

WSTĘP

Historia jest nauczycielką życia. Dotyczy to szczególnie historii rozwoju koncepcji zarządzania organizacjami. Znajomość historii myśli o organizacji i zarządzaniu pozwala zrozumieć otaczającą nas rzeczywistość, uświadomić sobie źródła zmienności otoczenia i dzięki temu skuteczniej poszukiwać sposobów radzenia sobie z nią. Tymczasem wielu menedżerów traktuje studiowanie myśli przekazywanych nam przez twórców nauki o organizacji i zarządzaniu jako zajęcie zbędne. W okresie turbulentnych zmian otoczenia i radykalnych zmian w samych organizacjach trudno jest skłonić menedżerów do poszukiwania odpowiedzi na współczesne problemy zarządcze w opracowaniach myślicieli, którzy kształtowali praktykę i teorię zarządzania sto, dwieście i więcej lat temu. W efekcie stopniowo zapominane są na przykład idee Fredericka Winslowa Taylora dotyczące badania organizacji pracy – podczas gdy obecnie podnoszone jest zagadnienie racjonalnej organizacji pracy kierownika jako problem naukowy. Stopniowo zapominane są wytyczne Henriego Fayola dotyczące funkcji zarządzania – a obecnie zastanawiamy się nad źródłami trwałości funkcjonalnych, hierarchicznych struktur organizacyjnych. Mało popularne są koncepcje Kurta Levina – tymczasem współcześnie poszukuje się efektów synergii oraz czynników dysfunkcyjnych w procesach fuzji i przejęć organizacji.

Zarządzanie to w istocie działanie pozwalające zarządzającemu na osiągnięcie postawionych celów poprzez wykorzystanie pracy, intelektu, motywów zachowań innych ludzi. To proces planowania, organizowania, motywowania i kontrolowania niezbędny do formułowania i osiągania celów organizacji. Jak pisał Peter Drucker, zarządzanie to szczególna forma działalności przekształcająca niezorganizowany tłum w skuteczną, posiadającą wspólny cel i efektywną grupę.

Obiektem zarządzania jest organizacja będąca zespołem ludzi mających wspólny cel, wykorzystujących różnego rodzaju zasoby, dokonujących transformacji tych zasobów w produkty (wyroby i usługi) oraz dokonujących wymiany produktów na zasoby niezbędne do zapewnienia swojego funkcjonowania i rozwoju. Biorąc pod uwagę istotę organizacji, można postawić tezę, że zarządzanie organizacjami stanowi jedną z najstarszych form działalności człowieka. Od chwili kiedy ludzie zaczęli łączyć się w grupy i realizować coraz bardziej złożone cele, powstała konieczność skutecznego oddziaływania jej przedstawiciela, np. przywódcy grupy, na innych jej członków. W rezultacie przez cały okres istnienia ludzkość zgromadziła ogromne doświadczenie, a także wiele idei

i koncepcji zarządzania. Wiele z nich jest wciąż aktualnych i wykorzystywanych w procesie rozwiązywania współczesnych problemów zarządzania.

Współcześnie przez określenie historia myśli o organizacji i zarządzaniu rozumie się procesy powstawania i rozwoju teorii, poglądów, idei i wyobrażeń dotyczących zarządzania dowolnego typu organizacjami powstającymi w określonych warunkach historycznych lub systemy wiedzy naukowej dotyczące tych procesów. Odwoływanie się do doświadczeń odległych niekiedy okresów pozwala lepiej zrozumieć współczesne problemy zarządzania. Daje także możliwość określenia głównych momentów ich powstawania, niedostrzegalnych bez odpowiedniej retrospektywnej analizy. Kształtujące się współcześnie poglądy, koncepcje czy hipotezy bazują na istniejącej myśli o organizacji i zarządzaniu. Dlatego ważna jest znajomość i zrozumienie osiągnięć i odkryć, które dokonały się w całym okresie jej rozwoju.

Historia rozwoju zarządzania liczy już kilka tysięcy lat*. Nie bez powodu zarządzanie uważa się za starą praktykę, lecz młodą naukę. Jak tylko ludzie zasiedlili ziemię i zaczęli żyć w grupach plemiennych, od razu powstała potrzeba kierowania ich działalnością. Budowa piramid w Egipcie, prowadzenie wojen przez Aleksandra Macedońskiego, powstanie złożonych organizacyjnie państw Dalekiego Wschodu, rozwój starożytnej Grecji i starożytnego Rzymu nie byłyby możliwe bez efektywnych procesów zarządzania. Kształtowanie się teorii zarządzania następowało stopniowo. Jej elementy można odnaleźć w Biblii, opracowaniach Arystotelesa, Platona, Konfucjusza, Machiavellego. Historia rozwoju myśli o organizacji i zarządzaniu liczy sobie około siedmiu tysięcy lat. W okresie tym można odnotować kilka przełomów radykalnie zmieniających rolę i znaczenie procesów zarządzania w życiu społeczeństw ludzkich. Poprzedzają one moment, w którym na przełomie XIX i XX wieku powstała nauka o organizacji i zarządzaniu, a który jest kojarzony z nazwiskiem Taylora i jego publikacją *Shop management* (1903). W niniejszym opracowaniu przedstawiono rozwój nauki organizacji i zarządzania od taylorowskiej koncepcji naukowej organizacji pracy jako pierwszego kompleksowego podejścia do problemu zarządzania organizacjami. Nie stanowi ono encyklopedycznego opisu koncepcji wszystkich badaczy tworzących podwaliny naukowego zarządzania. Nie stanowi także przeglądu wszystkich istniejących teorii i koncepcji tej nauki. W podręczniku przedstawiono biografie i koncepcje dwudziestu jeden badaczy, twórców i najwybitniejszych przedstawicieli poszczególnych szkół i nurtów naukowego zarządzania, którzy wnieśli istotny wkład w rozwój nauki o organizacji i zarządzaniu od momentu jej powstania do końca XX wieku. Mimo że prezentacja poglądów w pracy ma

* Interesującą charakterystykę rozwoju zarządzania w okresie przedtaylorowskim zawierają publikacje (Beliczyński, 2011, s. 193–209, 2012, s. 157–176, 2018, s. 35–51).

układ chronologiczny i uwzględnia wzajemne związki koncepcji stworzonych przez poszczególnych myślicieli, każdy rozdział może być traktowany jako oddzielna, niezależna część. W ten sposób czytelnik może studiować jedynie te rozdziały, które go szczególnie interesują, pomijając pozostałe.

Fragmety niektórych cytowanych dzieł obcojęzycznych zostały przetłumaczone przez autorów niniejszego podręcznika.