

PRAWO I ZARZĄDZANIE

Stanisław Sudół

PODSTAWOWE PROBLEMY STOJĄCE PRZED NAUKAMI O ZARZĄDZANIU

[**słowa kluczowe:** terminologia, zarządzanie, rządzenie, administrowanie, dowodzenie, przewodzenie]

Streszczenie

W pracy dokonano analizy występujących w literaturze nauk o zarządzaniu, różnych nieuprawnionych przypadków wykorzystywania terminu zarządzanie do określania sytuacji nie mających nic lub niewiele wspólnego z tym pojęciem. Zwrócono uwagę, że zarządzanie jest pojęciem węższym od kierowania i nie jest też synonimem takich pojęć jak rządzenie, administrowanie, dowodzenie, przewodzenie etc. Ponieważ nauki o zarządzaniu klasyfikowane są w Polsce w obszarze nauk społecznych, ale w dwóch dziedzinach nauki – naukach ekonomicznych oraz naukach humanistycznych, to jeżeli będziemy dążyli, aby nauki o zarządzaniu uzyskały tak jak w krajach anglojęzycznych „*management sciences*” status samodzielnej nauki, to musimy doprowadzić do konsolidacji wszystkich nurtów związanych z zarządzaniem.

* * *

Zarządzanie może być rozpatrywane jako praktyka, nauka i jako sztuka. Jeżeli zgodzimy się z rozumieniem zarządzania jako kierowania zespołowymi działaniami ludzi (problem ten omawiam dalej), to możemy stwierdzić, że z zarządzaniem mamy do czynienia od zarania dziejów, od organizowania przez człowieka pierwotnego polowania na grubego zwierza. Czy to polowanie, jak również budowanie piramid w starożytnym Egipcie, gigantycznego muru chińskiego i strzelistych gotyckich katedr w Europie byłoby niemożliwe bez planowania, organizowania i kontroli, a przecież te trzy typy działań, plus motywowanie, uważane są do dziś za istotę zarządzania.

Początki nauk o zarządzaniu¹ widzi się na początku XX wieku. Przyspieszenie ich rozwoju jest widoczne w latach 30-tych i w okresie po II wojnie światowej, zwłaszcza od lat 60-tych. Są to bardzo młode nauki w stosunku do innych dyscyplin naukowych, młode ale ważne. Powszechnie praktykę zarządzania widzi się jako podstawowy czynnik rozwoju gospodarczego i społecznego. Nauka zarządzania powinna pomagać tej praktyce, bezpośrednio lub pośrednio przyczyniać się do jej racjonalizacji.

Mówi się też i pisze o zarządzaniu jako o sztuce, co wiąże się z takimi przymiotami człowieka, który zarządza, jak: posiadanie wybitnych zdolności, dużej wyobraźni oraz intuicji, a także umiejętności współpracy z ludźmi. Dzięki tym zdolnościom zarządzający może tak wspaniale zarządzać, że można go uznać za menedżera-artystę, tak jak np. będąc rzemieślnikami szewc, kowal czy fotograf mogą dochodzić do mistrzostwa w swojej pracy.

Zarządzanie rozpatruję tu jako naukę, której efektem jest społecznie użyteczna wiedza w postaci ustalonych prawidłowości w funkcjonowaniu organizacji (instytucji) życia gospodarczego lub społecznego, w której formułuje się teorie, które tłumaczą określoną dziedzinę rzeczywistości i/lub dostarcza projekty do zastosowania, pomagając tę rzeczywistość racjonalizować. Rozwój gospodarczy i, szerzej – cywilizacyjny, wzmagają popyt na produkty tych nauk, gdyż na skutek wielu okoliczności, co można skrótowo określić wzrostem złożoności świata, zarządzanie staje się coraz bardziej trudne. Samo doświadczenie nawet najbardziej uzdolnionych menedżerów już dziś nie wystarcza. Zarządzanie stało się obecnie jednym z najważniejszych czynników rozwoju.

Wszystkie nauki, w tym nauki o zarządzaniu, aby nie groziła im stagnacja, muszą się rozwijać, rozwiązywać stojące przed nimi problemy, powiększać i pogłębiać swoją wiedzę, stając się coraz bardziej przydatne.

Pierwszym problemem, który stoi przed naukami o zarządzaniu, jest doprowadzenie do tego aby powszechne było jednakowe rozumiane, a zwłaszcza przez pracowników naukowych, pojęcia zarządzania. Określenie „zarządzanie” jest używane w bardzo różnych kontekstach znaczeniowych.

¹ Określenie „nauki o zarządzaniu” figuruje w oficjalnym polskim wykazie dyscyplin naukowych, gdy jeszcze relatywnie niedawno mówiło się o „nauce organizacji i zarządzania”, nie dopatrując się w tym ułomności logicznej, gdyż przecież wszyscy lub prawie wszyscy powtarzaliśmy za Fayolem, że organizowanie jest jedną z funkcji zarządzania. Nauki te podaje się także w liczbie pojedynczej jako „nauka o zarządzaniu”. Kwestii tej nie analizuję w tym artykule, traktując je jako synonimy, choć można by przytoczyć argumenty zarówno za jedną jak i za drugą nazwą.

Tadeusz Oleksyn² powiedział, że obecnie zarządza się wszystkim. Podam przykłady wzięte z różnych publikacji, czym się zarządza: przedsiębiorstwem, państwem, różnorodnością, konfliktem, relacjami z innymi ludźmi lub z instytucjami, własnym zdrowiem i ambicjami, otoczeniem, przyszłością, polityką, strachem, chaosem itp. Jest to więc słowo absolutnie niejednoznaczne³. Łukasz Sułkowski dodaje do tej dziwnej sytuacji co następuje: „Współczesne określenie *zarządzanie* jest nadużywane w odniesieniu do wszystkich procesów społecznych (np. zarządzanie konfliktem czy zarządzanie kulturą organizacyjną), a nawet w odniesieniu do bytów abstrakcyjnych („zarządzanie chaosem”)⁴.

Ten „wszystkoizm” słowa zarządzanie można by jakoś tolerować, gdyby dotyczyło to tylko języka potocznego. Jednakże wieloznaczne rozumienie tego słowa znalazło prawo obywatelstwa także w nauce, w tym – niestety – też w naukach o zarządzaniu. Wystarczy otworzyć którąkolwiek książkę dotyczącą zarządzania lub którykolwiek artykuł w czasopiśmie naukowym, aby się o tym przekonać.

Ta różnorodność rozumienia dotyczy nie tylko samego pojęcia zarządzania, ale także wielu innych, nawet wręcz podstawowych, pojęć w zakresie nauk o zarządzaniu. Kazimierz Zimniewicz zwraca uwagę, że „...autorzy na własne potrzeby tworzą nowe terminy, przenoszą i różnie interpretują pojęcia z języka angielskiego. Jasność i precyzja jest im obca”⁵.

Osobom wątpiącym w sens uściślenia, precyzowania podstawowych kategorii, pojęć i terminów w naukach o zarządzaniu można zwrócić uwagę, iż każda nauka zaczyna swoje istnienie nie od formułowania matematycznych wzorów wykrytych prawidłowości, czy nawet praw, ale od precyzowania podstawowych pojęć, którymi się posługuje. Znane jest powiedzenie Amerykanina Harolda Kootza już z roku 1961 (następnie ponownie użyte w roku 1980) o dżungli w naukach o zarządzaniu. Brak klarowności pojęć utrudnia porozumienie się między pracownikami nauki oraz między praktykami w zakresie zarządzania. Można z pewną przesadą powiedzieć, że grozi nam sytuacja wieży Babel.

Zarządzanie jest pojęciem węższym w stosunku do pojęcia kierowania. Poza zarządzaniem, kierowanie może mieć charakter rządzenia, administrowania,

² T. Oleksyn, *Granice zarządzania*, w: Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu, praca zbiorowa pod red. W. Kowalewskiego, Difin, Warszawa 2008, s. 54.

³ Na niejednoznaczność pojęcia management w krajach zachodnich zwraca uwagę D. Jamali w pracy *Changing management paradigms; Implications for educational institutions*, „Journal of Management Development” 2005, Vol. 24, No 2.

⁴ Ł. Sułkowski, *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005, s. 54.

⁵ K. Zimniewicz, *Teoria i praktyka zarządzania. Analiza krytyczna*, PWE, Warszawa 2014, s. 33.

przewodzenia, dowodzenia i kierowania małymi zespołami lub częściami organizacji.

Pojęcie zarządzania można różnie definiować w zależności od tego, co za najważniejsze uważa się w zarządzaniu (definicja nie może być zbyt długa), jednak przy spełnieniu – w moim głębokim przekonaniu – następujących warunków:

Nie jest związane z działalnością osobniczą (pojedynczego człowieka), a dotyczy zespołowej działalności ludzi, tzn. działań podejmowanych wspólnie dla realizacji przyjętego celu przez większy lub mniejszy zespół ludzi⁶.

Jest procesem dokonującym się w konkretnej organizacji (instytucji)⁷, niezależnie od jej formy prawnej, wielkości, struktury przestrzennej i rodzaju działalności, która ma spajający ją wspólny cele⁸ oraz niezbędne zasoby materialne i niematerialne⁹.

W organizacji występuje organ zarządzający (organ władzy), który przez realizację funkcji kierowniczych wpływa na funkcjonowanie i rozwój organizacji¹⁰.

Gdy te, powyżej podane, trzy warunki nie są spełnione, to słowo „zarządzanie” należy zastępować innymi słowami. Zamiast „zarządzać własnym zdrowiem”

⁶ Profesor H. Bieniok i dr M. Jaksza zwrócili mi uwagę, iż określenie „zarządzanie” jest używane także w odniesieniu do przedsiębiorstw jednoosobowych, w których nie mamy do czynienia z pracą zespołową, a wszystkie działania podejmuje i o wszystkim decyduje właściciel-menedżer. Istotnie, przedsiębiorstwa takie właśnie współcześnie często powstają np. w sferze finansów lub wszelkiego rodzaju doradztwa. Właściciel-menedżer może podejmować decyzje dotyczące nawet wielkich kwot pieniężnych. Sytuację taką umożliwiają wysoki rozwój Internetu i środków telekomunikacji. W takiej sytuacji należy mówić nie o zarządzaniu, ale jednoosobowym kierowaniu organizacją (przedsiębiorstwem), rezerwując słowo „zarządzanie” tylko dla działań zespołowych. W ukształtowanej w skali światowej nauce *management sciences* do ważnych jej problemów należą takie problemy jak struktura organizacyjna przedsiębiorstwa, kadra kierownicza, przywództwo, które to problemy nie występują w przedsiębiorstwach jednoosobowych.

⁷ Jednoznaczne jest stwierdzenie autorytetu w *management sciences* P. T. Druckera, że „Zarządzanie jest konkretnym wyróżniającym się instrumentem każdej organizacji (*Zarządzanie w XXI wieku. Wyzwania*, MT Biznes, Warszawa 2009, s. 17).

⁸ Wspólnota celów może dotyczyć różnych typów organizacji, w tym także składających się z wielu części składowych, wyposażonych w duży zakres samodzielności, np. przedsiębiorstwa wielozakładowego, koncernu i korporacji krajowej i międzynarodowej.

⁹ Ważnym problemem, którego się tu nie analizuje, jest kwestia, czy można mówić o zarządzaniu gminą, miastem, powiatem lub województwem, czy w przypadku tych jednostek zamiast o zarządzaniu nie powinno się mówić o administrowaniu nimi. Natomiast za niewłaściwe uważam używanie określeń „zarządzanie państwem” lub „zarządzanie gospodarką narodową”, gdyż tu bardziej adekwatnym jest termin „rządzenie”, wiążący się z polityką państwa.

¹⁰ Niemożliwe jest mówienie o zarządzaniu jakąkolwiek organizacją, gdy jej organ kierowniczy nie ma żadnego wpływu na jej bieżącą i przyszłą działalność.

należy mówić „dbać o własne zdrowie” (pielęgnować je, troszczyć się o nie). Nonsensem jest mówienie o zarządzaniu samym sobą, własną karierą lub zarządzanie wiekiem organizacji. Zamiast „zarządzanie otoczeniem”, na które zazwyczaj mamy ograniczony wpływ, właściwym wyrażeniem jest tu „wpływanie na otoczenie”, zamiast „zarządzać przyszłością”, na który wpływ organizacji jest albo minimalny, albo wręcz zerowy¹¹, właściwe jest mówienie o przewidywaniu lub prognozowaniu przyszłości. Zamiast „zarządzanie niepewnością” powinno się mówić „zarządzanie w warunkach niepewności”, zamiast „zarządzanie wartościami” „kierowanie się w zarządzaniu wartościami”.

Należy zakwestionować wypowiedziany nieraz pogląd, że zarządzanie jest rozwiązywaniem przez człowieka wszelkich problemów i podejmowaniem w związku z tym decyzji. Taka definicja nie odróżniałaby zarządzania od innych działań człowieka, przykładowo takich jak przeprowadzanie przez lekarzy operacji chirurgicznej lub opracowywanie przez zespół nauczycieli nowego programu nauczania.

Cechą charakteryzującą obecny stan nauk o zarządzaniu w Polsce i w innych krajach rozwiniętych jest wielość w niej koncepcji (kierunków, szkół, nurtów, podejść)¹². Powstawały one w toku rozwoju tych nauk pod wpływem wielu okoliczności. Wciąż zgłasza się nowe propozycje w tym zakresie. Często zwraca się uwagę na ujawniające się nowe tendencje i trendy rozwojowe w zakresie zarządzania. Można wręcz powiedzieć o narastaniu lawiny z propozycjami nowych koncepcji. Pojawianiu się nowych koncepcji towarzyszy porzucanie innych, a nawet zapomnienie o nich. W zależności od czasu, miejsca i innych okoliczności, nadaje się im różne nazwy i różną treść. W tej sytuacji **drugim ważnym problemem nauk o zarządzaniu jest przeprowadzenie systematyzacji i zdefiniowania ich koncepcji**. Chodzi o wykrystalizowanie ich treści, aby można było zapewnić im w klasyfikacji pełną rozłączność. Jest to zadanie bardzo trudne do zrealizowania z kilku powodów: koncepcje tworzone były w oparciu o różne założenia filozoficzne, ekonomiczne, socjologiczne, psychologiczne i inne, różne koncepcje i metody mają różny zakres zastosowania, co często nie jest określane przez autorów koncepcji, bardzo rzadko przeprowadzali oni komparatywną analizę różnych koncepcji. Nie wykazuje się wyraźnie różnic między koncepcjami i występujące podobieństwa, możliwy zakres ich stosowania w organizacjach i warunki tego stosowania.

¹¹ „Jak można zarządzać czymś, czego jeszcze nie ma”; Edwin, *Powrót przyszłości*, „Polityka” 2013, nr 1.

¹² Dowodem, że nie jest to cecha nauk o zarządzaniu tylko w Polsce może być *Guide to Management Ideas and Gurus* (Wiley, New York 2008), w którym zawarto 103 wiodące idee w zarządzaniu i 54 nazwiska oraz dokonania wybitnych twórców.

Wydaje się, że w naukach o zarządzaniu konieczne jest wyłonienie pewnej liczby bardziej ogólnych koncepcji, które można by uznać współcześnie za koncepcje podstawowe, wokół których grupowałyby się koncepcje o charakterze bardziej szczegółowym. Przeprowadzenie systematyzacji ukształtowanych już koncepcji zarządzania i ich ściśle zdefiniowanie nie jest sprawą prostą i wymaga dużego wysiłku intelektualnego ze strony środowiska naukowego, ale jest konieczne dla rozwoju nauk o zarządzaniu.

Nauki o zarządzaniu zalicza się do nauk stosowanych, tzn. takich, które w dużym stopniu podejmują problemy, które służą praktyce zarządzania, co jednak nie oznacza, że nie podejmują problemów, które nie są bezpośrednio przydatne dla aktualnej praktyki. **Ważnym postulatem w stosunku do nauk zarządzania jest podejmowanie przez nie badań, których wyniki pozwolą racjonalizować praktykę zarządzania.** W kontekście związku nauk o zarządzaniu z działalnością praktyczną, trafne jest nazywanie ich „medycyną organizacji”. Kazimierz Zimniewicz pisał: „niech będzie uprawnione, że nauki o zarządzaniu są dyscypliną zajmującą się zdrowiem i chorobami organizacji, a równocześnie jest sztuką zapobiegania chorobom i ich leczenia”¹³.

Praktyka ta jest zróżnicowana oraz zmienna i okoliczności te muszą być brane pod uwagę. Rozwiązania właściwe dla warunków w jednym kraju nie mogą być mechanicznie przenoszone do innego kraju, zwłaszcza o odmiennej kulturze i dużych różnicach w rozwoju gospodarczym, jak również przenoszenie z jednej organizacji do drugiej, np. z jednego przedsiębiorstwa do drugiego bez ich przystosowania do odmiennych warunków.

Uzasadnionym postulatem w stosunku do nauk o zarządzaniu jest podejmowanie problemów o podstawowym znaczeniu dla działań praktycznych, unikając „problemików” wysuwanych dorywczo przez praktykę. Trafnie zauważa się, że prawie zawsze prowadzi to do spłylenia nauki oraz obniżenia pozycji i autorytetu pracowników naukowych¹⁴. Jednocześnie należy jednak unikać podejmowania problemów nazbyt ogólnych, których wyniki będą miały trudny do zauważenia związek z realnymi problemami występującymi w organizacjach i na skutek wysokiej ogólnikowości nie będą przydatne w procesie doskonalenia w nich rzeczywistości w zakresie zarządzania. Dorobek nauk o zarządzaniu, aby mógł być przydatny praktyce, musi być często przełożony na zrozumiałe

¹³ K. Zimniewicz, *Czy zarządzanie jest nauką?*, w: *Przemiany społeczne, ekonomiczne i organizacyjne we współczesnej gospodarce*, praca zbiorowa pod redakcją K. Hanusik, M. Łangowskiej-Szcześniak i S. Sokołowskiej, Uniwersytet Opolski, Opole 2005, s. 252.

¹⁴ M. Bielski, *Organizacje – istota – struktury – procesy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź 1996, s. 24.

i klarowne dyrektywy praktyczne. Przy formułowaniu tych dyrektyw powinny być brane pod uwagę (oprócz wyników badań naukowych) także doświadczenia praktyczne osób mających realny wpływ na określone elementy zarządzania, w tym przede wszystkim menedżerów. Przy wykorzystywaniu wyników badawczych nieodzowny jest ponadto bezpośredni doradczy udział badaczy.

W omawianych tu naukach bardzo łatwo buduje się „nowe teorie”, którym brak jest dostatecznej weryfikacji przez badania empiryczne oraz przez próbne zastosowania. W związku z tym „teorie” te można traktować tylko jako pomysły, a nawet spekulacje autorów, a co najwyżej jako hipotezy naukowe, czyli przypuszczenia, a nie prawdy naukowe. Znani autorzy amerykańscy James G. March i Herbert A. Simon¹⁵ mówią o niewspółmierności między hipotezami a dowodami w tych naukach. Można podzielić zdanie Łukasza Sułkowskiego¹⁶, że w naukach o zarządzaniu „problemem jest nadprodukcja badań i publikacji, które mają charakter niepełnowartościowy lub zgoła bezwartościowy”, co Andrzej Koźmiński określa ostrzej, mówiąc, że nauki te nie mają „jednoznacznego kryterium prawdy i fałszu”¹⁷. Z powyższych krytycznych stwierdzeń należy wyciągnąć wniosek, że **w budowaniu teorii naukowych w zakresie zarządzania należy w wyższym stopniu niż dotąd przestrzegać rygorów postępowania badawczego**¹⁸. Jest to poważne i trudne zadanie stojące przed naukami o zarządzaniu.

Na podstawie analiz teoretycznych i przeprowadzonych badań empirycznych przedstawiciele nauk o zarządzaniu formułują różne twierdzenia, w których przedstawiają różne prawidłowości, a nawet wyprowadzają prawa w procesach zarządzania, którzy uważają je za mające charakter naukowy. Jednym z warunków uznania twierdzenia za naukowe jest **przestrzeganie granic ważności uogólnienia**. Jeżeli twierdzenie sformułowano na podstawie badania przeprowadzonego w małym obszarze przestrzennym, np. tylko w jednej organizacji, lub w krótkim okresie czasu, to twierdzenie takie byłoby nieuprawnione, a wnioski z tego wypływające byłyby niewłaściwe¹⁹.

W naukach o zarządzaniu widoczne jest występowanie mód na zajmowanie się określonymi zagadnieniami, a następnie rekomendowanie praktyce nowych

¹⁵ J. G. March, H. Simon, *Teoria organizacji*, PWN 1964, s.20.

¹⁶ Ł. Sułkowski, op. cit., s.321.

¹⁷ A. K. Koźmiński, *Reaktywacja*, Poltext, Warszawa 2011, s. 125.

¹⁸ Postulat taki wyraźnie sformułował L. Krzyżanowski, *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, WN PWN, Warszawa 1999, s. 103.

¹⁹ Problem ten bliżej przedstawia S. Nowak, *Studia z metodologii nauk społecznych*, PWN, Warszawa 1965, s. 23.

koncepcji i metod zarządzania²⁰. Skutkiem tego jest to, iż ich żywot jest zazwyczaj krótki. Szybko się je porzuca, przy czym nie zawsze jest jasne, czy przyczyną porzucenia była nieadekwatność tych koncepcji lub metod w stosunku do rzeczywistych problemów w organizacjach, które chciano usprawniać, czy może w niedostatkach realizacyjnych. Tę swoistą pogoń można określić plagą w naukach o zarządzaniu. Trzeba do tego dodać, że praktyka taka nie może uchodzić za zgodną z rygorami badania naukowego. Występowanie mody jest zrozumiałe w dziedzinie sztuki, ale nie w nauce.

Za naukowe uważa się te teorie, które są wynikiem badań potwierdzonych przez innych uczonych. Metodolog angielski John Ziman mówi: „Teorie naukowe muszą przejść przez okres krytycznych badań i prób ze strony innych kompetentnych i bezstronnych osób i muszą się okazać na tyle przekonujące by zyskać niemal powszechną akceptację²¹.”

„Naukowość” nauk o zarządzaniu jest podważana jeszcze z innego powodu. Podnosi się, że w zarządzaniu nie ma bezpośredniej zależności pomiędzy przyczyną a skutkiem, że występuje tu wiele przyczyn i wiele skutków, które trudno jest je powiązać. Pod wpływem jednej przyczyny może się ujawnić szereg skutków. Między przyczynami i skutkami mogą zachodzić wielostronne powiązania i sprzężenia zwrotne. Badania w tych naukach odbywają się najczęściej w warunkach wielu przyczyn i wielu skutków. Z tego powodu występuje niebezpieczeństwo oceny zależności w dużym stopniu subiektywnej, a więc nienaukowej. Trudno się jednak z taką negacją zgodzić. Zarzut wieloczynnikowości można by postawić wszystkim naukom społecznym, które stosują głównie indukcyjne metody badawcze i przed którymi nie można stawiać rygoru, aby w każdym badaniu występowała tylko jedna zmienna niezależna po stronie przyczyn, czyli aby była przestrzegana od dawna znana zasada *ceteris paribus*, jak przed naukami ścisłymi i przyrodniczymi. Nawet w tych ostatnich naukach też często trudno jest bezdyskusyjnie zidentyfikować ścisły związek między jedną przyczyną i jednym skutkiem.

Broniąc rangi nauki o zarządzaniu, trzeba się zgodzić, że zależności (prawidłowości) wykryte w zarządzaniu, ich twierdzenia mają spore ograniczenia:

1. Są mniej pewne i ścisłe w stosunku do nauk ścisłych i przyrodniczych.
2. Prawidłowości te na ogół mają niski stopień ogólności²².

²⁰ Zwraca na to uwagę G. Hamel w publikacji *Future of Management*, Harvard Business School Press, 2006 oraz Z. Dworzecki, *Mody w zarządzaniu*, w: Nowoczesne instrumenty zarządzania pod red. S. Marciniaka i J. Ostaszewskiego, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2008.

²¹ J. Ziman, *Społeczeństwo nauki*, PIW, Warszawa 1972, s. 41.

²² Na okoliczność tę zwracają uwagę B. Barycz i T. Dudycz (*Zarządzanie jako przedmiot badań*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” 2010, nr 2). Autorzy ci wskazują, że wielkie teorie naukowe charakteryzują się wysokim stopniem uogólnienia.

3. Brak jest dostatecznej weryfikacji empirycznej znacznej części twierdzeń.
4. Są mało uniwersalne (ograniczone w przestrzeni); mechaniczne przenoszenie prawd w zakresie zarządzania z jednego obszaru do drugiego jest zawsze ryzykowne.
5. Mają niską trwałość w czasie, deaktualizują się pod wpływem zmian w otoczeniu oraz w wyniku różnych zmian w samych organizacjach. Nie ma ponadczasowych zasad zarządzania, prawdy te bowiem obowiązują w warunkach, w których zostały ustalone.

Mówi się, że cechą charakterystyczną nauk o zarządzaniu jest to, iż nie dysponują one dotąd powszechnie przyjętym w środowiskach naukowych paradygmatem naukowym czy paroma paradygmatami, które scalałyby wszystkie występujące w nich kierunki, koncepcje. Niepokoi to wielu badaczy i jest źródłem wątpliwości i/lub krytycyzmu co do przyszłości nauk o zarządzaniu. Choć – jak dotąd – rzeczywiście nie zostały wyraźnie wyartykułowane takie podstawowe twierdzenia w tych naukach, które mogłyby być uznane za ich paradygmaty, to jednak nie sadzę, aby nie można już było znaleźć w literaturze takich sformułowań, które mogłyby stanowić „kanony”, podstawowe założenia, a nawet pretendować do roli paradygmatów. **Sformułowanie paradygmatów należy uznać za ważne wyzwanie przed naukami o zarządzaniu.**

Nauki o zarządzaniu występują jako dyscyplina naukowa w obszarze nauk społecznych w dwóch dziedzinach nauk, a mianowicie w naukach ekonomicznych i w naukach humanistycznych. Autor tego opracowania jest przekonany, że w przyszłości nauki o zarządzaniu uzyskają w Polsce status samodzielnej dziedziny naukowej, tak jak to ma miejsce w krajach anglojęzycznych, gdzie „management sciences” jest samodzielną dziedziną nauk. Perspektywa taka stawia przed naukami o zarządzaniu **konieczność konsolidacji wszystkich nurtów w zarządzaniu, uprawianych zarówno przez ekonomistów, jak również przedstawicieli nauk humanistycznych**, a w tym przede wszystkim socjologów i psychologów, **inżynierów i matematyków oraz informatyków**. Należy sądzić, że konsolidacja ta będzie się wiązała z licznymi korzyściami dla nauki i dla praktyki zarządzania. W warunkach konsolidacji nauk o zarządzaniu bardzo ważne stanie się spełnienie, podanego wcześniej warunku jednakowego rozumienia przez wszystkich pojęcia zarządzanie.

Bibliografia

- Barycz B., Dudycz T. (2010); *Zarządzanie jako przedmiot badań*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie”, nr 2.
- Bielski M. (1996); *Organizacje – istota – struktury – procesy*. Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Drucker P.T. (2009); *Zarządzanie w XXI wieku. Wyzwania*. MT Biznes, Warszawa.
- Dworzecki Z. (2008), *Mody w zarządzaniu*, w: Nowoczesne instrumenty zarządzania (pod red. S. Marciniaka i J. Ostaszewskiego). Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Edwin J. (2013); *Powrót przyszłości*, „Polityka” nr 1.
- Guide to Management Ideas and Gurus* (2008). Wiley, New York.
- Hamel G. (2006); *Future of Management*. Harvard Business School Press.
- Jamali D. (2005); *Changing management paradigms; Implications for educational institutions*. „Journal of Management Development”, Vol 24, No 2.
- Koźmiński A. K. (2011); *Reaktywacja*. Poltex, Warszawa.
- Krzyżanowski L. (1999); *O podstawach kierowania organizacjami inaczej: paradygmaty, metafory, modele, filozofia, metodologia, dylematy, trendy*, WN PWN, Warszawa.
- March J. G., Simon H. (1964); *Teoria organizacji*. PWN, Warszawa.
- Nowak S. (1965); *Studia z metodologii nauk społecznych*. PWN, Warszawa.
- Oleksyn T. (2008); *Granice zarządzania*. W: Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu (praca zbiorowa pod red. W. Kowalewskiego). Difin, Warszawa.
- Sułkowski Ł. (2005); *Epistemologin w naukach o zarządzaniu*. PWE, Warszawa.
- Ziman J. (1972); *Spółczeństwo nauki*, PIW, Warszawa.
- Zimniewicz K. (2005); *Czy zarządzanie jest nauką?*, W: Przemiany społeczne, ekonomiczne i organizacyjne we współczesnej gospodarce (praca zbiorowa pod red. K. Hanusik, M. Łangowskiej-Szczeńsiak, S. Sokołowskiej). Uniwersytet Opolski, Opole.
- Zimniewicz K. (2014); *Teoria i praktyka zarządzania. Analiza krytyczna*. PWE, Warszawa.