

Część 1

Wyzwania metodyczne współczesnego zarządzania

Stanisław Sudot*

1.1

Współczesne wyzwania stojące przed naukami o zarządzaniu

Streszczenie¹

Autor wskazuje na siedem najważniejszych wyzwań stojących przed naukami o zarządzaniu. Są to: konieczność jednoznacznego określenia przedmiotu i zakresu nauk o zarządzaniu; doprowadzenie do jednakowego rozumienia i definiowania podstawowych pojęć tych nauk; stałe dostosowywanie nauk o zarządzaniu do zmieniającej się rzeczywistości; podnoszenie w naukach o zarządzaniu standardów naukowych i etycznych; uznanie tych nauk za samodzielną dziedzinę nauki oraz ustalenie racjonalnego jej podziału na dyscypliny i subdyscypliny naukowe.

Słowa kluczowe: współczesne zarządzanie, rozwój nauki, nauki o zarządzaniu

Current challenges for management science

Abstract

The author points to the seven most important challenges facing management sciences. These are: the need to clearly define the subject and scope of management sciences; bringing about equal understanding and definition of the basic concepts of these teachings; constantly adapting

* Wyższa Szkoła Menedżerska w Warszawie.

¹ Tekst został opracowany na podstawie monografii naukowej autora pt. *Nauki o zarządzaniu. Dylematy i wyzwania* opublikowanej w Wydawnictwie Naukowym PWN, Warszawa 2019.

management sciences to a changing reality; raising scientific and ethical standards in management; recognizing these sciences as an independent field of science and establishing its rational division into scientific disciplines and sub-disciplines.

Keywords: modern management, science development, management science

1. Wprowadzenie

Zarządzanie odgrywa współcześnie coraz większe znaczenie w życiu gospodarczym i społecznym. Jest działalnością bardzo złożoną i trudną. Stwierdzają to pracownicy nauki oraz praktycy zarządzania, w tym także polscy specjaliści, m.in. K. Obłój² czy B. Wawrzyniak³, który wręcz pisał, że „organizacje są tworam tak złożonymi, że tylko w szczególnych przypadkach teoria jest w stanie dobrze opisać, wyjaśnić i przewidzieć ich funkcjonowanie. Znacznie częściej obraz organizacji przedstawiany w pracach teoretycznych ma charakter podręcznikowy, stanowiąc tylko przybliżony, wyidealizowany model rzeczywistości”. Zarządzanie wykazuje jeszcze wiele słabości w Polsce i na świecie. Pomocne w jego doskonaleniu są nauki o zarządzaniu. Wysiłkiem pracowników uprawiających te nauki oraz praktykujących menedżerów należy doskonalić je, podejmując m.in. poniżej przedstawione wyzwania.

2. Jednoznaczne określenie przedmiotu i zakresu nauk o zarządzaniu

Do dziś przedmiot i zakres nauk o zarządzaniu nie doczekały się w Polsce⁴, a także w innych krajach, określenia, które byłoby powszechnie albo prawie powszechnie przyjęte. Niejasności, a tym bardziej zamęt wokół tego, co należy do nauk o zarządzaniu, jaki jest ich zakres problemowy i rys metodologiczny oraz jakie są granice w stosunku do innych nauk, nie sprzyjają ich rozwojowi, a wręcz hamują ten rozwój, obniżając ich rangę.

Wyjściowym, podstawowym ograniczeniem, często nieprzestrzeżanym, jest niewłączenie do nauk o zarządzaniu: nauki administracji, nauk o rządzeniu i dowodzeniu.

² K. Obłój, *Zarządzanie. Ujęcie praktyczne*, PWE, Warszawa 1986, s. 38.

³ B. Wawrzyniak, *Odnawianie przedsiębiorstwa: na spotkanie XXI wieku*, Poltext, Warszawa 1999, s. 17.

⁴ W roku 1989 Oddział Śląski TNOiK zorganizował w Szczyrku konferencję pod hasłem „Dyskusja nad tożsamością nauk organizacji i zarządzania” oraz przeprowadził ankietyzację wśród polskich profesorów wykładających przedmiot „organizacja i zarządzanie”. Materiały przygotowane na konferencję oraz wyniki z ankietyzacji, ujęte w czterech tomach, wykazały bardzo duże zróżnicowanie poglądów na temat pojmowania nauk o zarządzaniu.

Przedmiotem nauk o zarządzaniu jest powstawanie, funkcjonowanie i rozwój oraz relacje z otoczeniem organizacji (instytucji⁵) niezależnie od ich własności, formy prawnej, wielkości, struktury przestrzennej i rodzaju działalności, która ma spajający ją wspólny cel/cele. Mogą to być organizacje gospodarcze (przedsiębiorstwa), organizacje administracji publicznej, organizacje użyteczności publicznej oraz różne inne organizacje non profit.

Od początku nauk o zarządzaniu do dziś przyjmuje się, że pojęcie zarządzania wiąże się tylko z poziomem mikro, bez skali makro. Nauki te mają przyczyniać się do racjonalizacji, sprawności i efektywności tych organizacji.

Każda nauka musi mieć swoje granice, które odróżniałyby ją od innych nauk. Problem rozgraniczenia, czyli delimitacji (demarkacji) granic wielu nauk nie jest prosty i jest przedmiotem licznych analiz, rozważań i dyskusji ze strony naukoznawstwa oraz określonych dyscyplin naukowych, a komplikuje je wiele okoliczności. Zwraca się jednak uwagę, że współcześnie klasyfikacji nauk nie przypisuje się już tak dużego znaczenia jak kiedyś oraz że „obecne klasyfikacje nauk powstawały w trakcie historycznego rozwoju i że proces ten ciągle jeszcze trwa”⁶.

Delimitacja granic dyscyplin naukowych jest trudna przede wszystkim z następujących powodów:

- niektóre te same obszary i problemy są przedmiotem zainteresowania i badania przez więcej niż jedną dyscyplinę naukową, przenikają się one i obejmują badania z różnych punktów widzenia;
- występuje przepływ problemów między naukami;
- wciąż powstają nowe dyscypliny naukowe podejmujące badania w zakresie nowych problemów w zarządzaniu.

Na ogół przyjmuje się, że czynnikami wyróżniającymi poszczególne nauki są:

- przedmiot ich zainteresowań i badań, czyli zakres rzeczywistości obejmowanej przez daną naukę;
- wzgląd badawczy, tzn. punkt widzenia, z którego przedmiot badania jest analizowany i naświetlany;
- metody badawcze.

Dawniej jako zasadniczy czynnik rozgraniczający nauki podkreślano odmienną metod badawczych. Obecnie czynnik ten jest rzadziej podnoszony, gdyż współcześnie czymś normalnym, wręcz standardem, jest przepływ metod badawczych między naukami i to nieraz bardzo odległymi od siebie.

⁵ Słowo „instytucja” jest inaczej rozumiane w różnych dyscyplinach naukowych, np. w prawie czy socjologii. Wydaje się, że najlepiej istotę instytucji/organizacji oddaje definicja Tadeusza Kotarbińskiego, że organizacja to „(...) pewien rodzaj całości ze względu na stosunek do niej jej własnych elementów, mianowicie taka całość, której wszystkie składniki współprzyczyniają się do powodzenia całości” (T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław 1965, s. 74).

⁶ M. Heller, *Filozofia nauki*, Copernicus Center Press, Kraków 2016, s. 28.

Już dawno zauważono, że na styku dyscyplin często pojawiają się najbardziej twórcze koncepcje naukowe. Z tych powodów granice między naukami nie powinny być zbyt kategoryczne, lecz w miarę elastyczne. Zbyt ostre granice utrudniałyby podejmowanie badań w zakresie problemów, które wymagają penetracji ze strony kilku dyscyplin naukowych. W. Morawski słusznie stwierdza, że ważniejszą kwestią od wyznaczania granic między dyscyplinami nauk jest współpraca między pracownikami je reprezentującymi⁷.

Rozwiązywanie złożonych problemów zarządzania organizacjami wymaga bardzo często naświetlenia ich z wielu stron, nie tylko z pozycji nauk o zarządzaniu, ale także ze strony innych dyscyplin: statystyki, matematyki, nauk technicznych, socjologii, psychologii, prawa i innych. Z tego powodu dość często spotykamy się z określaniem nauk o zarządzaniu jako nauki interdyscyplinarnej lub o charakterze interdyscyplinarnym. Określenia te nie są zbyt trafne. Miesza się tu granice dyscyplin naukowych ze współpracą badaczy z różnych dziedzin w rozwiązywaniu problemów zarządzania. Trafnie L. Krzyżanowski napisał, że to nie nauki, lecz problemy badane przez te nauki mają interdyscyplinarny charakter⁸. W pełni podzielam ten pogląd, a także pogląd K. Kucińskiego, że „interdyscyplinarność powinna polegać na tworzeniu zespołów badawczych złożonych z przedstawicieli dyscyplin nauki i sięgania do dorobku tych dyscyplin, nie zaś na próbach ich uprawiania”⁹. Włączenie do badań nad zarządzaniem naukowców z innych dyscyplin niż nauki o zarządzaniu oraz tworzenie interdyscyplinarnych programów badawczych, w których uczestniczą przedstawiciele różnych dyscyplin naukowych, jest współcześnie wręcz nieodzowne.

Można zauważyć nieraz tendencję do bardzo szerokiego zakreślania przedmiotu i obszaru współczesnych nauk o zarządzaniu. Nie ma, moim zdaniem, dostatecznych argumentów, aby nauki o zarządzaniu wchodziły na obszary makroekonomiczne lub makrospołeczne, z wyjątkiem funkcjonowania i rozwoju konkretnych instytucji związanych z tymi obszarami.

3. Jednakowe rozumienie i definiowanie podstawowych pojęć

Z. Rytel jako jeden z polskich pionierów nauk o zarządzaniu pisał w roku 1947: „Opracowanie zagadnień organizacji i kierownictwa jest niejednokrotnie utrudnione z powodu niedostatecznego zdefiniowania powszechnych pojęć wchodzących w ich zakres i nadawania im wskutek tego różnych znaczeń mowy potocznej, znaczeń tak

⁷ W. Morawski, *Socjologia ekonomiczna*, WN PWN, Warszawa 2001, s. 15.

⁸ L. Krzyżanowski, *Podstawy nauki o zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992, s. 57–58.

⁹ K. Kuciński, *Ekonomia jako nauka wątpliwa i niewątpliwa*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” 2009, nr 3.

rozlicznych, że nawet wręcz sprzecznych”¹⁰, natomiast P.R. Drucker w roku 1963 pisał, że wstępnym warunkiem rozwoju każdej dyscypliny naukowej jest ściśle zdefiniowanie przedmiotu jej zainteresowań i określenie jej miejsca wśród innych nauk¹¹.

Można uznać za dziwną sytuację, że nie ma dotąd w Polsce i w innych krajach jednokowego rozumienia pojęcia „zarządzanie”. Używane jest ono w bardzo różnych kontekstach znaczeniowych. T. Oleksyn napisał krytycznie, że obecnie zarządza się wszystkim¹². Nawiązując do literatury, podaje przykłady tej sytuacji: zarządza się przedsiębiorstwem, gospodarką narodową, różnorodnością, konfliktem, czasem, własnym zdrowiem i karierą, niepewnością, otoczeniem, przyszłością, polityką, strachem itp., itd. Jest to więc pojęcie absolutnie niejednoznaczne. B.R. Kuc powiedział z przekąsem, że pojęć zarządzania jest tyle, ilu autorów pisało na ten temat w ciągu 100 lat¹³. Ł. Sułkowski dodaje do tej dziwnej sytuacji następującą konkluzję: „Współcześnie określenie zarządzania jest nadużywane w odniesieniu do wszystkich procesów społecznych (np. zarządzanie konfliktem czy zarządzanie kulturą organizacyjną), a nawet w odniesieniu do bytów abstrakcyjnych (zarządzanie chaosem)”¹⁴. Ten „wszystkoizm” słowa „zarządzanie” można by jakoś tolerować, gdyby to dotyczyło tylko języka potocznego. Niestety, wieloznaczne rozumienie tego słowa znalazło prawo obywatelstwa także w nauce, w tym w naukach o zarządzaniu. Aby się o tym przekonać, wystarczy otworzyć którąkolwiek książkę lub zapoznać się z którymkolwiek artykułem w czasopiśmie naukowym dotyczącym zarządzania. Sytuacja ta dotyczy nie tylko Polski, o czym może świadczyć np. następujące stwierdzenie w niemieckim podręczniku z roku 1990: „Ani zakres nauki o zarządzaniu nie jest jasno zarysowany, ani samo pojęcie zarządzania nie zostało dotychczas w sposób jednolity sprecyzowane”¹⁵.

¹⁰ Z. Rytel, *Teoretyczne podstawy organizacji i kierownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2017, s. 5.

¹¹ P.F. Drucker, *Möglichkeiten der wissenschaftlichen Unternehmung*, „Neue Zürcher Zeitung” 1963, no. 9.

¹² T. Oleksyn, *Granice zarządzania*, w: *Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu*, W. Kowalczewski (red.), Difin, Warszawa 2008, s. 9, 54.

¹³ B.R. Kuc, *Aksjologia organizacji i zarządzania. Na krawędzi kryzysu wartości*, E-menton, Warszawa 2015, s. 115.

¹⁴ Ł. Sułkowski, *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005, s. 54.

¹⁵ H. Steinmann, G. Schreyögg, *Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen und Praxisfälle*, Verlag Dr.H. Gabler, Wiesbaden 1990.

4. Stałe dostosowywanie nauk o zarządzaniu do zmieniającej się rzeczywistości

Trwałość twierdzeń nauk o zarządzaniu jest w dużym stopniu ograniczona. Zmieniają się one pod wpływem zmian w otoczeniu organizacji: rozwoju nauki, zmian w technice, w życiu gospodarczym i społecznym, a także w samych organizacjach. Wraz z rozwojem organizacje charakteryzują się coraz większą złożonością. Twierdzenia po upływie pewnego czasu mogą już nie przystawać do nowej rzeczywistości, dezaktualizują się. W warunkach szybkich zmian w organizacjach i w ich otoczeniu w naukach o zarządzaniu powinny zachodzić – na podstawie badań – odpowiednie zmiany w ich twierdzeniach i teoriach. Dotychczasowa wiedza powinna być weryfikowana, unowocześniona, poszerzona i pogłębiona.

Filozofia mówi, że „nauki nie można pojmować jako narastającego katalogu twierdzeń ostatecznie prawdziwych, które raz przyjęte nie podlegają kwestionowaniu”¹⁶ i że „rozwoju nauki nie można uważać jako po prostu dodawania prawd do prawd. (...) Każde nowe osiągnięcie naukowe może w każdej chwili zostać ulepszone, skorygowane innymi osiągnięciami, (...) może być zastąpione innymi, doskonalszymi i bardziej nowoczesnymi. (...) Żadnego badania teoretycznego nie można nigdy traktować tak, jakby było ono definitywnie zamknięte, czyli niepodlegające pogłębieniu, rozszerzeniu, korygowaniu, uzupełnieniu”¹⁷.

5. Stałe podnoszenie standardów naukowych w odniesieniu do nauk o zarządzaniu

Konieczne jest stałe podnoszenie standardów (rygorów) naukowych w odniesieniu do nauk o zarządzaniu, zarówno w zakresie metod badawczych, jak i gromadzenia wiedzy oraz nauczania akademickiego. Trzeba zweryfikować, poprzez kompetentne badania, wiele sformułowanych dotychczas w naukach o zarządzaniu twierdzeń i teorii naukowych. Niektóre z nich nie zostały potwierdzone przez solidne badania teoretyczne i empiryczne. Obecny stan zagraża dalszemu rozwojowi dyscyplin o kluczowym znaczeniu dla postępu cywilizacyjnego i dlatego domaga się rozwiązania. Dotyczy to nie tylko Polski. Wszyscy pracownicy uprawiający nauki o zarządzaniu powinni przyczynić się do podniesienia standardów naszej dyscypliny, aby zwiększyć jej wiarygodność

¹⁶ L. Geymonat, *Filozofia i filozofia nauki*, PWN, Warszawa 1966, s. 116.

¹⁷ *Ibidem*, s. 128–129.

i autorytet, tak by nikt nie mógł powiedzieć, że jest nauką mało poważną. Widziałbym w tym zakresie przede wszystkim rolę młodszej generacji pracowników naukowych.

6. Stałe podnoszenie w naukach o zarządzaniu standardów etycznych

Konieczne jest ścisłe przestrzeganie zasad etycznych w badaniach naukowych oraz w upowszechnianiu nauk o zarządzaniu z najwyższą skrupulatnością, co jest warunkiem ich wiarygodności i społecznego zaufania do pracowników naukowych. Wskazany problem występuje w literaturze pod hasłem „etos nauki” lub „etos uczonego”. „Etos to zabarwiony emocjonalnie zespół zasad, norm, przekonań i wartości, które uczonego uważa za obowiązujące go moralnie”¹⁸. Standardy te to przede wszystkim: sumienność, przestrzeganie absolutnej obiektywności, odwaga badacza głoszenia poglądów uznanych przez niego za słuszne, choć mogą być one nieprzyjmowane przez inne osoby, a nawet grupy społeczne.

7. Uznanie nauk o zarządzaniu za samodzielną dziedzinę nauki

Nauki o zarządzaniu w Polsce mieściły się do niedawna w dwóch dziedzinach, a mianowicie w dziedzinie nauk ekonomicznych (obok ekonomii, nauki o finansach i towaroznawstwa oraz nauki o pracy i polityce społecznej) i w dziedzinie nauk humanistycznych wśród mnóstwa dyscyplin, takich jak: historia, archeologia, bibliologia, filozofia, pedagogika, psychologia, socjologia, religioznawstwo i inne. Było to rozwiązanie dziwaczne, aby jedna dyscyplina naukowa znajdowała się w dwóch dziedzinach nauki. Nie do przyjęcia jest pogląd, że zarządzanie może być oparte albo tylko na kryteriach ekonomicznych, albo tylko na kryteriach humanistycznych, a co za tym idzie, aby nauki te występowały w naukach ekonomicznych albo w humanistycznych. Kryteria ekonomiczne i humanistyczne muszą być uwzględniane w każdym zarządzaniu.

Występowanie nauk o zarządzaniu w dwóch dziedzinach nauki utrudniało racjonalne określenie ich granic jako dyscypliny naukowej. J. Lichtarski mocno podkreśla, że brak wyrazistej tożsamości nauk o zarządzaniu i brak powszechnie akceptowanych podstaw metodologicznych tej dyscypliny naukowej jest źródłem wielu niejasności,

¹⁸ R.K. Merton, *Szkice z socjologii nauki*, w: *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982, s. 571.

nieporozumień, a nawet konfliktów w szkołach wyższych, w prowadzonych przewodach doktorskich i habilitacyjnych dotyczących problematyki zarządzania¹⁹.

Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 roku zdecydowało o tym, że obecnie nauki o zarządzaniu wraz z problematyką jakości stanowią w Polsce dyscyplinę naukową w dziedzinie nauk społecznych. Nasuwa się krytyka tego rozwiązania. Słowo „jakość” ma charakter wybitnie uniwersalny i nie można go wiązać tylko z procesem zarządzania²⁰.

Jestem przekonany, że nauki o zarządzaniu powinny być uznane w Polsce za samodzielną dziedzinę nauki, jak to ma miejsce w wielu krajach. Jest oczywiste, że nauki te są silnie powiązane z naukami ekonomicznymi. Odwołam się tu do analogicznego z moim poglądu T. Oleksyna: „Zarządzanie zasługuje na pełną autonomię (...). Nie ma powodów, dla których należałoby usytuować zarządzanie w ekonomii czy też wiązać je tylko z gospodarką. Zarządza się wszędzie – również w administracji, kulturze, służbie zdrowia, sądownictwie, w nauce itd.”²¹.

W krajach Zachodu nauki o zarządzaniu występują obok nauk ekonomicznych (*economic science*) jako *management* lub *business administration*.

8. Racjonalny podział nauk o zarządzaniu na dyscypliny naukowe

Obecny stan nauk o zarządzaniu oraz ich przyszły rozwój uzasadniają powstawanie w ich ramach subdyscyplin, tak jak to ma miejsce w innych dziedzinach. Jestem za ukształtowaniem w naukach o zarządzaniu kilku subdyscyplin, podobnie jak w angielskim *management sciences* i niemieckim *Betriebswirtschaftslehre*. Wyłanianie się subdyscyplin jest współcześnie charakterystyczną cechą rozwoju wielu nauk.

Najbardziej ogólnym podziałem nauk o zarządzaniu, który się dokonał w wielu krajach wysoko rozwiniętych, zwłaszcza angielskojęzycznych, i który w Polsce też się już kształtuje, jest podział na zarządzanie w jednostkach gospodarczych, określane często jako zarządzanie biznesowe (*business management*) oraz zarządzanie w jednostkach publicznych (*public management*). Jako jednostki publiczne należy widzieć tu organizacje nienastawione w działaniu na zyski (organizacje niekomercyjne): organy administracji publicznej oraz organizacje użyteczności publicznej i inne organizacje non profit.

¹⁹ J. Lichtarski, *Praktyczny wymiar nauk o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2015, s. 40–41.

²⁰ Nie budzi zastrzeżeń określenie „zarządzanie jakością”, coraz szerzej stosowane jako subdyscyplina w naukach o zarządzaniu.

²¹ T. Oleksyn, *Granice zarządzania...*, *op.cit.*, s. 51.

Zarządzanie w organizacjach gospodarczych ukształtowało się wcześniej w stosunku do zarządzania w organizacjach publicznych. *Public management* jako subdyscyplina wykształcił się w krajach wysoko rozwiniętych dopiero po II wojnie światowej. Należy się zgodzić, że nauki o zarządzaniu w zbyt małym stopniu koncentrowały dotąd swój wysiłek badawczy na sferze publicznej. Okoliczność ta uzasadniła stwierdzenie B. Kożuch²² o asymetrii w rozwoju zarządzania na korzyść przedsiębiorstwa: „Nadrobienie dotychczasowego zaniedbania w tym obszarze będzie wyrazem otwarcia na nowe i ważne dziedziny i problemy życia społecznego, przyczyniając się do podniesienia ich sprawności”²³. W wielu krajach sfera publiczna (sektor publiczny) jest bardzo rozwinięta. Ocenia się, że wydatkowanie środków pieniężnych w organizacjach publicznych jest na niższym poziomie racjonalności niż w organizacjach biznesowych.

Nie negując różnic między zarządzaniem biznesowym a zarządzaniem niebiznesowym, P.F. Drucker stwierdził, że różnice te nie są większe niż 10%²⁴. Sądzi się²⁵, że wiele metod zarządzania wypracowanych w przedsiębiorstwach daje się *mutatis mutandis* zastosować w organizacjach publicznych, ale wymaga to znacznego wysiłku intelektualnego oraz przeprowadzenia stosownych badań i zdobycia doświadczeń.

Należy brać pod uwagę, że z upływem czasu liczba subdyscyplin w naukach o zarządzaniu wzrosła. Zespół powołany w roku 2012 przez Komitet Nauk Organizacji i Zarządzania PAN do zaproponowania podstawowych pojęć w naukach o zarządzaniu, któremu miałem zaszczyt przewodniczyć, zaproponował następujące subdyscypliny:

- teoretyczne podstawy zarządzania;
- zarządzanie publiczne;
- zarządzanie strategiczne;
- zarządzanie zasobami pracy;
- zarządzanie techniką i procesami produkcyjnymi;
- zarządzanie marketingowe;
- zarządzanie jakością;
- zarządzanie logistyką;
- zarządzanie projektami;
- zarządzanie zasobami niematerialnymi, w tym zarządzanie systemami informacyjnymi.

²² B. Kożuch, *Zarządzanie publiczne. W teorii o praktyce polskich organizacji*, Placet, Warszawa 2004.

²³ Zdecydowane poparcie dla ukształtowania subdyscypliny „zarządzanie publiczne” jest w opracowaniu S. Sudoł i B. Kożuch pt. *Rozszerzyć nauki o zarządzaniu o zarządzanie publiczne jako ich subdyscyplinę, w: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*, S. Lachniewicz, B. Nogalski (red.), Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 383–401.

²⁴ P.F. Drucker, *Zarządzanie w XXI wieku – wyzwania*, MT Biznes, Warszawa 2009, s. 16.

²⁵ P. Eichhorn, *Know-how Transfer zwischen Verwaltung und Wirtschaft*, w: *Wissensmanagement in privaten und öffentlichen Sektor*, N. Thom, J. Harasymowicz-Birnbach (Hrsg.), Zürich 2003.

W ostatnim okresie wśród młodych pracowników naukowych w obszarze nauk o zarządzaniu ujawniła się tendencja do ustanawiania wielu (do 20) subdyscyplin. Duża liczba subdyscyplin prowadziłyby do wąskiego rozpatrywania problemów zarządzania, do merytorycznego zawężenia ich widzenia. Może prowadzić również do fragmentacji, dezintegracji nauk o zarządzaniu. Przed laty ostrzegał przed tym J. Trzcieniecki²⁶.

Nadmierna liczba subdyscyplin miałyby też ujemny wpływ na nauczanie studentów. Oznaczałoby to bowiem przedstawianie im oddzielnie, przez wiele osób problemów zarządzania niejako „w kawałkach”, a nie kompleksowo. Całą złożoność problemów zarządzania można ukazać tylko przy kompleksowym ich rozpatrywaniu.

Drogi przeciwdziałania niebezpieczeństwu dezintegracji nauk o zarządzaniu są następujące:

- powściągliwość w ustanawianiu liczby subdyscyplin i specjalności badawczych;
- żywa współpraca pracowników naukowych z poszczególnych dyscyplin i specjalności badawczych;
- niezaniechanie studiów teoretycznych w dyscyplinie.

Powyższe wymogi będą też chronić nauki o zarządzaniu przed degradacją ich jako nauki.

Należy dążyć do tego, aby propozycje w odniesieniu do subdyscyplin w naukach o zarządzaniu były ze zrozumieniem przyjęte przez całe środowisko naukowe. Nie będzie to łatwe i będzie wymagało wielu dyskusji w kręgach naukowych.

9. Podsumowanie

W artykule zaprezentowano autorskie poglądy na temat najważniejszych wyzwań stojących przed dyscypliną nauk o zarządzaniu. Ich rozwinięcie można odnaleźć w monografii naukowej autora pt. *Nauki o zarządzaniu. Dylematy i wyzwania* opublikowanej w Wydawnictwie Naukowym PWN, Warszawa 2019. Warto zaznaczyć, iż jest to ostatnie dzieło Autora, stanowiące swego rodzaju drogowskaz i przesłanie dla młodszych kolegów.

²⁶ J. Trzcieniecki w *Wykład doktoranta. Nauka organizacji i zarządzania – garść refleksji*, „Organizacja i Kierowanie” 2005, nr 3, pisał: „(...) nauka o zarządzaniu zmienia się w zbiór rozlicznych przepisów szczegółowych o ograniczonej stosowalności, rozpada na fragmenty o coraz węższym stosowaniu specjalizacji i komplikacji, obrasta w podręczniki stanowiące spis coraz bardziej szczegółowych dyrektyw praktycznych”. Problem dezintegracji jako podstawowy problem nauk o zarządzaniu podaje A. Szpanderski w *Problemy dezintegracji nauk o zarządzaniu. Refleksje i sugestie prakseologiczne*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.

Bibliografia

- Drucker P.F., *Möglichkeiten der wissenschaftlichen Unternehmung*, "Neue Zürcher Zeitung" 1963, no. 9.
- Drucker P.F., *Zarządzanie w XXI wieku. Wyzwania*, MT Biznes, Warszawa 2009.
- Eichhorn P., *Know-how Transfer zwischen Verwaltung und Wirtschaft*, w: *Wissensmanagement in privaten und öffentlichen Sektor*, N. Thom, J. Harasymowicz-Birnbach (Hrsg.), Zürich 2003.
- Geymonat L., *Filozofia i filozofia nauki*, PWN, Warszawa 1966.
- Heller M., *Filozofia nauki*, Copernicus Center Press, Kraków 2016.
- Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Ossolineum, Wrocław 1965.
- Koźuch B., *Zarządzanie publiczne. W teorii o praktyce polskich organizacji*, Placet, Warszawa 2004.
- Krzyżanowski L., *Podstawy nauki o zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1992.
- Kuc B.R., *Aksjologia organizacji i zarządzania. Na krawędzi kryzysu wartości*, E-menton, Warszawa 2015.
- Kuciński K., *Ekonomia jako nauka wątpliwa i niewątpliwa*, „Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie” 2009, nr 3.
- Lichtarski J., *Praktyczny wymiar nauk o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2015.
- Merton R.K., *Szkiele z socjologii nauki*, w: *Teoria socjologiczna i struktura społeczna*, PWN, Warszawa 1982.
- Morawski W., *Socjologia ekonomiczna*, WN PWN, Warszawa 2001.
- Obłój K., *Zarządzanie. Ujęcie praktyczne*, PWE, Warszawa 1986.
- Oleksyn T., *Granice zarządzania*, w: *Współczesne paradygmaty nauk o zarządzaniu*, W. Kowalczewski (red.), Difin, Warszawa 2008.
- Rytel Z., *Teoretyczne podstawy organizacji i kierownictwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Katowice 2017.
- Steinmann H., Schreyögg G., *Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen und Praxisfälle*, Verlag Dr.H. Gabler, Wiesbaden 1990.
- Sudoł S., Koźuch B., *Rozszerzyć nauki o zarządzaniu o zarządzanie publiczne jako ich subdyscyplinę, w: Osiągnięcia i perspektywy nauk o zarządzaniu*, S. Lachniewicz, B. Nogalski (red.), Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010, s. 383–401.
- Sułkowski Ł., *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2005.
- Szpanderski A., *Problemy dezintegracji nauk o zarządzaniu. Refleksje i sugestie prakseologiczne*, Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2012.
- Trzcieniecki J., *Wykład doktoranta. Nauka organizacji i zarządzania – garść refleksji*, „Organizacja i Kierowanie” 2005, nr 3.
- Wawrzyniak B., *Odnawianie przedsiębiorstwa na spotkanie XXI wieku*, Poltext, Warszawa 1999.