

Kazimierz Zimniewicz

Organizacja i zarządzanie - sztuka czy nauka

Prof. K.Zimniewicz - Uniwersytet Poznański. członek Rady programowej "Przeгляdu Organizacji"

Kwestia, czy organizacja i zarządzanie to sztuka czy nauka pojawia się od czasu do czasu w literaturze niemieckiej i angielskiej, także w Stanach Zjednoczonych - ojczyźnie F.Taylora - pioniera naukowych badań nad organizacją i zarządzaniem (1). Również w Polsce, pod koniec lat osiemdziesiątych, toczyła się dyskusja zainicjowana przez Śląski Oddział TNOiK (2) o przedmiocie nauki o organizacji i zarządzaniu i jej stosunku do praktyki działania. Ważnym powodem, dla którego zagadnienie to pojawia się

ponownie, są rozwijające się w Polsce szkoły menedżerów.

Studiując ich programy dochodzi się do przekonania, że słuchaczom oferuje się przede wszystkim pewne umiejętności praktyczne. Zdaniem prof. H.Mintzberga absolwentami tych szkół "...są ludzie, którzy w systematyczny sposób opanowali pewien zestaw technik i metod. Systematyczność tego kształcenia ogranicza ich kreatywność" (3). Można więc powiedzieć, że szkoły menedżerskie uczą pewnej biegłości w posługiwaniu się określonymi instrumentami. Stąd przekonanie, że organizacja i zarządzanie to sztuka.

Pogląd, że zarządzanie jest sztuką, wypowiedział jeden z najbardziej wpływowych autorów z dziedziny organizacji i zarządzania - P.Drucker. Pojawia się pytanie, czy współczesnemu menedżerowi potrzebna jest wyłącznie umiejętność posługiwania się instrumentami. Wydaje się, iż przedsiębiorca i kierownik, działający we współczesnym świecie skomplikowanych zależności, powinien być, jak na to zwrócił uwagę H.Mintzberg, osobą kreatywną. Nie może on więc funkcjonować zarówno bez pewnego zasobu doświadczeń praktycznych, jak i bez wiedzy teoretycznej, wynikającej z dorobku nauki o organizacji i zarządzaniu,

KOŁA JAKOŚCI...



- duże obniżenie kosztów prac badawczo-projektowych (do kilkunastu procent poziomu kosztów prac, zleczanych do wykonania firmom specjalistycznym);
- duże prawdopodobieństwo wdrożenia zgłoszonych rozwiązań (opracowują je ludzie, którzy znają realia przedsiębiorstwa i są kolegami realizatorów wdrożeń);
- możliwość odzyskania przez przedsiębiorstwa wartościowych pracowników, z których zbyt pochopnie zrezygnowano w czasie redukcji stanu zatrudnienia;
- ożywienie ruchu racjonalizacji pracowniczej i wynalazczości wśród załogi przedsiębiorstwa.

Koła jakości bezrobotnych mogą więc być ważnym czynnikiem poprawiającym pozycję rynkową przedsiębiorstwa. Uruchomienie programu walki z bezrobociem poprzez ruch tych kół jest również korzystne dla

resortu odpowiedzialnego w rządzie za politykę ograniczania liczby bezrobotnych, czyli MPiPS.

Trzeba tu wymienić :

- zmniejszenie liczby osób niezadowolonych z działania resortu w dziedzinie walki z bezrobociem;
- pojawienie się możliwości zgodnej współpracy resortu ze związkami zawodowymi;
- podniesienie renomy resortu dzięki pilotowaniu nowego obszaru działań sanacyjnych, obecnie szczególnie przydatnych gospodarce narodowej.

Program organizowania kół jakości bezrobotnych ma również pewne mankamenty. Do nich zaliczyć należy:

- silne uzależnienie sukcesu programu od skuteczności pomocy udzielanej kołom przez specjalistów kół jakości. Jest ich w Polsce niewielu, co ograni-

cza masowość tworzenia tych kół;

- prawdopodobieństwo istnienia po stronie przedsiębiorstwa i bezrobotnych uprzedzeń i wzajemnych niechęci;
- prawdopodobieństwo istnienia niechęci części działaczy związków zawodowych zajmujących się dotychczas rozwiązywaniem konfliktów między pracownikiem a pracodawcą - do zajmowania się problemami bezrobotnych;
- brak w Polsce szerszych doświadczeń ze stosowaniem kół jakości;
- dość długi (jak na obecne potrzeby przedsiębiorstwa) okres oczekiwania na znaczące sukcesy działalności tego ruchu.

Wiesław Załęski

M.in. zobacz W.ZAŁĘSKI: Koła jakości w polskim przedsiębiorstwie. Zarys tematyki. Instytut Wydawniczo-Wdrożeniowy "Controlling" Grodzisk Maz., 1991 r.

gdyż nie będzie mógł zrozumieć uwarunkowań, w których się znajduje i procesów zachodzących w otoczeniu.

Myśl o konieczności korzystania przez menedżerów z wiedzy teoretycznej potwierdzają wypowiedzi dwóch wybitnych przedstawicieli nauki o organizacji i zarządzaniu:

J. Zieleniewskiego i E. Grochli. Otóż J. Zieleniewski uważał, że opanowanie teoretycznych podstaw tej nauki pomaga praktykowi dostrzec pewne zjawiska, których nie zauważyłby bez jej znajomości. Autor ten był zdania, że nauka o organizacji i zarządzaniu służy do zwiększenia trafności decyzji itd. (4)

Według E. Grochli głównym celem nauki o organizacji i zarządzaniu jest dostarczenie praktykowi aktywnych i przydatnych do zastosowania w życiu schematów myślowych. Schematy te powinny obejmować wszystkie stany realne i związki między nimi, które mają istotne znaczenie dla praktyka (5). Jak widać, obaj wybitni przedstawiciele polskiej i niemieckiej nauki o organizacji i zarządzaniu podkreślają ścisłe związki występujące między teorią a praktyką.

Z dotychczasowych wywodów wynika, że trudno uznać organizację i zarządzanie wyłącznie za sztukę. Wydaje się, iż menedżer o wysokich kwalifikacjach powinien dysponować wiedzą teoretyczną, a więc posiadać pewną "obudowę" intelektualną dla swojej działalności praktycznej.

Rozważając problem: organizacja i zarządzanie to nauka czy sztuka, warto rozwinąć myśl P. Druckera, iż zarządzanie to medycyna organizacji gospodarczych. Według Encyklopedii Powszechnej PWN "Medycyna to nauka o zdrowiu i chorobie człowieka, umiejętność (sztuka) zapobiegania chorobom i leczenia chorych. Medycyna należy do nauk przyrodniczych, gdyż opiera się na fizyce, chemii, biologii i in., ale jest jednocześnie nauką humanistyczną, gdyż przedmiotem jej jest człowiek - dlatego też korzysta z psychologii, socjologii i innych nauk społecznych" (6).

Z powyższej definicji wyraźnie wynika dwoisty charakter medycyny. Z jednej strony zawiera ona w sobie umiejętności praktyczne, które przekazywane są kandydatowi na

lekarza w trakcie studiów. Z drugiej strony umiejętności te poparte są głębią wiedzy, wynikającą z ogromu interdyscyplinarnej wiedzy o organizmie człowieka. Tak więc trudno wyobrazić sobie działalność lekarza, mającego pewne umiejętności i nawyki oraz znającego proces postępowania w leczeniu, bez tej właśnie obudowy intelektualnej, pozwalającej mu zrozumieć działanie organizmu ludzkiego jako systemu.

Można przyjąć, że sytuacja nauki o organizacji i zarządzaniu jest podobna do medycyny. Daje przyszłemu menedżerowi pewne umiejętności, pozwalające mu na swobodne kierowanie przedsiębiorstwem, badanie stanu i uzdrowienie jego sytuacji. Podobnie więc, jak w medycynie, występuje tu konieczność dokonania diagnozy i podjęcia decyzji dotyczących środków zaradczych. Trudno jednak o trafną decyzję bez zrozumienia wszelkich okoliczności wewnętrznych, jak i zewnętrznych, w których znajduje się konkretne przedsiębiorstwo.

Wracając do myśli P. Druckera można przyjąć, że porównanie nauki o organizacji i zarządzaniu z medycyną jest uprawnione ze względu na ich charakter; obie bowiem zawierają pierwiastki nauki i sztuki, intelektualne i techniczne. W powszechnym użyciu jest powiedzenie: błąd w sztuce lekarskiej. Przez analogię można powiedzieć: błąd w sztuce zarządzania, choć implikacje tej pomyłki są innego rodzaju niż omyłki lekarza.

Reasumując: nauka o organizacji i zarządzaniu zawiera elementy nauki i sztuki. Występują one równolegle i wzajemnie się przenikają. A zatem nie ma podstaw do stwierdzenia, że organizacja i zarządzanie to sztuka.

Wielokrotnie i na różnych łamach rozpatrywano "naukowość" nauki o organizacji i zarządzaniu. Andrzej K. Koźmiński w swym "Raporcie o Zarządzaniu" przedstawił swoje wątpliwości pisząc m.in.: "Sytuację w nauce o organizacji i zarządzaniu także trudno uznać za ustabilizowaną. Dyscyplina ta charakteryzuje się bowiem częstymi funkcjami zainteresowań i względów badawczych oraz preferowanych podejść metodologicznych, dokonującymi się w pewnej mierze na zasadzie "zmian

mody" pod wpływem doraźnych potrzeb praktyki w krajach najwyżej rozwiniętych. Sytuacja ta wynika w znacznej mierze z braku ustabilizowanych podstaw teoretycznych i metodologicznych dyscypliny. Dodatkowe utrudnienia wynikają z interdyscyplinarnego charakteru nauki organizacji i zarządzania oraz trudności wyraźnego rozgraniczenia jej przedmiotu oraz względu badawczego od przedmiotów i względów badawczych innych nauk społecznych, a zwłaszcza ekonomii i socjologii" (7). Dalej autor ten wspomina jeszcze o wpływie na tę naukę prądów intelektualnych z bardziej dojrzałych nauk społecznych.

Terminy takie jak organizacja i zarządzanie są terminami bardzo pojemnymi. Fenomenem organizacji i zarządzania interesuje się wiele różnych nauk (ekonomia, socjologia, psychologia, prawo itd.), które dla swoich potrzeb odmiennie definiują te pojęcia. Można zatem przyjąć, iż nauka o organizacji i zarządzaniu pełni rolę czynnika scalającego i objaśnia sprawność funkcjonowania zespołów ludzkich, a w szczególnym przypadku - człowieka, wykorzystując w tym celu dorobek różnych dyscyplin naukowych. Jeśli tak, to będą występować trudności z wyraźnym rozgraniczeniem przedmiotu nauki o organizacji i zarządzaniu oraz jej względu badawczego od przedmiotów badawczych innych nauk społecznych. Jest to jednak cecha charakterystyczna współczesnej nauki, polegająca na tym, iż nie ma dokładnie wytyczonych granic między pokrewnymi dyscyplinami.

Kazimierz Zimniewicz

1) W.H.STAEHLE, Management. Eine verhaltenwissenschaftliche Einführung, München 1980, s.47 i nast.

2) Dyskusja nad tożsamością nauk organizacji i zarządzania. Materiały robocze. TNOiK Oddział Śląski 1989.

3) Przede wszystkim zdrowy rozsądek. Wywiad z prof. H.MINTZBERGIEM, Przegląd Organizacji 1991, nr 1, s.5.

4) J.ZIELENIEWSKI, Organizacja i zarządzanie, Warszawa 1969, s.244-247.

5) E.GROCHLA, Rozwój i stan obecny teorii organizacji, Organizacja i Kierowanie 1982, nr 3-4.

6) Encyklopedia Powszechna PWN, t.3, Warszawa 1975, s.74.

7) A.K.KOŹMIŃSKI, Raport o zarządzaniu (I), Przegląd Organizacji 1991, nr 3, s.7.