

Anna BRZOZOWSKA
Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania

NOWE PERSPEKTYWY INTERPRETACJI ZARZĄDZANIA W ŚWIELE ORGANIZACJI NIEGOSPODARCZYCH

Streszczenie. Artykuł krytykuje ograniczenie stosowania terminu zarządzanie tylko w znaczeniu zarządzania w ujęciu globalizacji gospodarczej. Zaproponowano tutaj nowatorskie rozumienie tego pojęcia jako specyficznego systemu rozwiązywania problemów koordynacyjnych w organizacjach. Termin „zarządzanie” rozwijany jest w kontekście teorii organizacyjnej Niklasa Luhmanna. Pojęcie „zarządzanie” konceptualizowane jest w znaczeniu struktur programowych, sposobów komunikacji, osób i miejsc.

Słowa kluczowe: teoria systemu, organizacja, zarządzanie

NEW OUTLOOK ON INTERPRETATION OF MANAGEMENT IN THE LIGHT OF NON-COMMERCIAL ORGANIZATIONS

Summary. The following article covers critical views on limitations in use of the term ‘management’ only to management in economic globalization. An innovative meaning of the mentioned term as a specific system of solutions regarding coordination issues in organizations was proposed. The term “management” is discussed in the context of Niklas Luhmann’s organization theory. The term “management” is defined in the meaning of programme structures, manners of communication, individuals and places.

Keywords: System theory, organization, management

1. Wprowadzenie

Z początkiem XXI wieku termin „zarządzanie” pojawił się w różnorodnej interpretacji, w zależności od dziedziny naukowej, w której znajdował zastosowanie, ze szczególnym uwzględnieniem nauk społecznych. W naukach zajmujących się organizacjami niegospodarczymi, które specjalizują się w badaniach zarówno komunikacji, jak i społeczeństwa, temat zarządzania powinien być również wysoko ceniony i postrzegany, tak jak w procesie globalizacji, jednak tak nie jest¹.

Współcześnie nauki o zarządzaniu podlegają analizie w zupełnie nowym wymiarze, ponieważ przypisuje się im zupełnie nietypowe cechy. Ich funkcjonowanie nie ogranicza się tylko do systemów zamkniętych, ale wręcz przeciwnie, umożliwia mobilne samotworzenie pod wpływem zmieniającego się otoczenia. „Urzędnicze” postrzeganie samego procesu zarządzania ustępuje miejsca interdyscyplinarności nauk o zarządzaniu, dzięki której dokonuje się transferu rozwiązań na inne nauki, np. humanistyczne.

Zarządzanie jest zatem procesem autopoietycznym, gwarantującym jego permanentne przetwarzanie, istnienie i rozwój.

Wszelka działalność organizacyjna czy społeczna ma obecnie wymiar globalny, a efekty tej działalności przybierają formy o zasięgu międzynarodowym, zdecydowanie determinując życie codzienne.

Tak rozumiana globalizacja skłania organizacje, w których nie sprawdziła się struktura pionowa, do stosowania zasad wynikających z nauk o zarządzaniu. Globalizacja to najszybciej rozprzestrzeniający się proces wpływający na życie każdej indywidualnej osoby. Jest bardzo szerokim i złożonym zjawiskiem, które dokonuje się obecnie na całym świecie. Różni autorzy prezentują definicję globalizacji następująco:

- Zorska pisze, że: „Globalizacja działalności gospodarczej jest to dokonujący się na świecie długofalowy proces integrowania coraz większej liczby krajowych gospodarek ponad ich granicami, dzięki rozszerzeniu oraz intensyfikowaniu wzajemnych powiązań (inwestycyjnych, produkcyjnych, handlowych, kooperacyjnych), w wyniku czego powstaje ogólnoswiatowy system ekonomiczny o dużej współzależności i znaczących reperkusjach działań podejmowanych nawet w odległych krajach”².
- J.E. Stiglitz: „Globalizacja jest to w zasadzie silniejsza integracja państw oraz ludzi na świecie, spowodowana ogromną redukcją kosztów transportu i telekomunikacji oraz

¹ Baecker D.: Ausgangspunkte einer soziologischen Managementlehre, [in:] Baecker D. (red.): Organisation und Management. Frankfurt/M. 2003, s. 218-255; Schmidt R., Gergs H.J., Pohlmann M. (red.): Management-soziologie. Themen, Desiderate, Perspektiven. München 2002.

² Zorska A.: Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej. PWN, Warszawa 1998, s. 20.

zniesieniem sztucznych barier w przepływach dóbr, usług, kapitału, wiedzy i ludzi z kraju do kraju”³.

- P. Hirst, G. Thompson identyfikują globalizację: „... duże i ciągle zwiększające się przepływy handlowe i inwestycje kapitałowe między krajami”⁴.
- G. Gierszewska, B. Wawrzyniak definiują globalizację jako „...proces zmiany perspektywy postrzegania zasad i reguł postępowania, zdarzeń, zachowań, działań, uznawanych wartości – z perspektywy narodowej na ogólnoswiatową”⁵.
- J. Stoner, R.E. Freeman, D.G. Gilbert twierdzą, że: „Globalizacja to świadomość organizacji, że w interesach należy uwzględniać światowy, a nie lokalny punkt widzenia”⁶.
- J. Penc: „Globalizacja to ochrona praw człowieka do godnego życia w środowisku społecznym i przyrodniczym”⁷.

Artykuł ten powinien przyczynić się do wzbogacenia, o dwa aspekty, postrzegania terminu *zarządzanie* przez współczesnych znawców teorii organizacji⁸.

Złożoność organizacji stanowi efekt pośrednictwa przede wszystkim świadomości społecznej. Jak podaje A.K. Koźmiński, proces akumulacji wiedzy „ulega zakłóceniom z powodu nieadekwatności twierdzeń formułowanych w różnych językach i konwencjach oraz opartych na danych zbieranych różnymi nieporównywalnymi metodami z myślą o odmiennych efektach i w bardzo odmiennych kontekstach sytuacyjnych”⁹. Brak jednordownej wiedzy powoduje, że nauki o organizacji i zarządzaniu ulegają ciągłemu wzbogacaniu przy braku ich jednoznacznej tożsamości w turbulentnym otoczeniu.

Artykuł ten ma ukazać i przyczynić się do poszerzenia wąsko pojmowanego terminu *zarządzanie* w znaczeniu ekonomicznym i ściśle wiąże go z teorią organizacji N. Luhmanna. W tym celu zostają przedstawione klasyczne i współczesne założenia funkcjonowania społeczeństwa jako organizacji pozostającej w związku z zarządzaniem.

Myślą przewodnią artykułu jest identyfikowanie postrzegania zadań koordynacyjnych w dyskursie organizacji i krytykowanie zbyt mocnego powiązania zarządzania z globalizacją gospodarczą. Współczesny rozwój teorii zarządzania i organizacji przedsiębiorstwa przyszłości w głównej mierze bazuje na pracach P. Druckera oraz P.M. Senge’a i innych. Podstawą rozwoju gospodarki światowej w dobie globalizacji stają się przedsiębiorstwa

³ Stiglitz J.E.: Globalizacja. PWN, Warszawa 2006, s. 26.

⁴ Hirst P., Thompson G.: Globalization in Question. Polity Press, London 1996, p. 48; por.: Sutton J.: Quality, Trade and the Moving Window. The Globalisation Process. “The Economic Journal”, Vol. 117, 2007, p. F469-F498.

⁵ Gierszewska G., Wawrzyniak B.: Globalizacja. Wyzwania dla zarządzania strategicznego. Poltext, Warszawa 2001, s. 13.

⁶ Stoner J., Freeman R.E., Gilbert D.R.: Kierowanie. PWE, Warszawa 2001, s. 137.

⁷ Penc J.: Zarządzanie w warunkach globalizacji. Difin, Warszawa 2003, s. 147-148.

⁸ Gierszewska G., Wawrzyniak B.: Globalizacja. Wyzwania dla zarządzania strategicznego. Poltext, Warszawa 2001, s. 13.

⁹ Koźmiński A.K. (red.): Współczesne teorie organizacji. PAN, Warszawa 1983, s. 16.

inteligentne, samouczące, samoregulujące się oraz wirtualne i zwinne, jak również przedsiębiorstwa sieciowe oparte na związkach technologicznych, funkcjonalnych, organicznych i geograficznych. Aktualnie przedsiębiorstwa muszą cechować się umiejętnościami adaptacyjnymi, wysoką elastycznością działania i szybką reakcją na zachodzące w jego otoczeniu zmiany¹⁰. Poprzez powiązanie zarządzania z teorią organizacji N. Luhmanna wskazano na nowe perspektywy w interpretowaniu pojęcia *zarządzanie* i stworzono możliwość systematycznego porównywania różnorodnych form działalności społecznych poprzez zarządzanie. Jednym z podstawowych pojęć nauk o zarządzaniu zdaje się być *społeczeństwo*. Rozumiane w szerokim spektrum posiada zdolność mobilizowania kapitału społecznego, generując innowacyjność oraz poszerzając rynek usług. Przedsiębiorstwo społeczne to duża część gospodarki rynkowej, którą uzupełnia generując jej podaż i popyt.

2. Krytyka pojmowania pojęcia zarządzanie

Termin zarządzanie odnosi się do społeczeństwa w znaczeniu rozwiązywania i/lub ujawniania problemów koordynacyjnych w organizacjach różnego typu. To ekonomiczne rozumienie tego pojęcia nie jest jednak kompletne i nie oddaje w pełni jego złożoności. Często Autorzy pojmowali zarządzanie jako formę działania lub komunikacji. Według S. Sudoła „Zarządzanie stało się obecnie jednym z najważniejszych czynników rozwoju. [...] jest działaniem praktycznym, czyli świadomym i celowym działaniem ludzi, dążącym do zmiany istniejącej rzeczywistości gospodarczej lub społecznej. Praktyczna realizacja zarządzania występuje od zarania dziejów, od czasu realizowania przez ludzi złożonych działań zespołowych”¹¹. Natomiast A. Koźmiński uważa, że „zarządzanie ma szczególne silne kłopoty z tożsamością..., wynikają one z ważnych przyczyn: po pierwsze – z młodości i dynamiki rozwoju, po drugie – z bardzo silnego zróżnicowania problematyki i metod, po trzecie – z praktycznego charakteru dyscypliny i po czwarte wreszcie z jej metodologicznego rozwoju”¹². Jak wskazuje Ł. Sułkowski, „Zarządzanie stanowi wpływową dyscyplinę społeczną i łączy wszystkie aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji. [...] nauka ta boryka się z problemami podstawowymi, takimi jak: zdefiniowanie podstawowego

¹⁰ Otolą I.: Procesy zarządzania przedsiębiorstwami a konkurencyjność w warunkach zarażonego rynku. Monografia nr 270. Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2013, s. 18.

¹¹ Sudół S.: Zarządzanie jako dyscyplina naukowa. Charakterystyczne cechy nauk o zarządzaniu, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 112.

¹² Koźmiński A.K.: Tożsamość nauki o zarządzaniu, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 123-124.

przedmiotu badań, wypracowanie metodologii czy zbudowanie paradygmatu”¹³. B. Nogalski zwraca uwagę, że „nauki o zarządzaniu są dyscypliną naukową, która pozwala wykorzystać wiedzę o prawidłowościach funkcjonowania i rozwoju organizacji oraz zasad zarządzania nimi w praktycznej działalności. Jako społeczne nauki praktyczne odpowiadają na zapotrzebowanie praktyki gospodarczej, przez co pozostają one w bliskim kontakcie z praktyką zarządzania. Z tego powodu dość powszechnie lansowany jest pogląd, że zarządzanie to równocześnie nauka i sztuka”¹⁴. Innowacyjne zarządzanie – jak pisze Z. Olesiński – „stwarza możliwość znacznego wsparcia dominujących obecnie mechanizmów decyzyjnych – administracyjnych i politycznych, przez mechanizmy menedżerskie preferujące kreowanie zespołów problemowych, wyłaniających liderów, sprzyjających nawiązywaniu współpracy”¹⁵.

Mimo wielu prób odcięcia społecznych interpretacji znaczenia zarządzania od kategorii gospodarczych czy ekonomicznych, nie udało się stworzyć zupełnie odrębnej definicji.

Funkcje zarządzania stale analizowano w kontekście gospodarczej globalizacji, przedstawiano kształtowanie się organizacji na tle zmian gospodarczych, gdzie organizacja interpretowana była jako zakład i/lub przedsiębiorstwo, przez co zaniebano badania specyficznych typów organizacji. Nie uwzględniano interdyscyplinarnej roli zarządzania i nie brano pod uwagę właściwości organizacji niegospodarczych. Zarządzanie i koordynacja postrzegana była jako kategoria ekonomiczna, którą należy identyfikować w ramach ekonomii i gospodarki. Stwierdzenie, że nie ma nic lepszego czy bardziej funkcjonalnego niż znakomita teoria, oznacza, że sformułowane teorie organizacji powinny służyć i ułatwiać zarządzającym rozumienie zasad funkcjonowania organizacji, aby ułatwić podstawę ich formułowania¹⁶. Ponieważ nowe organizacje tworzą związki z klientem, które są oparte na jak najbliższej jego współpracy z pracownikiem, można pokusić się o twierdzenie, że jest to troska o klienta¹⁷.

Tak ograniczona interpretacja omawianego terminu nie dała się zastosować wobec zmian, jakie dokonały się na polu zarządzania, a tym bardziej nie można było jej przełożyć na praktykę społeczną. Zmiana technologii zarządzania, a wraz z nią zmiany społecznych funkcji wymogły funkcjonalne podejście do problemu.

Głównym celem N. Luhmanna była zmiana dotychczasowych teorii organizacji w sensie społeczeństwa. Jego kontrowersyjne analizy pozwoliły poszerzyć i rozbudować ujmowanie

¹³ Sułkowski Ł.: O potrzebie rozwoju epistemologii zarządzania, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 141.

¹⁴ Nogalski B.: Modele biznesu jako narzędzia reorientacji strategicznej przedsiębiorstw, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011, s. 445.

¹⁵ Olesiński Z.: Zarządzanie relacjami międzyorganizacyjnymi. C.H. BECK, Warszawa 2010, s. 50.

¹⁶ Zorska A.: Ku globalizacji?... op.cit., s. 15.

¹⁷ Cumings T.G., Worley Ch.G.: Organization Development & Change. South, Western College Publishing Cincinnati, Ohio 1997, p. 340.

procesów zarządzania i odnieść je do praktyk społecznych. N. Luhmannowi zarzucano dehumanizację socjologii i zrzucenie człowieka na margines. Twierdził on, iż ludzie tkwią w „międzyludzkich układach komunikacyjnych”, tworząc społeczne systemy. Są to zamknięte systemy, nienawiązujące kontaktów ze środowiskiem zewnętrznym. Są to także systemy autopoietyczne, które wytwarzają swoje własne elementy, wyznaczając swoje granice i określając strukturę, są samowytwarzające, a każda z ich operacji zależy od operacji wcześniejszych i informacji¹⁸, które gromadzone są z czasem¹⁹.

Społeczeństwo jako system obejmuje wszystkie zachodzące i możliwe formy komunikacji, reprodukuje się poprzez wytwarzanie coraz to nowszych jej form²⁰. N. Luhmann przez pojęcie komunikacji rozumie operację produkującą system ze swoich własnych produktów, czyli reprodukującą go. Taka identyfikacja komunikacji pozwala przyjąć system społeczny jako operacyjnie zamknięty, czyli złożony wyłącznie z własnych operacji, który reprodukuje komunikację z wcześniejszych komunikacji²¹.

System społeczny, w pojmowaniu N. Luhmanna, oznaczał związek społecznych oddziaływań, które odnoszą się do siebie i różnią się od działań, które do systemu nie należą. System to: „przebieg procesów wyznaczonych przez różnicę, gwarantuje on zestaw cech, który jest konieczny do budowy elementów systemu, a mianowicie (gwarantuje on) możliwość określania się poprzez odniesienie do innych elementów systemu”²².

Dyferencja system – środowisko jest myślą przewodnią teorii systemu, a różnica – podstawową operacją, dzięki której system powstaje, trwa i reprodukuje się. Systemy, by trwać i zachować własną tożsamość, muszą ukształtować reguły samoobserwacji, które wychwytyują tę różnicę. Teoria ta to teoria systemów otwartych na środowisko. Jak stwierdza N. Luhmann, teoria systemów społecznych jest uniwersalna na tyle, iż staje się „całym światem, odniesionym do systemowej referencji systemów społecznych, to znaczy odniesionym do charakterystycznej dla systemów społecznych różnicy między systemem a środowiskiem”²³. Według N. Luhmanna współczesne społeczeństwo ma słaby stopień wewnętrznej integracji. Składa się ono z funkcjonalnych podsystemów, które posiadają znaczną autonomię i ograniczoną zdolność komunikacji między sobą²⁴.

Teorie N. Luhmanna adaptowane na gruncie nauk o zarządzaniu umożliwiły pojmowanie interakcji, organizacji i społeczeństwa jako dystynktywnych typów systemu. Zarządzanie,

¹⁸ Więcej na temat jakości informacji: Stachowicz J. i inni: Polskie doświadczenia w kształtowaniu społeczeństwa informacyjnego, [w:] L.H. Haber (red.): Dylematy cywilizacyjno-kulturowe. AGH, Kraków 2002, s. 289-290.

¹⁹ Szacki J.: Historia myśli socjologicznej. PWN, Warszawa 2002, s. 935-942.

²⁰ Ibidem, s. 417.

²¹ Luhmann N.: Pojęcie społeczeństwa, [w:] Jasińska-Kania T.I.A., Nijakowski L. M., Szacki J., Ziółkowski M. (red.): Współczesne teorie socjologiczne. Scholar, Warszawa 2006, s. 417-418.

²² Luhmann N.: Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag, Opladen 2000, s. 235.

²³ Ibidem, s. 236.

²⁴ Szacki J.: Historia myśli socjologicznej. PWN, Warszawa 2002, s. 935-942.

w tej perspektywie, jawi się jako forma koordynacji w organizacjach, a struktury organizacji zależne są od kontekstu społecznego, systemu i funkcji praktyk społecznych.

Można pokusić się nawet o twierdzenie, że przełożenie teorii N. Luhmanna na procesy zarządzania pozwoliły ująć je funkcjonalnie i dostosować do różnorodnych struktur i praktyk społecznych.

3. Koordynacja w znaczeniu zarządzania

Dyskurs na temat zarządzania przez długi czas zdominowany był przez nauki, dotyczące szeroko pojętej ekonomiki przedsiębiorstw. Zarządzanie interpretowane było tutaj jako instytucja, kompleks zadań i funkcja „sterowania procesami wydajności”, czyli jako planowane, kontrolowane i zorganizowane działanie.

Zarządzanie „w XXI wieku w nowych rozwiązaniach widzi nowe możliwości dla organizacji. Myśl przewodnia oznaczająca wychodzenie poza dotychczasowe ramy wyznacza główny kierunek wszelkich podejmowanych w przedsiębiorstwie działań. Aby proces wychwytywania i wdrażania zmian działał z powodzeniem, musi być on osadzony w kulturze i strukturze, która go wspiera. Jeśli wprowadza się nawet najdoskonalsze na świecie metody zmian w zacofanej firmie, nadal będzie ona podchodzić do zmian z ignorancją”²⁵.

Odpowiednio z powyższym identyfikowano i normatywnie kodowano różne role i funkcje zarządzania²⁶. Pod wpływem tych perspektyw, szczególnie w 1990 roku, rozwijało się również „społeczne zarządzanie”. Niemniej jednak w naukach społecznych dają się wyszczególnić charakterystyczne perspektywy identyfikowania zarządzania.

Funkcja zarządzania postrzegana jest w naukach społecznych klasycznie, mianowicie jako problem koordynacji i kontroli. Koordynacja została zidentyfikowana dla zarządzania jako szybkie rozwiązanie społecznego problemu. W debacie *labour-process-debate* zwrócono uwagę na transformację siły roboczej w usługach i roli zarządzania w kontroli pracowników. Ta społeczna perspektywa skłoniła duże przedsiębiorstwa do analizy na własną rękę działań koordynacyjnych i sterowania procesem produkcji.

Funkcją określającą zarządzanie jest także kontynuacja zjawisk organizacyjnych oraz różnorodność ich interpretowania.

Zdaniem M. Bielskiego, podział organizacji można uzależnić od funkcji genotypowej, dlatego też posługując się dość dużymi agregatami, wyróżnia takie typy organizacji, jak:

²⁵ Hammer M.: Sztuka konkurowania w gospodarce XXI wieku. Plan działania. Helion, Gliwice 2006, s. 341.

²⁶ Mintzberg H.: Mintzberg über Management: Führung und Organisation. Mythos und Realität. Wiesbaden 1991.

- „gospodarcze (działające na podstawie zasady ekonomiczności),
- służące zaspokajaniu niematerialnych potrzeb społeczeństwa (z reguły niedochodowe): szkoły, szpitale, organizacje kulturalne, naukowe,
- administracyjne ogólnopństwowe i lokalne, militarne i policyjne,
- społeczne: partie polityczne, stowarzyszenia, związki zawodowe,
- religijne”²⁷.

Brakuje jednak konsekwencji w ich definiowaniu, występuje dowolność ich klasyfikacji oraz duża łatwość w uogólnieniu koncepcji wobec wymogów technologicznych i społecznych, determinujących różne formy organizacji gospodarczych i niegospodarczych. Pierwszą zasadniczą różnicą pomiędzy nimi jest forma prawna, według której prowadzą swoją działalność. Różnorodność zasad prawnych umożliwia im podejmowanie wszechstronnych i efektywnych działań. Pozwala na swobodę przeznaczenia zysków, bez konieczności ich podziału pomiędzy współzarządzających, udziałowców czy pracowników.

Ta wieloaspektowość prawna daje organom założycielskim możliwość samostanowienia zasad niewynikających z kodeksu spółek handlowych oraz osiągania założonych celów społecznych.

D. Baecker sformułował aspekt koordynacji, umieszczając zarządzanie w ramach socjologicznej nauki o zarządzaniu – „po pierwsze jako zadanie koordynujące [...] i po drugie jako przyjmowanie tego działania koordynującego, krzyżujące się z techniczną efektywnością i ekonomiczną efektywnością”²⁸.

Włączenie funkcji koordynującej w zarządzanie jest cechą wiodącą w naukach o społeczeństwie. Dają się na tym polu wyszczególnić trzy dominujące warianty z zakresu tematyki o zarządzaniu, określone terminami: klasa, osoba i proces. Pierwszy wariant to klasa społeczna – „menadżer” (później „grupa”), której znaczenie widoczne jest w procesie produkcji. Uwzględniając taki punkt widzenia, klasa zarządzania rozwinęła się na początku ostatniego stulecia i sukcesywnie poprzez zawłaszczenie kontroli środków produkcyjnych stała się klasą przodującą. Przedsiębiorcy rezygnując z kontroli i oddając menadżerom część swoich obowiązków, doprowadzili do wyłonienia się najsilniejszej klasy rządzącej rynkiem, wskazując na zmianę ról i sytuując menadżera na stanowisku wiodącym.

Drugi wariant pozostaje wierny klasycznym teoriom zarządzania, identyfikując go z określoną kategorią osób. W przeciwieństwie do klasycznej perspektywy wysunięto tutaj na pierwszy plan organizację. Menadżer nie był wiodącym mechanizmem w strukturach, był postrzegany jako „wykonawca funkcji”. Do jego zadań należało formułowanie celu,

²⁷ Galata S.: Podstawy zarządzania nowoczesną organizacją. Ekonomia, kultura, bezpieczeństwo, etyka. Difin, Warszawa 2007, s. 17.

²⁸ Baecker D.: Ausgangspunkte einer soziologischen Managementlehre, [in:] Baecker D. (red.): Organisation und Management. Suhrkamp, Frankfurt/M. 2003, s. 219.

kształtowanie struktur organizacyjnych. Jemu też przysługiwało prawo do podejmowania decyzji. Działanie oparte na zarządzaniu, w tym kontekście, zorientowane jest na osiągnięcie celu²⁹.

Analizy zarządzania w aspekcie organizacji społecznej dowiodły, iż pod hasłem „menadżer” rozumiano słowo męczyzna. Badania wskazały na problem dyskryminacji kobiet. Wraz ze zmianą interpretowania zarządzania zmieniło się definiowanie menadżera. Menadżer, na rynku kapitalistycznym, stał się, w wyniku analiz procesów refleksywnej racjonalizacji, agentem do spraw strategii racjonalizatorskich. Przede wszystkim średnie zarządzanie narzuciło kompleksową przemianę w obejmowaniu stanowisk pracy. Nieważna jest płeć, lecz wiedza, doświadczenie i konkurencyjność na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy.

Z kolei ostatni wariant odchodzi od klasycznej wizji zarządzania, społecznej teorii klas, jak również kategorii osób w strukturach organizacyjnych na rzecz zarządzania jako procesu regulującego produkcję i usługi. G. Scheinstock argumentował, że zarządzanie, w perspektywie funkcjonalnej, jest mechanizmem wprowadzającym w życie procesy zarządzania na czas nieokreślony³⁰. Struktura i działanie stoją tu w synergii i przekładane są na różnorodną praktykę zintegrowaną z koordynacją. Praktyki zarządzania wpływają na mechanizmy konstytuowania i reprodukcji procesów produkcyjnych, gwarantujących produkcję normatywną i koherencyjną, jak również czasową kontynuację w organizacjach.

Według M. Pohlmann współczesne rozumienie zarządzania jako procesu konkretyzuje się tylko w ramach teorii organizacji, w której to proces organizacyjny jest kolektywnym fenomenem. Zarządzanie jest decydującym faktorem w interpretacji celu w organizacjach, tworzy „mosty” łączące wydawane decyzje z rzeczywistością³¹.

Przy omawianiu organizacji warto również wyjaśnić pojęcie projektowania, które polega na „konceptyjnym przygotowaniu działań zanim zostaną wykonane, bowiem jest to bardziej sprawne oraz oceniane ze względu na kontekst etyczności”³².

Badania prowadzone w obrębie społeczeństwa wykazały, iż między nakreślonymi wyżej trzema perspektywami (klasa, osoba, proces) istnieje ścisły związek. Analizy interakcji, organizacji, procesów produkcji, aktorów zarządzania w kontekście społecznych ram otworzyły nowe spojrzenie na zarządzanie i dowiodły, iż teorie na temat procesów zarządzania nie były niekompletne bez przełożenia na praktyki społeczne.

²⁹ Pohlmann M.: Management, Organisation und Sozialstruktur – Zu neuen Fragestellungen und Konturen der Managementsoziologie, [in:] Schmidt R., Gergs H.-J., Pohlmann M. (red.): Managementsoziologie. Themen, Desiderate, Perspektiven, München 2002, s. 231.

³⁰ Schienstock G.: Management als sozialer Prozess, [in:] Ganter H.-D., Schienstock G. (red.): Management aus soziologischer Sicht. Unternehmensführung, Industrie- und Organisationssoziologie. Wiesbaden 1993, s. 10.

³¹ Pohlmann M.: Management..., op. cit., s. 232-233.

³² Gasperski W.: Wiedza o organizacji i zarządzaniu oraz jej poznawcze ugruntowanie. „Współczesne Zarządzanie”, nr 1, 2007, s. 34-47.

4. Zarządzanie, organizacja, struktura

Zarządzanie powinno być interpretowane bardziej zdecydowanie niż dotychczas, jako element struktury organizacji. W proponowanych teoriach organizacyjnych zarządzanie jako system interakcji było trudne do wyobrażenia, zdecydowanie trudniejsze niż zarządzanie firmą. Społeczna wizja systemu zaproponowana przez N. Luhmanna i przełożona na teorie organizacyjne umożliwia funkcjonalny pogląd omawianego zjawiska. W związku z powyższym zarządzanie w artykule zostało przedstawione jako element struktury organizacji z podjęciem próby jego analizy w czterech wymiarach:

1. kapitału organizacyjnego³³,
2. drogi komunikacji,
3. ludzi³⁴,
4. stanowisk pracy.

Programy organizacyjne opisują reguły/zasady, według których podejmowane są właściwe procesy koordynacyjne, zorientowane na osiągnięcie celu. Opisują wytyczne dla działań menadżerów w celu uniknięcia niepewności w podejmowaniu decyzji. W nowoczesnych programach dotyczących zarządzania dba się o otwartość działań przy opracowywaniu problemów koordynacyjnych, uwzględniając istotność samoorganizacji i samoregulacji na wszystkich stanowiskach pracy.

Głównym celem opracowywania programów jest stworzenie obiektywnych wytycznych zarządzania (między innymi, aby usprawnić pracę organizacji, które nie potrafią same znaleźć rozwiązań).

Komunikacja w organizacjach jest również bardzo istotnym zjawiskiem. Profesjonalne określenie i obserwacja interakcji w środowiskach zawodowych, organizacjach przyczynia się do poprawnego identyfikowania wspólnej koordynacji, co przekłada się na sprawne funkcjonowanie organizacji jako systemu.³⁵ Natomiast bez ludzi nie byłoby organizacji. Każda osoba zajmuje przypisaną jej lokalizację, a wraz z nią stara się wykonywać określone zadania koordynacyjne.

Miejsca łączą z kolei trzy wyżej omawiane wymiary struktur, a mianowicie: programy, drogi komunikacji i osoby. N. Luhmann argumentuje, że z zajmowanymi miejscami ściśle

³³ Kaplan R., Norton R.: The execution Premium. Linking Strategy to Operations for Competitive Advantage. Harvard Business Press, Boston, 2008, p. 252. Zobacz szerzej: Stachowicz J.: Presja innowacji w zarządzaniu; w kierunku nowego paradygmatu organizacyjnego zarządzania, [w:] Rokita J. (red.): Współczesne kierunki rozwoju nauk o zarządzaniu. Cz. II. GWSH, Katowice 2008.

³⁴ Kaplan R., Norton R.: Alignment. Using the Balanced Scorecard to Creative Corporate Synergies. Harvard Business Press, Boston 2006, p. 96.

³⁵ Wiesenthal H.: Markt, Organisation und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination, [in:] Werle R., Schimank U. (red.): Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit. Frankfurt/M. 2000, s. 63.

związana jest zarówno komunikacja, jak i koordynacja. Opis stanowisk definiuje odpowiedzialność zadań koordynacyjnych (zadania koordynacyjne są nierówne i ściśle związane z zajmowaną pozycją w organizacji)³⁶.

5. Zakończenie

Studia nad zarządzaniem są ogromnym polem badawczym. Naukowcy pracujący nad tym procesem starają się wyjść poza tradycyjne definicje, chcąc pokazać różnorodność wariantów jego rozumienia. Problematyka zarządzania jest nacechowana wielowariantowym podejściem do omawianego zjawiska. Wyjaśnienie i zdefiniowanie tego terminu nie jest więc prostym zadaniem i zależy w dużym stopniu od dziedziny, która się nim zajmuje. Złożoność tego fenomenu sprawiła, iż jest on w ciągłym rozwoju.

Zarządzania nie można odnosić tylko do systemu teoretycznego, pewnego schematu organizacyjnego, który znajduje praktyczne zastosowanie w procesach zarządzania firmą.

Bezzasadna jest również jego korelacja z hierarchicznym systemem wykonawczym czy wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi. Podkreślić należy natomiast znaczenie zarządzania jako wieloaspektowego systemu, sterującego zorganizowanym procesem w firmie.

Tak rozumiane zarządzanie obejmuje następujące aspekty:

- aspekt celowości odnoszący się do podziału pracy, systemu motywacyjnego czy reguł współdziałania,
- aspekt podmiotowości akcentujący system oceny efektywności zarządzania czy zasady zawierania kontaktów menadżerskich, ale również pozostawiający nie bez znaczenia rolę kierownictwa,
- aspekt strukturalny wpływający na organizację systemu planowania, systemu kontroli czy systemów decyzyjnych,
- aspekt funkcjonalności podnoszący znaczenie zasad, funkcji i stylów zarządzania w odniesieniu do systemów funkcjonalnych, technicznych i decyzyjnych systemu zarządzania,
- aspekt instrumentalności umożliwiający opis instrumentów finansowych, metod analitycznych i organizacyjnych stosowanych w zarządzaniu.

Z powyższych rozważań można wnioskować, że zarządzanie to nie tylko typ czy sposób organizacji przedsiębiorstw, komunikacji i koordynacji, ale również wytwór działania człowieka, proces produkowania i reprodukowania manifestujący się w szeroko pojmowanych

³⁶ Luhmann N.: Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag, Opladen 2000, s. 232.

kontekstach społecznych. Obejmuje swoim zakresem zarówno organizacje gospodarcze, jak i szkolne, polityczne, medyczne, uniwersyteckie czy kościelne.

Zarządzanie organizuje wiele obszarów ludzkiego działania.

Pojawianie się różnych koncepcji zarządzania jest z jednej strony świadectwem zmian w myśleniu, pojmujących procesy zarządzania jako elementarny, zasadniczy czynnik konstytuujący rzeczywistość, a z drugiej są to koncepcje odnoszące się do sfery społecznej, ukazując ją jako pewne działanie umożliwiające funkcjonowanie i obcowanie ludzi w organizacjach. Badania otworzyły analizę zarządzania na to co również społeczne, a nie tylko związane z pojmowaniem zarządzania w kontekście globalizacji gospodarczej.

Bibliografia

1. Baecker D.: Ausgangspunkte einer soziologischen Managementlehre, [in:] Baecker D. (red.): Organisation und Management. Suhrkamp, Frankfurt/M. 2003.
2. Cumings T.G., Worley Ch.G.: Organization Development & Change. South, Western College Publishing Cincinnati, Ohio 1997.
3. Galata S.: Podstawy zarządzania nowoczesną organizacją. Ekonomia, kultura, bezpieczeństwo, etyka. Difin, Warszawa 2007.
4. Gasperski W.: Wiedza o organizacji i zarządzaniu oraz jej poznawcze ugruntowanie. „Współczesne Zarządzanie”, nr 1, 2007.
5. Gierszewska G., Wawszyniak B.: Globalizacja. Wyzwania dla zarządzania strategicznego. Poltext, Warszawa 2001.
6. Grudzewski W.M.: Współczesne kierunki rozwoju nauk o zarządzaniu. „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa”, nr 3, 2006.
7. Grudziński W.M., Hejduk I.K.: Projektowanie systemów zarządzania. Difin, Warszawa 2001.
8. Hammer M.: Sztuka konkurowania w gospodarce XXI wieku. Plan działania. Helion, Gliwice 2006.
9. Hirst P., Thompson G.: Globalization in Question. Polity Press, London 1996.
10. Kaplan R., Norton R.: Alignment. Using the Balanced Scorecard to Creative Corporate Synergies. Harvard Business Press, Boston 2006.
11. Kaplan R., Norton R.: The execution Premium. Linking Strategy to Operations for Competitive Advantage. Harvard Business Press, Boston 2008.
12. Koźmiński A.K.: Tożsamość nauki o zarządzaniu, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
13. Luhmann N.: Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag, Opladen 2000.

14. Luhmann N.: Pojęcie społeczeństwa, [in:] Jasińska-Kania T.I.A., Nijakowski L.M., Szacki J., Ziółkowski M. (red.): Współczesne teorie socjologiczne. Scholar, Warszawa 2006.
15. Mintzberg H.: Mintzberg über Management: Führung und Organisation. Mythos und Realität, Wiesbaden 1991.
16. Nogalski B.: Modele biznesu jako narzędzia reorientacji strategicznej przedsiębiorstw, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
17. Olesiński Z.: Zarządzanie relacjami międzyorganizacyjnymi. C.H. BECK, Warszawa 2010.
18. Otolą I.: Procesy zarządzania przedsiębiorstwami a konkurencyjność w warunkach zarażonego rynku. Monografia nr 270. Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2013.
19. Penc J.: Zarządzanie w warunkach globalizacji. Difin, Warszawa 2003.
20. Pohlmann M.: Management, Organisation und Sozialstruktur – Zu neuen Fragestellungen und Konturen der Managementsoziologie, [in:] Schmidt R., Gergs H.-J., Pohlmann M. (red.): Managementsoziologie. Themen, Desiderate, Perspektiven, München 2002.
21. Schienstock G.: Management als sozialer Prozess, [in:] Ganter H.-D., Schienstock G. (red.): Management aus soziologischer Sicht. Unternehmensführung, Industrie- und Organisationssoziologie. Wiesbaden 1993.
22. Schmidt R., Gergs H.J., Pohlmann M. (red.): Managementsoziologie. Themen, Desiderate, Perspektiven. München 2002.
23. Stachowicz J. i inni: Polskie doświadczenia w kształtowaniu społeczeństwa informacyjnego, [w:] Haber L.H. (red.), Dylematy cywilizacyjno-kulturowe. AGH, Kraków 2002.
24. Stachowicz J.: Presja innowacji w zarządzaniu. W kierunku nowego paradygmatu organizacyjnego zarządzania, [w:] Rokita J. (red.): Współczesne kierunki rozwoju nauk o zarządzaniu. Cz. II. GWSH, Katowice 2008.
25. Stiglitz J.E.: Globalizacja. PWN, Warszawa 2006.
26. Stoner J., Freeman R.E., Gilbert D.R.: Kierowanie. Warszawa 2001.
27. Sudoł S.: Zarządzanie jako dyscyplina naukowa. Charakterystyczne cechy nauk o zarządzaniu, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
28. Sułkowski Ł.: O potrzebie rozwoju epistemologii zarządzania, [w:] Kieżun W. (red.): Krytycznie i twórczo o zarządzaniu. Wybrane zagadnienia. Wolters Kluwer Business, Warszawa 2011.
29. Sutton J.: Quality, Trade and the Moving Window: The Globalisation Process. "The Economic Journal", Vol. 117, 2007.

30. Szacki J.: Historia myśli socjologicznej. PWN, Warszawa 2002.
31. Wiesenhal H.: Markt, Organisation und Gemeinschaft als „zweitbeste“ Verfahren sozialer Koordination, [in:] Werle R., Schimank U. (red.): Gesellschaftliche Komplexität und kollektive Handlungsfähigkeit. Frankfurt/M. 2000.
32. Zorska A.: Ku globalizacji? Przemiany w korporacjach transnarodowych i w gospodarce światowej. PWN, Warszawa 1998.