

MECHANIZMY ROZWOJU PARADYGMATÓW ZARZĄDZANIA

<https://doi.org/10.33141/po.2014.02.01>

Przeгляд Organizacji, Nr 2 (889), 2014, ss. 8-13
www.przeглядorganizacji.pl

©Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa (TNOiK)

Andrzej Jaki

Wprowadzenie

Przeobrażenia form prawnych i typów własności przedsiębiorstw, jak również zmiany zakresu oraz charakteru więzi produkcyjnych, organizacyjnych i kapitałowych, współkształtujących ich relacje z otoczeniem gospodarczym oraz implikujących tym samym powstawanie różnorodnych wielopodmiotowych struktur gospodarczych, stały się czynnikiem sprawczym zmian w mechanizmach funkcjonowania współczesnych podmiotów gospodarczych. Zrodziło to zarazem potrzebę zmian w zakresie kształtowania systemu zarządzania przedsiębiorstwem oraz wykorzystania dostosowanego do istniejących warunków instrumentarium zarządzania, bazującego na odpowiednio powiązanych ideach, zasadach, metodach, technikach i narzędziach, umożliwiających nadanie systemowi zarządzania pożądanego kształtu. Realizacja wytyczonych w ten sposób oczekiwań zrodziła potrzebę takiego rozwoju teorii i praktyki zarządzania, który możliwie najpełniej służyłby wypełnianiu misji nauk o zarządzaniu jako pragmatycznej dyscypliny naukowej, podporządkowanej potrzebom praktyki życia gospodarczego i społecznego zarówno poprzez dostarczanie wzorców efektywnych rozwiązań zarządczych oraz metod ich implementacji, jak i poprzez inspirację dla twórczego poszukiwania nowych, efektywniejszych rozwiązań [Lichtarski, 2007, s. 59-60].

Rozwój nauk o zarządzaniu, podobnie jak i rozwój innych dyscyplin naukowych wchodzących w skład różnych dziedzin nauki, jest nieodłącznie związany z powstawaniem i ewoluowaniem coraz to nowych paradygmatów, które T.S. Kuhn określił mianem „macierzy dyscypliny naukowej”, opartej na naukowych prawach i uogólnieniach, modelach heurystycznych i ontologicznych, naukowych wartościach oraz modelowych wzorcach rozwiązań konkretnych naukowych problemów [Kuhn, 2001, s. 314-327]. Paradygmaty wytyczają różne orientacje w nauce, stanowią ideową podstawę do powstawania naukowych koncepcji, a tym samym tworzą fundament funkcjonowania wspólnot naukowych. Stanowią one zarazem metodologiczne podstawy nauk o zarządzaniu, wpisując się w najbardziej ogólny poziom ich metodologii określanej mianem filozofii [Lisiński, 2011, s. 15-47]. W ten sposób ujawnia się zróżnicowany wpływ poszczególnych paradygmatów na ewolucję teorii i praktyki zarządzania oraz zmiany w orientacjach przedsiębiorstw.

Pragmatyka nauk o zarządzaniu sprawia, że ich rozwój jest w znacznym stopniu implikowany zmianami w praktyce gospodarczej, co rodzi zarazem nowe inspiracje teoretyczno-metodologiczne – w tym przeobrażenia paradygmatów i koncepcji zarządzania. Wprawdzie cechą paradygmatów, jako kluczowych twierdzeń naukowych podzielanych przez szeroką wspólnotę uczonych, powinna być stabilność, to jednak zmiany zachodzące w samych przedsiębiorstwach oraz w ich otoczeniach rodzą potrzebę ewoluowania paradygmatów, a czasem ich obalania i zastępowania nowymi [Sudoł, 2012, s. 87-89]. Świadczy to równocześnie o rozwoju nauk o zarządzaniu jako dyscypliny naukowej i ich adaptacyjności do zmieniającej się rzeczywistości gospodarczej. Stąd podstawowym celem niniejszego artykułu jest analiza i egzemplifikacja ewolucji paradygmatów nauk o zarządzaniu wraz z ukazaniem ich wpływu na rozwój koncepcji zarządzania. W tym kontekście sformułowano hipotezę badawczą, że zmiany warunków i czynników funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw przyczyniają się do powstawania nowych paradygmatów zarządzania, wskazują pożądaną kierunek ewoluowania dotychczasowych paradygmatów, a zarazem wytyczają nowe orientacje i koncepcje oraz dostosowane do nich szczegółowe metody i techniki zarządzania. W toku realizacji celu artykułu oraz weryfikacji sformułowanej hipotezy badawczej posłużono się analitycznym i syntetycznym podejściem badawczym oraz wnioskowaniem indukcyjnym, umożliwiającym prezentację wyników przeprowadzonych dociekań.

Paradygmaty nauk o zarządzaniu i ich ewolucja

Dynamiczny rozwój gospodarki towarowo-pieniężnej wraz z towarzyszącym mu procesem wyłaniania się profesjonalnych podmiotów gospodarczych, prowadzących działalność produkcyjną, handlową i usługową, stworzył fundament powstania i rozwoju gospodarki kapitalistycznej. Skala i rozmach rewolucji przemysłowej uwypukliły potrzebę opracowania spójnych zasad organizowania działań zbiorowych, funkcjonowania podmiotów społecznych i gospodarczych oraz pozyskiwania i wykorzystywania różnych składników zasobów gospodarczych. Legło to u podstaw

wyodrębnienia nauk o zarządzaniu oraz wskazania ich roli w obszarze opisu i wdrażania mechanizmów funkcjonowania podmiotów gospodarczych [Malara, 2013, s. 14-15]. Doświadczenia ery industrializacji, zapoczątkowanej pod koniec XVIII wieku, a przebiegającej w kolejnych etapach aż do drugiej połowy XX wieku, stały się podstawą dla sformułowania takich uniwersalnych paradygmatów nauk o zarządzaniu, jak: paradygmat racjonalności, paradygmat organizacyjny oraz paradygmat systemowy. Paradygmaty te wytyczają zarazem sens istnienia i rozwoju przedsiębiorstwa, determinując jego cele, środki i strategie działania. Wskazują one bowiem podstawowe atrybuty przedsiębiorstwa jako:

- podmiotu celowego, kierującego się w swojej działalności wyrosłą na gruncie prakseologii zasadą racjonalnego postępowania, która stanowi koncepcyjną podstawę ekonomizacji działań, czyli wzrostu poziomu gospodarności funkcjonowania organizacji [Leśkiewicz, 1990, s. 97; Jaki, 2011, s. 3-7] – *paradygmat racjonalności* i jego rozwinięcie w postaci *paradygmatu efektywności*;
- podmiotu opartego na celowym zorganizowaniu (doborze i powiązaniu) niezbędnych zasobów gospodarczych, co pozwala traktować przedsiębiorstwo jako szczególny rodzaj organizacji [Marek, Białasiewicz, 2008, s. 25-28] – *paradygmat organizacyjny*;
- systemu względnie odosobnionego, którego funkcjonowanie opiera się na złożonych mechanizmach, współkształtujących procesy wewnętrzne oraz relacje przedsiębiorstwa z jego otoczeniem, co umożliwia wykorzystanie dorobku teorii systemów do rozwiązywania złożonych problemów przedsiębiorstwa jako organizacji gospodarczej¹ – *paradygmat systemowy*.

Wymienione paradygmaty wyrosły na gruncie kapitalizmu przedsiębiorców – właścicieli zarządzających przedsiębiorstwami, kierujących się pragmatycznym dążeniem do pomnażania wartości zainwestowanego przez siebie kapitału. Istotne przeobrażenia zachodzące w wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowaniach funkcjonowania przedsiębiorstw, a tym samym potrzeba odmiennego kształtowania ich systemów zarządzania, zrodziły nowe paradygmaty nauk o zarządzaniu związane z zapoczątkowaną w drugiej połowie XX wieku erą informacyjną (rewolucją informacyjną) oraz stopniowym oddziaływaniem procesów globalizacji na mechanizmy funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw. Powstanie i upowszechnienie tych paradygmatów wynikało głównie z:

- dążenia przedsiębiorstwa do budowania i umacniania swojej konkurencyjności w celu zagwarantowania bytu w warunkach nowego sposobu pojmowania sensu trwałej egzystencji przedsiębiorstwa i wzrostu wymagań ze strony odbiorców – *paradygmat permanentnego rozwoju, paradygmat jakości*;
- zmian w relacjach przedsiębiorstwa z jego wewnętrznymi i zewnętrznymi interesariuszami wraz z dostrzeżeniem potrzeby przyjęcia szerszej perspektywy formułowania celów przedsiębiorstwa przez przyzmat

oczekiwań jego wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy – *paradygmat zrównoważonego rozwoju*. Związane jest to z realizacją uniwersalnego celu przedsiębiorstwa – za jaki uważa się rozwój – przy uwzględnieniu współzależności ekonomicznych, ekologicznych i społecznych uwarunkowań jego działalności, w toku której osiąganie celów ekonomicznych nie może pozostawać w sprzeczności z osiąganiem celów społecznych i środowiskowych [Gładwin, Kennelly, Krause, 1995, s. 878-879]. Paradygmat ten postrzegać należy zarazem jako rozwinięcie paradygmatu permanentnego rozwoju w warunkach pojawienia się kapitalizmu państwo-samorządowego związanego z takimi typami własności przedsiębiorstw, jak: własność pseudoprywatna, własność samorządowa oraz własność samorządowo-prywatna [Jaki, 2012, s. 93-96]. Stanowi on także konsekwencję rosnącego znaczenia prośrodowiskowej orientacji przedsiębiorstw;

- wzrastającej roli zasobów intelektualnych w sferze ekonomiki przedsiębiorstwa, co wiąże się z radykalną zmianą sposobu postrzegania zasobów ludzkich w działalności przedsiębiorstwa, wzrastającą intelektualizacją procesów gospodarczych oraz wyłonieniem się przedsiębiorczości intelektualnej – *paradygmat wiedzy*;
 - rozwoju możliwości i zakresu wykorzystania technologii komputerowych w zarządzaniu, stwarzających nowe możliwości w zakresie dostępu do informacji, ich gromadzenia, przetwarzania, analizowania, a w efekcie także wykorzystania informacji homoi heterogenicznych w procesie podejmowania decyzji – *paradygmat informacyjny*;
 - zmian w systemach zarządzania przedsiębiorstwem wynikających z przeobrażeń w ich strukturach właścicielskich i typach własności jako konsekwencji rozwoju kapitalizmu inwestorskiego związanego z dominacją nieklasycznej własności prywatnej oraz instytucjonalnych inwestorów w strukturach właścicielskich przedsiębiorstw – *prowartościowy paradygmat*. U podstaw sformułowania tego paradygmatu legło gruntowne studium uwarunkowań kreowania wartości dla akcjonariuszy w warunkach rozdzielenia własności i zarządzania opracowane przez A. Rappaporta, który postrzegał tego rodzaju sytuację jako źródło potencjalnych konfliktów wynikających z dywergencji oczekiwań oraz antynomiczności celów właścicieli i menedżerów [Rappaport, 1986, s. 6-7]. Powstanie i rozwój wymienionego paradygmatu wytyczyły zarazem nowy etap rozwoju nauk o zarządzaniu, związany z ich wzrastającą finansyzacją;
 - wzrastającego wpływu norm etyczno-kulturowych i związanego z nimi odrębnego modelu przedsiębiorstwa na działalność współczesnych podmiotów gospodarczych – *paradygmat etyki gospodarowania*.
- Poszczególne paradygmaty stawały się zatem także odpowiedzią na nowe wyzwania, jakie zmieniająca się rzeczywistość gospodarcza stawiała przed przedsiębiorstwami. Zwrócił na to także uwagę P.F. Drucker,

który zaakcentował potrzebę rewizji wielu paradygmatów zarządzania, co wiązał przede wszystkim z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy (*knowledge economy*), postulując konieczność nowego podejścia do zarządzania organizacjami u progu XXI wieku [Drucker, 1998, s. 1-12]. Orientacje i koncepcje zarządzania, których fundament stanowią paradygmaty, umożliwiają bowiem przedsiębiorstwom sprostać rosnącym oczekiwaniom, formułowanym pod ich adresem przez wewnętrznych i zewnętrznych interesariuszy. Stąd paradygmaty te legły u podstaw powstania i rozwoju takich koncepcji zarządzania, jak m.in.: koncepcja zarządzania informacją, koncepcja zarządzania wiedzą, koncepcja zarządzania kapitałem intelektualnym, koncepcja zrównoważonego rozwoju, koncepcja społecznej odpowiedzialności, koncepcja zarządzania jakością czy też koncepcja zarządzania wartością. Rozwój paradygmatów i opartych o nie koncepcji zarządzania stworzył też podstawy do wyodrębniania w ramach nauk o zarządzaniu szerokiej gamy subdyscyplin, orientujących tę dyscyplinę na zmieniające się i wzrastające wymogi praktyki gospodarczej. Stało się to także przyczynkiem dla formułowania przez te subdyscypliny własnych paradygmatów jako sposobu na poszukiwanie dróg rozwoju i utrwalanie ich własnej tożsamości [Sagan, 2012, s. 2-10].

Paradygmaty i koncepcje zarządzania w erze globalizacji

Dynamiczny rozwój i ewolucję paradygmatów przyniosła przede wszystkim era globalizacji, nie bez powodu traktowana jako jeden z wielkich przełomów w rozwoju cywilizacji i gospodarek, której początek – w przyjętym w niniejszym artykule rozumieniu – przyniosły lata 90. XX wieku. Globalizacja rynków, produktów, technologii, regulacji prawnych czy też kultury organizacyjnej wymaga bowiem odmiennego podejścia do problemu zarządzania przedsiębiorstwami, formułowania ich celów i strategii działania, jak również do zasad i kryteriów oceny efektów ich działalności. Radykalnym zmianom ulegają bowiem reguły konkurencyjności na globalnym rynku, na którym dochodzi do przenikania się i zacierania granic branż. Burzy to tradycyjny porządek branżowy i powoduje powstawanie branż hybrydowych, integrujących produkty związane dotychczas z odrębnymi branżami, które posiadały odrębne rynki zbytu oraz własne zintegrowane łańcuchy wartości [Oblój, 2002, s. 15 i 45-47]. W tych warunkach ewoluowanie reguł funkcjonowania współczesnego biznesu wydaje się być czymś naturalnym, prostym efektem powstawania nowych branż, szybkiego tempa tworzenia i absorbowania innowacji technologicznych oraz wszechobecnej rewolucji informacyjnej. Procesy globalizacji tworzą w ten sposób nowe wyzwanie dla skuteczności i efektywności zarządzania w zmienionych warunkach działalności przedsiębiorstw, a ich rosnące oddziaływanie na mechanizmy funkcjonowania przedsiębiorstw i nowy sposób postrzegania ich rynku może stanowić przesłankę dla sformułowania nowego paradygmatu zarządzania

– *paradygmatu globalnego rynku*. Paradygmat ten eksponuje fakt, że procesy globalizacji, przynoszące rozszerzenie dostępu do rynków całego świata i tworzące ułatwienia w zakresie przepływu kapitału rzeczowego, finansowego i ludzkiego, implikują zarazem rosnącą współzależność gospodarek narodowych, która skutkować może także silniejszym oddziaływaniem sytuacji kryzysowych pojawiających się na lokalnych rynkach na funkcjonowanie regionalnego czy też światowego systemu gospodarczego. Doświadczenia ostatniego kryzysu gospodarczego zdają się bowiem potwierdzać także fakt, że globalizacja może stać się także czynnikiem sprzyjającym rozprzestrzenianiu i pogłębianiu się sytuacji kryzysowych w wymiarze międzynarodowym.

Era globalizacji zrodziła także potrzebę nowego spojrzenia na wiodącą rolę kapitału intelektualnego jako takiego składnika zasobów gospodarczych przedsiębiorstwa, którego pozyskanie i umiejętność wykorzystania staje się współcześnie podstawowym źródłem budowania przewagi konkurencyjnej. Tym samym wzrasta rola *paradygmatu wiedzy*, bowiem wiedza, traktowana jako odrębny zasób przedsiębiorstwa, staje się podstawowym źródłem zdobywania przewagi konkurencyjnej w gospodarce XXI wieku. Umiejętności zdobywane przez pracowników nie tylko w procesie bezpośredniej edukacji, ale i w toku nabywanego w pracy doświadczenia mogą być traktowane jako często unikalny czynnik produkcji [Dobija, 2003, s. 17]. Zarządzając wiedzą, przedsiębiorstwa nie tylko budują swoją konkurencyjność, ale również tworzą warunki do przekształcania wiedzy w składnik swojej wartości rynkowej.

Rosnące znaczenie wiedzy w działalności współczesnych przedsiębiorstw wywołało także paralelny rozwój *paradygmatu informacyjnego* i opartej na nim koncepcji zarządzania informacjami. U podstaw szybko wzrastającego znaczenia wymienionego paradygmatu leży rozwój technik oraz technologii informatycznych i informacyjnych, który umożliwił nie tylko przyspieszenie przepływu produktów i kapitałów, ale również przyniósł nowe efekty w postaci:

- rozwoju i upowszechniania zintegrowanych komputerowych systemów produkcyjnych i dystrybucyjnych, jak również zmian w sferze zarządzania przedsiębiorstwem, związanych ze wzrostem ilości i jakości informacji oraz szybszym i szerszym dostępem do niej, dzięki tworzeniu i wykorzystaniu systemów komputerowego wspomaganie zarządzania organizacjami [Kiełtyka, 2011, s. 26-29];
- powstania i szybkiego rozwoju nowych obszarów działalności gospodarczej związanych z szeroko rozumianą sferą e-biznesu;
- przeobrażeń w obszarze relacji przedsiębiorstwa z interesariuszami i kreowania jego wizerunku na rynku, przyczyniając się do tworzenia nowych standardów w tym zakresie.

Wyzwania gospodarki opartej na wiedzy oraz globalnego rynku funkcjonowania przedsiębiorstw unaocniły fakt, że osiągnięcie trwałej przewagi konkurencyjnej wymaga pogłębionej koordynacji i współdziałania przed-

siębiorstw, a tym samym także świadomego i celowego ograniczania ich autonomii. Tego rodzaju podejście do realizacji celów przedsiębiorstwa i uzyskiwania uprzywilejowanej pozycji wobec innych uczestników rynku stanowi cechę eksponowaną w *paradygmacie sieciowym* [Czakon, 2011, s. 3-6]. Eksponuje on decydującą rolę więzi międzyorganizacyjnych jako podstawy tworzenia i funkcjonowania sieci, będących złożonymi strukturami gospodarczymi opartymi na celowym współdziałaniu zorganizowanych zasobów gospodarczych. W paradygmacie tym dostrzec można rozwinięcie paradygmatu organizacyjnego, bowiem opiera się on na procesie koordynacji współdziałania odrębnych przedsiębiorstw i ich zasobów gospodarczych w celu stworzenia wielopodmiotowego zbioru przedsiębiorstw realizujących swoje cele w sposób skoordynowany, co tworzy nowe możliwości uzyskiwania przez nie przewagi konkurencyjnej i kreowania nowych wartości, których źródłem jest tzw. renta sieciowa [Niemczyk, 2013, s. 111-116]. Wzmacnia to równocześnie oddziaływanie efektu synergii dzięki tworzeniu sojuszy umożliwiających pozyskiwanie lub kreowanie nowych zasobów gospodarczych oraz powstawanie systemów ekonomicznych trudnych do imitacji, cechujących się bowiem bardzo wysokim stopniem złożoności, a tym samym i niepowtarzalności. W tym kontekście paradygmat sieciowy nawiązuje do paradygmatu systemowego i stanowi jego dalsze rozwinięcie.

Nowe warunki, w jakich przychodzi działać przedsiębiorstwom, zrodziły także potrzebę poszukiwania niekonwencjonalnych rozwiązań – dostosowanych do specyfiki działalności przedsiębiorstwa oraz specyfiki rynku, na którym ono funkcjonuje. W tym kontekście należałoby także wspomnieć o *paradygmacie nielokalności*, który K. Perechuda wiąże z szczególnymi uwarunkowaniami towarzyszącymi współcześnie funkcjonowaniu przedsiębiorstw wirtualnych i fraktalnych, jak również odnosi go do specyfiki działalności przedsiębiorstw sieciowych [Perechuda, 2010, s. 238-243]. W tym ostatnim kontekście paradygmat nielokalności nawiązuje do paradygmatu sieciowego.

Szybkość oraz głębokość zmian uwarunkowań funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw, jakie przyniósł przełom XX i XXI wieku, wywołały potrzebę podejmowania permanentnych przeobrażeń w sferze procesów i systemów organizacyjnych, technicznych i ekonomicznych, determinujących wzrost efektywności i konkurencyjności przedsiębiorstwa. Potrzeba szybkiej reakcji przedsiębiorstwa na przeobrażenia w jego otoczeniu gospodarczym nie tylko w postaci prostej adaptacji do nowych warunków funkcjonowania, ale także antycypacji zachodzących zmian wyeksponowała tym samym nową rolę restrukturyzacji, kojarzoną w polskich realiach gospodarczych z odejściem od traktowania restrukturyzacji jako okazjonalnego przedsięwzięcia związanego z procesem transformacji systemowej, z szerszym niż dotychczas dostrzeganiem w niej instrumentu zarządzania przedsiębiorstwem – programowanie i wdrażanie zmian służących kształtowaniu jego efektywnego rozwoju. Permanentna restrukturyzacja jest bowiem rozumiana jako efektywnościowo-twórczy instrument gruntownych zmian w przedsiębiorstwach,

stwarzających warunki do odniesienia przez nie sukcesu, tj. racjonalizacji wykorzystania posiadanych kapitałów, kreowania nowych zasobów potencjału wytwórczego wraz z wprowadzaniem innowacji, unowocześniania struktury, metod i technik zarządzania, zwiększenia efektywności kreowania wartości przedsiębiorstwa, zwiększenia jego atrakcyjności na rynku i uzyskania przewagi konkurencyjnej [Borowiecki, 2010, s. 28]. Stąd restrukturyzację traktować dziś należy jako podstawę do sformułowania nowego paradygmatu zarządzania – *paradygmatu permanentnej restrukturyzacji*, postrzeganej w charakterze warunku przetrwania i rozwoju oraz zdolności konkurowania przedsiębiorstwa w warunkach zmiennej otoczenia.

Koniec XX i początek XXI wieku to czas, który przyniósł ewolucję i rozwój paradygmatów oraz koncepcji zarządzania, a tym samym głębokie przemiany w modelach funkcjonowania przedsiębiorstw. Neoklasyczny model przedsiębiorstwa zaowocował skupieniem uwagi na maksymalizacji zysku jako nadrzędnym celu jego działalności, determinującym w sposób fundamentalny wartość przedsiębiorstwa. Model ten był właściwy epoce kapitalizmu przedsiębiorców – właścicieli zarządzających przedsiębiorstwami. Ewolucja typów własności przedsiębiorstw, zapoczątkowana rozdzieleniem własności od zarządzania, ukształtowała nowe modele przedsiębiorstwa związane z erą kapitalizmu menedżerskiego czy też kapitalizmu inwestorskiego. Wymagało to znacząco odmiennego podejścia zarówno do kwestii zdefiniowania podstawowego celu przedsiębiorstwa, jak i sposobów zapewnienia jego efektywnej i skutecznej realizacji. Stworzyło to fundament powstania i rozwoju prowartościowego paradygmatu zarządzania i związanej z nim koncepcji zarządzania wartością [Jaki, 2012, s. 223].

Era globalnego kapitalizmu inwestorskiego oraz doświadczenia wyniesione z następstw kryzysu gospodarczego początku XXI wieku zrodziły dążenie do redefinicji prowartościowego paradygmatu i opartej na nim koncepcji zarządzania wartością. W tym kontekście M.E. Porter i M.R. Kramer formułują nadrzędny cel przedsiębiorstwa jako kreowanie wspólnej wartości (*shared value*), postulując równocześnie potrzebę ewoluowania koncepcji zarządzania wartością w kierunku koncepcji zrównoważonego zarządzania wartością [Porter, Kramer, 2011, s. 62-77]. Koncepcję tę można uznać zatem za wyraz koincydencji koncepcji zarządzania wartością z koncepcją społecznej odpowiedzialności i koncepcją zrównoważonego rozwoju. Jej ideowy fundament stanowi powiązanie prowartościowego paradygmatu z paradygmatem zrównoważonego rozwoju oraz paradygmatem etyki gospodarowania. Równocześnie biorąc pod uwagę, że wymaga ona współpracy różnych podmiotów, to można dopatrywać się w niej także nawiązania do paradygmatu sieciowego². Koncepcja ta nowe podejście do zarządzania, gdzie osiągnięcie celów społecznych jest ściśle powiązane z osiągnięciem celów ekonomicznych. Jest ona zorientowana na uzyskiwanie efektów społecznych i gospodarczych w oparciu o zasady rachunku ekonomicznego. W tym kontekście nawiązuje ona do efektywności paretowskiej związanej z poszukiwaniem dróg wzrostu efektywności poprzez optymalną alokację zasobów, umożliwiającą efektywne zaspokajanie

potrzeb wszystkich uczestników rynku i osiągnięcie tym samym stanu równowagi [Acocella, 2002, s. 37-69]. Koncepcja zrównoważonego zarządzania wartością, szerzej niż dotychczas godząca realizację celów ekonomicznych z celami społecznymi, dąży tym samym do łączenia społecznej odpowiedzialności z odpowiedzialnością wobec organizacji [Pindelski, 2012, s. 10]. Nawiązuje ona zarazem do teorii interesariuszy jako perspektywy dla opisu i analizy mechanizmów funkcjonowania przedsiębiorstwa oraz wskazywania jego celów wraz z wyeksponowaniem roli wartości interesariuszy jako kreatora wartości przedsiębiorstwa [Jabłoński, 2011, s. 15-17].

Podsumowanie

Rozwój paradygmatów zarządzania odzwierciedla istotne zmiany zachodzące na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci w sferze warunków oraz czynników funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw. Choć z istoty swojej paradygmaty – a w konsekwencji i wytyczone przez nie koncepcje, metody i techniki zarządzania – tworzą teoretyczno-metodologiczne podstawy nauk o zarządzaniu, to jednak z uwagi na głęboką pragmatykę tej dyscypliny naukowej pozostają one pod silnym wpływem zmian zachodzących w praktyce gospodarczej. Rozważania zawarte w treści niniejszego artykułu potwierdziły przede wszystkim ewolucyjny rozwój paradygmatów zarządzania, który opierał się na takich kluczowych mechanizmach, jak:

- paralelny rozwój podstawowych paradygmatów zarządzania, do których zaliczyć należy: paradygmat organizacyjny, paradygmat racjonalności i paradygmat systemowy;
- procesy adaptacji paradygmatów do zmieniających się warunków i wymogów determinujących działalność przedsiębiorstw i ich zdolność do realizacji celów, co odnosi się do paradygmatu permanentnego rozwoju, paradygmatu zrównoważonego rozwoju, paradygmatu jakości oraz paradygmatu etyki gospodarowania;
- potrzeba poszukiwania wzorców dla nowych rozwiązań zarządczych niezbędnych w warunkach rozwoju i dominacji kapitalizmu inwestorskiego, procesów postępującej globalizacji oraz permanentnych zmian warunków i czynników funkcjonowania przedsiębiorstw na przełomie XX i XXI wieku, czego efektem jest formułowanie nowych paradygmatów w postaci prowartościowego paradygmatu, paradygmatu globalnego rynku, paradygmatu sieciowego oraz paradygmatu permanentnej restrukturyzacji;
- koewolucyjny rozwój paradygmatu wiedzy i paradygmatu informacyjnego implikowany przez wzrost roli i znaczenia zasobów niematerialnych jako podstawy funkcjonowania przedsiębiorstw i czynnika ich konkurencyjności na rynku;
- koicydencja prowartościowego paradygmatu z paradygmatem zrównoważonego rozwoju i paradygmatem etyki gospodarowania jako rezultat redefinicji pierwszego z wymienionych paradygmatów wskutek doświadczeń globalnego kryzysu gospodarczego i wykorzystania koncepcji wspólnej wartości jako podstawy dla formułowania podstawowego celu przedsiębiorstwa.

Bezpośrednim efektem oddziaływania wymienionych mechanizmów współkształtujących ewolucję paradygmatów był wielokierunkowy rozwój koncepcji zarządzania, umożliwiających sprostanie problemom, jakie przed przedsiębiorstwami stawia praktyka gospodarcza. Tym samym ewolucja paradygmatów i wytyczonych przez nie koncepcji zarządzania odnosi się zarówno do warstwy deskryptywnej, jak i normatywnej nauk o zarządzaniu. Potwierdza ona także tezę sformułowaną przez S. Sudoła, że „nowe paradygmaty nie zawsze muszą być konkurencyjne względem poprzednich. Mogą się one uzupełniać, wzmacniać i wzbogacać” [Sudoł, 2012, s. 88].

dr hab. Andrzej Jaki
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
Katedra Ekonomiki i Organizacji
Przedsiębiorstw
 e-mail: andrzej.jaki@uek.krakow.pl

Przypisy

- 1) Za twórcę podstaw teorii systemów uznaje się austriackiego biologa i filozofa L. von Bertalanffy, zaś wykorzystanie podejścia systemowego w naukach o zarządzaniu stało się podstawą dla wyróżnienia nurtu systemowego w obrębie ich metodologii.
- 2) Zwracają na to uwagę także M.E. Porter i M.R. Kramer, pisząc o potrzebie podejmowania nowych, wyższych form współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami, skutkującymi uzyskiwaniem wspólnych korzyści.

Bibliografia

- [1] ACOCELLA N., *Zasady polityki gospodarczej*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- [2] BOROWIECKI R., *Permanentna restrukturyzacja jako czynnik rozwoju i sukcesu przedsiębiorstw w dobie globalizacji rynku*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2010, nr 836.
- [3] CZAKON W., *Paradygmat sieciowy w naukach o zarządzaniu*, „Przeгляд Organizacji” 2011, nr 1.
- [4] DOBIJA D., *Pomiar i sprawozdawczość kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, Wyd. WSZiP im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2003.
- [5] DRUCKER P.F., *Management's New Paradigms*, <http://www.forbes.com/forbes/1998/1005/6207152a.html>, data dostępu 12.03.2014 r.
- [6] GLADWIN T.N., KENNELLY J.J., KRAUSE T.-S., *Shifting Paradigms for Sustainable Development: Implications for Management Theory and Research*, „The Academy of Management Review” 1995, Vol. 20, No. 4.
- [7] JABŁOŃSKI A., *Wartość interesariuszy w modelu zrównoważonego biznesu*, „Przeгляд Organizacji” 2011, nr 2.
- [8] JAKI A., *Mechanizmy procesu zarządzania wartością przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie – Seria Specjalna: Monografie nr 215, Wyd. UEK, Kraków 2012.

- [9] JAKI A., *Paradygmat efektywności w zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2011, nr 4.
- [10] KIEŁTYKA L., *Informatyczne przemiany zarządzania technologiami informacyjnymi w organizacjach*, „Przegląd Organizacji” 2011, nr 3.
- [11] KUHN T.S., *Struktura rewolucji naukowych*, Wyd. Fundacji Aletheia, Warszawa 2001.
- [12] LEŚKIEWICZ Z., *Paradygmat racjonalności w gospodarowaniu*, Wyd. Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 1990.
- [13] LICHTARSKI J., *O endogenicznych barierach rozwoju nauk o zarządzaniu*, [w:] *Dynamika zarządzania organizacjami. Paradygmaty – Metody – Zastosowania*, Wyd. AE w Katowicach, Katowice 2007.
- [14] LISIŃSKI M., *Analiza metodologii nauk o zarządzaniu*, [w:] CZEKAJ J., LISIŃSKI M. (red.), *Rozwój koncepcji i metod zarządzania*, UEK – Fundacja UEK, Kraków 2011.
- [15] MAŁARA Z., *Przełomy w gospodarce a problemy funkcjonowania i rozwoju przedsiębiorstw. Wołanie o paradygmaty*, [w:] BOROWIECKI R., JAKI A. (red.), *Restrukturyzacja przedsiębiorstw i gospodarek w warunkach rozwoju rynków globalnych*, UEK – Fundacja UEK, Kraków 2013.
- [16] MAREK S., BIAŁASIEWICZ M. (red.), *Podstawy nauki o organizacji. Przedsiębiorstwo jako organizacja gospodarcza*, PWE, Warszawa 2008.
- [17] NIEMCZYK J., *Renta sieciowa*, [w:] BOROWIECKI R., ROJEK T. (red.), *Kooperencja przedsiębiorstw w gospodarce rynkowej. Konkurencja – Kooperacja – Rozwój*, UEK – Fundacja UEK, Kraków 2013.
- [18] OBŁÓJ K., *Tworzywo skutecznych strategii. Na styku starych i nowych reguł konkurencji*, PWE, Warszawa 2002.
- [19] PERECHUDA K., *Nielokalność jako nowy paradygmat współczesnego biznesu*, [w:] JAGODA H., LICHTARSKI J. (red.), *Kierunki i dylematy rozwoju nauki i praktyki zarządzania przedsiębiorstwem*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2010.
- [20] PINDELSKI M., *Etyka, CSR i CSV w orientacjach strategicznych*, „Przegląd Organizacji” 2012, nr 2.
- [21] PORTER M.E., KRAMER M.R., *The Big Idea: Creating Shared Value*, „Harvard Business Review” 2011, Vol. 1.
- [22] RAPPAPORT A., *Creating Shareholder Value. The New Standard for Business Performance*, The Free Press, New York 1986.
- [23] SAGAN A., *Paradygmaty w marketingu – próba syntezy*, „Marketing i Rynek” 2012, nr 11.
- [24] SUDOŁ S., *Nauki o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2012.

Mechanisms of the Management Paradigm Development

Summary

The development of management sciences is inherently connected with the formation and evolution of paradigms which, by determining various orientations, concepts, as well as methods and techniques of management, constitute the methodological foundation of this scientific discipline. The development of the paradigms is significantly implied by changes in the economic practice, which arises directly from the pragmatic character of management sciences. Therefore, the primary goal of this article is to analyze and exemplify the evolution of the paradigms of management sciences, and to show their impact on the development of the management concept. Thus, on the one hand, the deliberations included in the article present the conditionings accompanying the creation and evolution of the basic management paradigms, whereas on the other hand they focus on analyzing the impact of the globalization processes and the experiences of the economic crisis on the evolutionary development of management paradigms based on the processes of parallelism, adaptation, co-evolution and coincidence.

Keywords

paradigms of management, globalization, economic crisis