i przestrzeni, zapewne ewoluują, ale w jakim kierunku? O wypowiedź w tych kwestiach poprosiłem, trzech wybitnych przedstawicieli nauki o zarządzaniu, mianowicie profesorów: Jerzego Rokitę, Adama Stabryłę i Kazimierza Zimniewicza.

Profesor Jerzy Rokita w swoich ostatnich dziełach, wykładach, wypowiedziach, porusza się w obszarze, który można nazwać „filozofią zarządzania”. Przykładem może być wykład pt. „Wędrówka po drogach i bezdrożach krainy zarządzania”, w którym poruszył wiele otwartych, frapujących i inspirujących zagadnień. Jednym z nich jest sugestia Pana Profesora dotycząca konieczności zastąpienia (w nauce o zarządzaniu) myślenia analitycznego – myśleniem holistycznym. W wyniku takiego podejścia formułuje Pan Profesor następującą tezę: „...gdy organizacja składa się z coraz bardziej współzależnych części, wówczas te części zachowują się coraz bardziej niezależnie”. W moim odczuciu w tej tezie można dostrzec pewne elementy paradoksu, a zawarta w niej antynomia nie jest łatwa do zinterpretowania. Poprosiłem zatem o szerszą wypowiedź w tej sprawie.

Druga kwestia, o której rozwikłanie proszę Pana Profesora, wiąże się z tą pierwszą i dotyczy poniechania przez badaczy wizji organizacji zachowującej się zgodnie z drugą zasadą termodynamiki i zastąpienia jej „systemowym obrazem świata”, w którym organizacje funkcjonują „w krainie systemów otwartych”, i kiedy utracą równowagę, „zmierzają w kierunku chaosu”. Ów chaos może być następstwem tego, iż „Nie wiemy ani *a priori*, ani *post factum*, co było przyczyną, a co skutkiem wydarzeń”. Można zatem suponować, iż chaos w organizacji jest nieunikniony, jest okresem przejściowym, w którym kierownicy podejmują działania wprowadzające organizację w nowy stan równowagi (co nie zawsze musi skończyć się powodzeniem). Można z tego wnioskować, iż zarządzanie współczesną organizacją jest niczym innym jak kształtowaniem równowagi dynamicznej między elementami przestrzeni zarządczej, które ze swej istoty i natury otoczenia mają skłonność do chaosu.

Profesor Adam Stabryła w swoich badaniach podejmuje wiele ważnych zagadnień z obszaru zarządzania. Jednym z tych zagadnień jest problematyka struktur organizacyjnych. W niezwykle interesującej książce pt. *Doskonalenie struktur organizacyjnych przedsiębiorstw, w gospodarce opartej na wiedzy*, której jest redaktorem naukowym i współautorem, problematyka struktur jest szeroko i ciekawie rozpatrywana. W rozdziale trzecim tej książki, w części pt. „Programowanie rozwoju struktur organizacyjnych”, zawarł Pan Profesor wiele frapujących myśli, które z jednej strony mogą twórczo inspirować, z drugiej zaś budzić wątpliwości. Chcę zwrócić uwagę na dwie z nich i prosić o wypowiedź w tej sprawie.

Pierwsza z nich dotyczy zawartego w książce stwierdzenia, iż „... podejście podmiotowo-relacyjne rozszerza wykładnię doskonalenia struktur, organizacyjnych i rozbudowuje instrumentarium zarządzania strukturalnego”. Wątpliwość moja dotyczy określenia „zarządzanie strukturalne”, które w mojej ocenie sytuuje się w nurcie badań przyjmujących za podstawę atomizację zarządzania. Oto na gruncie nauki o zarządzaniu powstają względnie autonomiczne byty, takie jak: zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie strategiczne, zarządzanie wartością organizacji, zarządzanie strukturalne itd., a w następstwie gubi się holistyczna wizja organizacji i procesu zarządzania, co w moim odczuciu deprecjonuje naukę o zarządzaniu, jeśli ma być postrzegana jako spójny, kompleksowy system wiedzy.

Druga wątpliwość dotyczy interesujących rozważań poświęconych dynamicznemu ujmowaniu struktur organizacyjnych. We wspomnianej wyżej książce pisze Pan Profesor: „... należy widzieć rozwój struktur organizacyjnych już nie w formie struktur sieciowych, ale w postaci struktur algorytmicznych (algorytmizowanych). Struktury tego typu są potwierdzonym już empirycznie faktem algorytmizacji i automatyzacji zarządzania. Wprawdzie struktury algorytmiczne są jeszcze dość prymitywne (są to bazy danych, rzadziej bazy wiedzy), to jednak należy przewidywać, że w niedalekiej przyszłości powstaną i rozwiną się zaawansowane struktury algorytmiczne, realizujące złożone funkcje diagnostyczne, decyzyjne i projektowe”. Moja wątpliwość dotyczy tego, iż algorytmizacja struktur może nieść z sobą niebezpieczeństwa związane z ich petryfikacją, która w probabilistycznym otoczeniu może być zgubna dla organizacji.

Profesor Kazimierz Zimniewicz w jednej ze swoich książek, które w sposób niezwykle kompetentny prezentują współczesne koncepcje i metody zarządzania, stwierdził, iż inspiracją do jej napisania były pytania zadawane przez menedżerów i studentów „...o tzw. recepty na sukces, o wzorce przedsiębiorstwa, doskonałe metody i nowoczesne koncepcje zarządzania”. Moje doświadczenia w kontaktach ze słuchaczami (zwłaszcza MBA i innych studiów podyplomowych) potwierdzają tego typu pytania. Można zatem wnioskować, iż oczekiwania praktyków kierowane pod adresem nauki o zarządzaniu są duże. Budzą one jednak we mnie wątpliwość, z którą chciałem się z Panem Profesorem podzielić i prosić o wyrażenie własnego sądu w tej sprawie. Wątpliwość ta pojawia się z pytaniem, czy nauka o zarządzaniu takie recepty posiada i czy w ogóle może je kreować?

Pytanie, na pozór banalne, warte jest trudu odpowiedzi z dwóch przynajmniej powodów. Pierwszym jest fakt, iż nauka o zarządzaniu zajmuje się organizacją w ogóle, nie zaś jej konkretną postacią, zatem nie wszystkie jej dyrektywy praktyczne można bezpośrednio odnieść do konkretnej organizacji. Drugi powód wynika z faktu, iż nauka o zarządzaniu jest nauką empiryczną, a więc wszelkie koncepcje, metody i zalecenia są (powinny być) oparte na badaniu rzeczywistości, która zmienia się w zawrotnym tempie. Nauka o zarządzaniu nie nadąża za zmianami w praktyce, jest o kilka kroków za nią, stąd w moim odczuciu zadawane przez studentów pytania natrafiają na barierę niemocy ze strony nauki o zarządzaniu.

Co Pan Profesor o tym sądzi?

Wypowiedzi panów profesorów przyjęły postać niezwykle interesujących artykułów, zamieszczonych na początku zeszytu; zachęcam do ich lektury!

Mieczysław Przybyła