

WSTĘP

Złożoność i dynamika współczesnej rzeczywistości implikują wyłanianie się nowego paradygmatu społeczno-kulturowego, a w istocie – nowych paradygmatów zarządzania organizacjami. Podstawą, na której się one opierają jest wiedza, która zarówno w nauce, jak i w badaniach naukowych jest jednocześnie narzędziem, metodą, celem oraz wynikiem poczyniń badawczych.

Wieloaspektowość zmian w zakresie paradygmatów nauk o zarządzaniu oraz ich dynamikę można zaobserwować w perspektywie historycznej. Organizacje ulegały przekształceniom – od traktowania ich jako systemu mechanistycznego, poprzez system biologiczny – aż po złożony system społeczno-kulturowy. Do tego procesu musiały dostosować się zmiany w zakresie sposobu myślenia w zarządzaniu strategicznym.

Współcześnie organizacja przyjmuje formę systemu społeczno-kulturowego będącego współkreатorem rzeczywistości organizacyjnej. Elementami tego systemu są ludzie, a więc pojedyncze kreatywne jednostki, których działania przebiegając w zmiennym otoczeniu muszą w coraz większym stopniu opierać się na wiedzy. Pojawiają się zatem pytania o szanse i zagrożenia tak uprawianej nauki, dla której organizacja stanowiła zawsze centrum zainteresowań teoretyczno-praktycznych.

Rozwój nauki w sferze zarządzania organizacjami jest w gruncie rzeczy oparty na tworzeniu interdyscyplinarnych teorii zakładających nowoczesne aspekty myślenia metaforycznego. Z tego względu, istotnego znaczenia nabierają wszelkie formy zestawiania i konfrontacji poglądów, opinii czy sądów hipotetycznych badaczy reprezentujących te pozornie oddalone od siebie ścieżki rozważań o wielorakich aspektach zarządzania.

Opracowanie przedstawia osiągnięcia badawcze, interaktywnej refleksji naukowej i weryfikacji doświadczeń Doktorantów Ośrodków Naukowych z całej Polski. Zamieszczone w niniejszym zbiorze artykuły zawierają interesujące rozważania na temat aktualnych problemów związanych z teoretycznymi, metodycznymi i praktycznymi problemami w dziedzinie nauk o zarządzaniu. W większości artykułów zaprezentowane zostały wyniki badań własnych oraz sądy i opinie sformułowane na podstawie studiów literaturowych.

Duże zróżnicowanie tematyczne i charakter przygotowanych artykułów nie pozwoliły na precyzyjny układ problemowy niniejszego opracowania. Logika, którą kierowano się prezentując poszczególne artykuły polegała na wyodrębnieniu następujących obszarów dotyczących:

- społecznej odpowiedzialności biznesu (Corporate Social Responsibility – CRS),
- szeroko pojętej problematyki zarządzania zasobami ludzkimi,
- stosunków pracy z uwzględnieniem teorii agencji,
- badań własnych i case studies.

Jednakże, przegląd publikacji rozpoczyna artykuł pokazujący ewolucję koncepcji przywództwa w organizacjach, w którym opisano metafory mistrza i rzemieślnika i ich związek z zarządzaniem i przywództwem (M. Grzebyk). W przywództwo wpisują się archetypy określone jako „innowator” i „humanistyczny” (paradygmat transformacyjny i dobrowolny), natomiast w zarządzaniu – archetyp „generała” (paradygmat klasyczny i transakcyjny). W artykule omówiono również inne aspekty metafory mistrza i rzemieślnika w organizacji.

W opracowaniach dotyczących społecznej odpowiedzialności biznesu podkreśla się, że CRS jest koncepcją, dzięki której przedsiębiorstwa już na etapie budowy strategii dobrowolnie i świadomie uwzględniają interesy społeczne i ochronę środowiska, a także relacje z różnymi grupami interesariuszy, kierując się zasadą zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Nowoczesna i odpowiedzialna firma to taka, której integralnym elementem misji jest właściwie CSR (S. Sochocki).

Stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności wydaje się być naturalnym elementem w zarządzaniu instytucjami kultury. Powinno ono wynikać z głębokiej świadomości kadry zarządzającej, jej empatii nie zaś z chęci osiągnięcia głównie efektu wizerunkowego. Szczególnie istotne jest, aby to publiczne instytucje dawały pozytywny przykład i były źródłem dobrych praktyk (D. Orpych). Społeczna odpowiedzialność biznesu to kierowanie się w procesie zarządzania określonymi wartościami moralnymi. Jedną z nich jest zasada sprawiedliwości organizacyjnej podkreślana zwłaszcza w kontekście lojalności pracowników i wpisująca się w teorie relacyjnie skoncentrowane na społecznej wartości sprawiedliwości (E. Kapuścik).

Wieloaspektowa i złożona problematyka zarządzania zasobami ludzkimi znajduje szczególne miejsce w niniejszej monografii. Wielość i różnorodność opracowań wymusza syntetyczną ich prezentację. W tym obszarze problemowym można wyspecyfikować następujące zagadnienia:

Nowoczesnych koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, takich jak:

Perceived Organizational Support (POS), która wywodzi się z teorii wsparcia organizacyjnego i zakłada, że do jednych z zadań organizacji należy spełnienie społeczno-emocjonalnych oczekiwań jej członków (D. Książek, P. Rożenek, S. Warmuz).

Coaching, który jest traktowany jako skuteczne narzędzie zarządzania współczesnego menedżera, znajdujący zastosowanie w pracy z podwładnymi nad ich umiejętnościami i postawami aby szybko i skutecznie realizować założone cele (J. Klich).

Kompetencji, w tym: kompetencji interpersonalnych „miękkich” w życiu zawodowym młodego człowieka, które są uniwersalne dla większości stanowisk i dotyczą predyspozycji do pracy z ludźmi. Zalicza się do nich inteligencję emocjonalną czy przywództwo, które to cechy są znacznie cenniejsze dla pracodawcy niż posiadana wiedza zawodowa (G. Kobuszewski).

Znaczenia aktywności fizycznej dla pracowników i pracodawców (A. Metelski). Uważa się bowiem według Human Capital Model, że kompetencje osobiste oraz wiedza mogą być nabyte w aktywności fizycznej. Sport stwarza

okazję do rozwoju inteligencji emocjonalnej oraz cech zorientowanych społecznie.

Zjawisk patologicznych występujących w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, do których zalicza się: mobbing traktowany jako jeden z przejawów złych zależności interpersonalnych w miejscu pracy. Ze względu na ekspansję i skalę zjawiska mobbing nazywany jest „syndromem nowego stulecia” i dlatego powinien być zwalczany dzięki zarządzaniu poprzez maksymalne niwelowanie stresu u pracowników (M. Szeliga).

Patologie w dzieleniu się wiedzą – jeżeli wiedza traktowana jest wspólnie jako cenny zasób świadczący o wartości i konkurencyjności pracownika bywa ona skrętnie ukrywana, co należy rozpatrywać w kategoriach zjawisk patologicznych, nieprawidłowych (A. Dziopak-Strach). Badania pokazują, że ukrywanie wiedzy wpływa negatywnie nie tylko na kreatywność osób przed którymi ukrywa się informacje, ale także pracowników je ukrywających. Kluczowe w procesie dzielenia się wiedzą są mechanizmy i procedury obowiązujące w firmie, kultura organizacji i zachowania wspierające postawy sprzyjające współpracy i dzieleniu się tym zasobem.

W obszarze dotyczącym stosunków pracy znajdują się opracowania prezentujące zagadnienia dotyczące: teorii agencji na przykładzie japońskich stosunków pracy (K. Brzozowska), funkcjonowania agencji pracy tymczasowej (M. Kot-Radojewska) oraz nietypowej formy zatrudnienia jaką jest telepraca, która wymaga specyficznego podejścia w zarządzaniu wirtualnym personelem (J. Twardowska).

Teoria agencji należy do najnowszych osiągnięć teorii przedsiębiorstwa i stanowi ważny element teorii organizacji pozwalający zidentyfikować zachowania ludzi. Agencyjna teoria przedsiębiorstwa jest szczególnie użyteczna do wyjaśniania złożonych stosunków między menedżerami a właścicielami. Analizując istotę współczesnych japońskich stosunków pracy należy uwypuklić ich trzy podstawowe filary: filozofię działania, ideologię firmy jako wspólnoty i praktyki zarządcze. Filary te są traktowane jako wielowymiarowe dążenia japońskich przedsiębiorstw do uporządkowania relacji pomiędzy pryncypałami i agentami w celu zapewnienia rozwoju firmy.

W warunkach polskich coraz większym zainteresowaniem cieszy się praca tymczasowa, traktowana jako elastyczna forma zatrudnienia. Funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej rodzi jednak określone skutki, o charakterze zarówno pozytywnym jak i negatywnym, zarówno dla pracodawców jak i pracowników.

Nietypową, chociaż coraz bardziej popularną formą zatrudnienia związaną z rozwojem społeczeństwa informatycznego jest telepraca. Wymaga ona specyficznego kierowania w „tele-środowisku” i na „odległość”, które znacząco różni się od kierowania ludźmi w warunkach bezpośrednich relacji i specyficznych cech menedżerskich. Uważa się, że rozwój tej formy zatrudnienia jest nieunikniony.

Liczna część opracowań powstała w oparciu o badania własne oraz na podstawie prezentacji case studies jako metody badawczej. Case study jest

idiograficzną procedurą badawczą o podejściu jakościowym, często wykorzystywaną do eksploracji zjawisk występujących w naukach o zarządzaniu. Przyjmuje się, że nawet opis pojedynczego przypadku czy problemu może doprowadzić prawdziwości danej koncepcji teoretycznej oraz dostarczyć praktycznych implikacji. Dzięki większej koncentracji na dogłębnej analizie zjawiska, case study pozwala na odkrycie tego, co wyniki badania ilościowego mogą jedynie sugerować. Badania własne dotyczyły: propozycji modelu małego przedsiębiorstwa usług szkoleniowych (I.M. Kutzner) oraz praktyk personalnych w organizacji ze szczególnym uwzględnieniem poziomu zaangażowania organizacyjnego (B. Klaja-Gawęł).

Artykuły prezentujące case studies koncentrowały się na: prezentacji szerokiego spektrum wykorzystania analizy przypadku jako metody badawczej, metody nauczania oraz narzędzia oceny kompetencji pracowników lub kandydatów do pracy (J. Bartkowiak-Stawska), analizie zasad doboru kandydatów do służby w Policji (A. Piontek), wpływie uczestnictwa w sieci na model funkcjonowania przedsiębiorstwa w Polsce, Niemczech i Finlandii. Analizowane przykłady pokazały, że przynależność przedsiębiorstw do sieci współpracy wpływa na modyfikację sposobu ich zarządzania E. Wołyniec) oraz identyfikacji Elektronicznego Dziennika Operowania i Administrowania [EDOA] jako narzędzia wsparcia procesu zarządzania operacjami IT, a w szczególności – jako elementu oceny pracowników działów IT w dużych instytucjach publicznych (K. Bień).

Oddając publikację do rąk Czytelników, wyrażamy nadzieję, że siła różnorodności i walory merytoryczne omawianych problemów wzbudzą refleksję naukową i współprzyczynią się do twórczej wymiany poglądów i dyskusji.

*Halina Chwistecka-Dudek
Joanna Dzieńdziora*