

Hubert Witczak

Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

ISTOTA SYSTEMU ZARZĄDZANIA PRZEDSIĘBIORSTWEM W LITERATURZE

1. Wstęp

Celem niniejszego artykułu jest ustalenie stanu naukowej wiedzy poznawczej w dziedzinie systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Ma on więc bardziej charakter eksploracyjno-sprawozdawczy niż diagnostyczny.

Przedmiot rozważań (system zarządzania przedsiębiorstwem) rzutował na stosowaną tu metodę, badanie dorobku poznawczego nauki, obecnego w literaturze. Wnioskowanie o systemie zarządzania przedsiębiorstwem nie byłoby pełne bez przedstawienia podstaw wiedzy o tym systemie. Zalicza się do nich poznanie zarządzania, poznanie przedsiębiorstwa i poznanie systemów, ze szczególnym uwzględnieniem twierdzeń nauki o zarządzaniu.

Istoty systemu zarządzania przedsiębiorstwem docieka się przede wszystkim na gruncie nauki o zarządzaniu. Ze względu na specyfikę przedsiębiorstwa bada się także wkład ekonomii do poznania systemu zarządzania. Na tej kanwie przedstawia się dorobek poznania systemu zarządzania przedsiębiorstwem również w szerszym kontekście innych nauk.

Zakresem rzeczowym badań jest dostępna literatura naukowa, związana z przedmiotem. Dokonany przegląd literatury wyłania prace, będące obrazem zakresu i stopnia naukowego poznania systemu zarządzania przedsiębiorstwem. Stanowią one ułamek ogółu literatury w tej dziedzinie, zawierającej przede wszystkim normatywne ujęcie systemu zarządzania przedsiębiorstwem.

Sens tego opracowania wynika z przekonania, że wiedza poznawcza powinna być najpoważniejszym źródłem wiedzy normatywnej i praktyki zarządzania. Jest zatem ważne zdanie sobie sprawy z poziomu, naukowości i wartości poznania systemu zarządzania przedsiębiorstwem.

2. Podstawy twierdzeń o istocie systemu zarządzania przedsiębiorstwem

2.1. Poznanie zarządzania

1. Ekonomia. Nie zajmuje się ona bezpośrednio zarządzaniem jako istotnym przedmiotem badań. Posługuje się zwłaszcza pojęciem regulacji, którego istoty wystarczająco nie rozpoznaje. Niemniej problematyka zarządzania jest w ekonomii stale obecna, przede wszystkim dzięki badaniu regulującej roli: 1) systemu społeczno-gospodarczego oraz jego instytucji, 2) zachowań podmiotów w procesie gospodarowania, 3) procesów decyzyjnych jako mechanizmów powodowania zachowań. Ani twierdzenia poznawcze dotyczące regulacji rynkowej, ani przez instytucje nie wyjaśniają wystarczająco natury procesów zarządzania jako kategorii w procesie gospodarowania.
2. Nauka o zarządzaniu. W odróżnieniu od ekonomii, nauka o zarządzaniu¹ stara się wszechstronnie podejść do poznania i normatywnego opisanie istoty zarządzania. Skutkuje to wielowymiarowością badań i ich wyników, które Koontz [1961, s. 174-188] określił w roku 1961 mianem „dżungli teorii zarządzania”. Dżungla ta rozwija się do dzisiaj:
 - Genezę zarządzania nauka o zarządzaniu wywodzi z działania, wiążąc je z podziałem pracy, czy to przez odniesienie do wyróżnienia rodzajów działań, wśród nich zarządczych, czy cyklu działania zorganizowanego.
 - Nie jest powszechnie akceptowana definicja zarządzania.
 - Nie jest powszechnie aprobowany kanon funkcji zarządzania.
 - Zarządzanie jako proces – istota tego procesu nie jest także powszechnie przyjęta (powodowanie zachowań, kierowanie, gra, wykonywanie władzy, procesy informacyjno-decyzyjne).
 - Zarządzanie jako obiekt – nasycenie zarządzania czynnikami działania również nie jest uzgodnione.
3. Wkład innych nauk do poznania zarządzania. Inne nauki (inne nauki społeczne, nauki ścisłe, nauki przyrodnicze, nauki humanistyczne, metanauki) tworzą dla zarządzania rezerwuariat wiedzy. Jego wykorzystanie ma miejsce, w zróżnicowanym zakresie, w odniesieniu do samego zarządzania. Nie znajduje się bezpośredniej dyfuzji tej wiedzy do poznania systemu zarządzania, w tym systemu zarządzania przedsiębiorstwem.
 - Inne nauki społeczne i ich hybrydy mają osiągnięcia istotne dla poznania zarządzania. Fundamentalną rolę, której nie trzeba bliżej wyjaśniać, dla poznania zarządzania posiada metanauka, jaka jest prakseologia.
 - Z innych nauk – socjobiologia podkreśla rolę genów (czyli planu budowy) w funkcjonowaniu i zachowaniu ludzi. Politologia podaje twierdzenia dotyczące między innymi „wyboru społecznego” (ograniczenia demokratycz-

¹ Nie dyskutuje się tu kwestii, czy jest to „nauka o zarządzaniu”, „nauki o zarządzaniu” czy „nauka o organizacji i zarządzaniu” itp. Dalej używa się terminu „nauka o zarządzaniu”.

nych decyzji) i roli państwa w nadsystemie. Psychologia i socjologia podają wiele modeli zawierających twierdzenia dotyczące zachowań i motywacji (zmienne środowiskowe i zmienne wewnętrzne, zachowania prospołeczne i antyspołeczne, techniki wpływania) [Cialdini 2004].

- Nauki ścisłe i nauki przyrodnicze. Tworzą one istotny punkt odniesienia dla zarządzania, dzięki treści praw dotyczących sterowania i regulacji w przyrodzie. Epistemologia i metodologia prowadzenia badań naukowych w tych naukach uchodzą za wzorcowe. Nauka o zarządzaniu nie kapitalizuje wystarczająco osiągnięć fizyki (np. prawa termodynamiki nierelatywistycznej), biologii (systemy regulacji organizmów, genetyka), chemii (wiązania, kataliza) czy prawa Gödla [Barrow 1996, s. 170]. Lepiej zaabsorbowane są: teoria zbiorów, w tym zbiorów rozmytych, teoria chaosu, teoria fraktali (zob. [Zieliński 2000]). Teorie te są w pewnym stopniu wynikiem badań w naukach przyrodniczych. Dostarczają one, z jednej strony, tworzywa dla filozofii zarządzania (np. zarządzanie chaosem, organizacja – fraktal), z drugiej zaś dostarczają narzędzi do rozwiązywania problemów zarządzania (np. procesy decyzyjne). Zasady regulacji zachowań populacji (zbiorów) odślaniają się jako hierarchiczny i wielowarstwowy system, powiązany z regulacją w otoczeniu (teoria ewolucji). Zarządzanie nie absorbuje wystarczająco osiągnięć teorii ewolucji oraz wyników dyskusji między ewolucjonizmem i kreacjonizmem.

2.2. Poznanie przedsiębiorstwa

1. Tworzy się podstawy nauki o przedsiębiorstwie i wiele cząstkowych teorii przedsiębiorstwa [Lichtarski 1999; Gruszecki 2002; Sudół 2006].
2. Istota przedsiębiorstwa nie jest dobrze i jednoznacznie określona. Nauka nie może dać sobie rady z hybrydową naturą przedsiębiorstwa. Próbuje więc wyjaśniać przedsiębiorstwo, z jednej strony, w sposób systemowy, ale indywidualistyczny. Stąd rola, jaką przypisuje się podejściu sytuacyjnemu (studia przypadków). Z drugiej strony bada się koncepcje przedsiębiorstwa w ruchu (np. przedsiębiorstwa poszerzonego i zmieniającego się).
3. Podobnie rzecz się ma z genezą przedsiębiorstwa. Istnieje w tej dziedzinie wiele koncepcji i stale pojawiają się nowe. Aktualnie genezę stara się ustalić neoinstytucjonalizm (teoria kosztów transakcyjnych). Nieustannie trwa dyskusja wokół kluczowych wartości i celów przedsiębiorstwa (zysk a inne cele).

2.3. Poznanie systemów

1. Stosunkowo znaczny dorobek do poznania istoty zarządzania wnoszą inne metanauki, takie jak teoria systemów i cybernetyka. Ich zasługą jest wprowadzenie takich pojęć, jak: sterowanie i regulowanie, samoorganizowanie, homeostaza, system autonomiczny i jego energia i in. Znaczenie dla zarządzania posiada twierdzenie Ashby „prawo niezbędnej różnorodności” (za: [Buckley 1968, s. 129-136]).

2. Podejście systemowe osiągnęło swoje apogeum w przybliżeniu w okresie od 1950 do 1980 roku. Pozostał i stale jest obecny dorobek tego podejścia, zwłaszcza w postaci filozofii, terminologii i metodologii systemowej oraz niektórych twierdzeń (np. „system istnieje w – i dzięki otoczeniu”).
3. Nadal rozwijają się nurty zmierzające do uniwersalizacji twierdzeń. Przykładem „lokalnej uniwersalizacji” jest socjobiologia [Wilson 2000], nieco szerszej – ekonomia ewolucyjna czy teoria zrównoważonego rozwoju [Czaja 1997]. Najbardziej rozległe aspiracje mają ekonofizyka (Juzwiszyn w: [Dudycz 2005 s. 185-189]) i konsiliencja [Wilson 2002].

3. Natura systemu zarządzania przedsiębiorstwem w nauce

3.1. Badania nad systemem zarządzania w ekonomii

1. System zarządzania nie jest w ogóle definiowany na gruncie ekonomii, nie jest też przedmiotem zainteresowania jako odrębny, wyspecjalizowany i całościowy przedmiot badań poznawczych, jakkolwiek jest w użyciu.
2. Rzadkim przykładem twierdzeń dotyczących związków między zarządzaniem a ekonomicznością jest pogląd Blauga. Komentując optimum przedsiębiorstwa i zmienne przychody względem skali, stwierdza on, że: „głównym czynnikiem kreującym ujemne efekty skali zdają się być niekorzyści związane z kierownictwem, czy zarządzaniem, odzwierciedlające niepodzielność funkcji kierowniczych. Dlaczegoż jednak miałyby być niemożliwe przewyciężenie tego typu ujemnych efektów przez decentralizację procesu decyzyjnego?” [Blaug 2000, s. 467].

3.2. Istota systemu zarządzania w nauce o zarządzaniu

1. Definicja, geneza
 - Używane terminy: system zarządzania; system zarządzający; system zarządzania organizacją; system zarządzania przedsiębiorstwem. Terminy używane zamiennie (substytuty): system kierowania; styl kierowania, przywództwa; model, koncepcja, metoda zarządzania; system sterowania, system regulacji.
 - Systemowość: zbiór elementów (kluczowe składniki)
 - czynniki zarządzania: 1) zogniskowane wokół zasady istnienia przedmiotu zarządzanego – np. organizacja – system: spójne zespoły narzędzi służące utrzymaniu równowagi organizacyjnej [Koźmiński, Obłój 1989]; 2) lub wybrane czynniki zogniskowane wokół kluczowej zmiennej dążnościowej – system zarządzania przez cele,
 - stosunek kierowania w układzie przełożony – podwładny (model transakcyjny) lub w układzie lider – podążający za nim (model transformacyjny); (style kierowania, modele Likerta),
 - wybrane czynniki zarządzania, zogniskowane wokół procesu decyzyjnego [Koźmiński 1971; Gościński 1971; Zawisłak 1975; Trzcieniecki 1979],

- wybrane czynniki zarządzania, zogniskowane wokół funkcji zarządzania [Stabryła, Trzcieniecki 1980; 1982; Mendel, Witczak 1982; Krzyżanowski 1985; 1992; Skalik 2005; *Encyklopedia organizacji...* 1981].
- Systemowość: istotne cechy makroskopowe systemu
 - wyróżnianie podsystemu zarządzania i podsystemu wykonawczego, co jest podstawą do zidentyfikowania granic i otoczenia systemu zarządzania [Trzcieniecki 1979; Stabryła, Trzcieniecki 1980; 1982; Mendel, Witczak 1982; Ulrich 1978; Kirsch, Massen 1989],
 - uporządkowanie wokół wskazanych wyżej czynników ogniskujących,
 - wyspecjalizowanie w wykonywaniu funkcji zarządzania,
 - uporządkowanie i spójność zbioru, jednak na ogół bez bardziej specyficznego opisu i wyjaśnienia (z wyjątkiem klasycznego uporządkowania statycznej struktury organizacyjnej).
- 2. Struktura systemu zarządzania (układ elementów i relacji)
 - Struktura jednowymiarowa. Można tu wskazać struktury: rodzajową, funkcjonalną, przedmiotową i podmiotową, najczęściej ujmowane jako podsystemy. Na ogół nie są one bliżej wyjaśniane (wyróżnia je większość autorów).
 - Struktura wielowymiarowa
 - struktura zogniskowana; obejmuje propozycje, których: osią jest hierarchia [Ulrich 1978; Kirsch, Massen 1989], osią jest utrzymywanie równowagi organizacyjnej [Kozłowski 1971; Kozłowski, Obłój 1989], osią są procesy decyzyjne [Gościński 1971; O'Shaughnessy 1975; Milner, Jewienko, Rapaport 1986].
 - struktura mieszana, bez wyraźnego zogniskowania [Trzcieniecki 1979],
 - struktura macierzowa dwu- lub trzowymiarowa [Bieniok 2001], łącząca w sobie wektory rodzajowy, przedmiotowy i funkcjonalny.
 - Struktura otwarta (rozmyta). Proponuje się układać system zarządzania w dowolnych przekrojach [Krzyżanowski 1985; 1992] lub na gruncie procesu i organizacji zarządzania w powiązaniach z otoczeniem wewnętrznym przedsiębiorstwa i jego otoczeniem zewnętrznym [Stabryła, Trzcieniecki 1980; 1982].
 - W niektórych opracowaniach wyróżnia się układ metastereowania jako specyficzny składnik systemu zarządzania [Gościński 1971; Zawislak 1975; Kozłowski, Obłój 1989; Stabryła, Trzcieniecki 1980; 1982].

Najbardziej klasyczne podejście do struktury systemu zarządzania podaje *Encyklopedia organizacji i zarządzania* [1981], utożsamiając ją z liniowymi i sztabowymi systemami organizacji.

- 3. Funkcjonowanie i działanie systemu zarządzania
 - Na ogół nie są jaśniej opisywane i wyjaśniane w bezpośrednim odniesieniu do systemu zarządzania. Poniższa rekonstrukcja zasadza się na analizie twierdzeń o zarządzaniu.
 - Klasyczne podejście koncentruje się na mechanizmach oddziaływania w układzie przełożony (podmiot zarządzania) – podwładny (przedmiot zarządzania) [Trzcieniecki 1979; Kurnal 1979], oraz mechanizmach wykonywania władzy (Kownacki, Sterniczuk i Zach, w: [Kozłowski 1985]).

- Wyjątkiem są tu prace Gościńskiego, spółki Koźmiński i Obłój oraz Stabryły. Wykorzystują oni podejście systemowe i cybernetykę, odwołując się m. in. do: równowagi i homeostazy systemu jako całości; opomiarowania i systemów informacyjnych; modelowania i procesów decyzyjnych; sprzężeń zwrotnych i układów regulacji.
 - Z punktu widzenia stosunków społecznych w organizacji wyróżnia się mechanizmy zarządzania typu: 1) *push* (układ transakcyjny, w którym wyróżniona i dominująca rola przypada podmiotom zarządzania i narzędziom typu polecenia); 2) *pull* (układ transformacyjny, w którym dominująca rola przypada liderom i stosunkowi partycypacji); 3) układ mieszany *push/pull* typu gra, bazujący na stawkach, negocjacjach i polach sił [Koźmiński, Zawisłak 1979].
4. Klasyfikacja systemów zarządzania (swoistość, klasy, rola)
- a) Swoistość (odrębność, miejsce, różnicowanie)
- podstawą badania swoistości jest specjalizacja procesowo-funkcjonalna, wywodząca się z dynamicznej natury zarządzania; specjalizację tę rozpatruje się w kontekście miejsca i roli zarządzania i jego systemu w obiekcie zarządzanym,
 - na tej kanwie powstaje specjalizacja obiektowa, wyrażająca się w traktowaniu systemu wykonawczego jako otoczenia systemu zarządzania,
 - zauważalny jest brak głębszego wyjaśnienia swoistości systemu zarządzania.
- b) Klasy systemów zarządzania. Istnieją niekiedy problemy metodologiczne z wyraźnym ustaleniem różnicy między klasą systemu zarządzania a koncepcjami czy modelami zarządzania. Można zrekonstruować następujące podejścia klasyfikujące systemy zarządzania:
- klasyfikacja czynnikowa; czynnikiem ogniskującym są zwłaszcza: stosunek kierowania (systemy demokratyczne, autokratyczne i mieszane – np. [Gościński 1971]); władza, normy prawne, pieniądź i informatyka (odpowiednio zarządzanie: psychospołeczne, administracyjne, ekonomiczne, ilościowo-informatyczne [Koźmiński, Obłój 1989],
 - klasyfikacja ze względu na zasadę zorganizowania obiektu zarządzanego: rozkład władzy – scentralizowany i zdecentralizowany system zarządzania [Gościński 1971]; dominujący typ więzi organizacyjnych (np. liniowy i funkcjonalny systemy zarządzania [Encyklopedia organizacji... 1981]); strategiczne, taktyczne i operacyjne systemy zarządzania (np. [Ulrich 1978; Kirsch, Massen 1989]),
 - klasyfikacja, której podstawą jest wyznawana filozofia czy koncepcja zarządzania: zintegrowane zarządzanie Bratnickiego [1993] – koncepcje zarządzania biurokratycznego, partycypacyjnego, menedżerskiego i przedsiębiorczego; zarządzanie przez paradoksy; system zarządzania chaosem [Nesterowicz 2001]; zarządzanie postmodernistyczne lub amorficzne, oparte na: wiedzy, innowacjach, elastyczności, przedsiębiorczości, kulturze, migracji wartości dodanej [Koźmiński 2004]; specyficznym postrzeganiu i interpretowaniu organizacji, np. zarządzanie organizacją inteligentną, zarządzanie przez okazje itp. [Krupski 2003; 2005].
- c) Rola systemów zarządzania (zadania, znaczenie). Rola systemu zarządzania, w sensie zadań, jest opisywana w rozmaity sposób, najczęściej przez odwołanie

się do funkcji zarządzania. Natomiast istnieje luka co do twierdzeń dotyczących jego znaczenia, wartości i rangi. Niektórzy autorzy podkreślają potrzebę dostosowania rozwiązań i roli systemu zarządzania do rodzaju organizacji, rodzaju otoczenia organizacji i wzajemnych stosunków oraz wymagań systemowości [Krzyżanowski 1985; 1992]. Można wyróżnić:

- system zarządzania jako formułujący oczekiwania i kryteria,
- system zarządzania jako zapewniający organizacji równowagę, zdolność do przetrwania oraz optymalną efektywność przedmiotu zarządzanego,
- system zarządzania jako wykonujący funkcje zarządzania, jakkolwiek by je nie formułować, np.: w klasycznym sensie Fayola; w sensie zbliżonym do klasycznego, postfayolowskiego układu funkcji planowanie (optymalizacja), organizowanie (koordynowanie, powodowane współdziałania), motywowanie (wyznaczanie nagród i kar), kontrolowanie (regulowanie); w sensie zbliżonym do koncepcji transformacyjnej w zarządzaniu (funkcje lidera, w tym z uwzględnieniem procesu partycypacji),
- systemy zarządzania, które mają umożliwić dochodzenie do problemów zarządzania, ich syntezy, aktualizacji oraz wyboru rozwiązania [Kozłowski 2004], i być adekwatnie skonstruowane.

5. Sprawność zarządzania

- a) Bezpośrednio na temat sprawności systemu zarządzania wypowiada się niewielu autorów, podobnie jak na temat sprawności samego zarządzania.
- b) Bezpośrednia sprawność zarządzania. Odnosi się ona do sprawności funkcji zarządzania i zapewnienia relacji systemotwórczych [Stabryła 1984].
- c) Sprawność zarządzania jako środek do sprawności organizacji jako całości. Langford [1979] widzi tu następujące współzależności na zasadzie zawierania i uzupełniania się :

- sprawność osobista menedżera,
- sprawność pracy menedżera,
- sprawność stosunków między menedżerem a innymi ludźmi,
- sprawność menedżera jako części organizacji,
- sprawność organizacji jako całości.
- Teczek [1988] wskazuje na to, że ostatecznie cele organizacji są podporządkowane celom interesariuszy.

6. Naukowość twierdzeń poznawczych o systemie zarządzania przedsiębiorstwem

- a) Studia nad systemem zarządzania przedsiębiorstwem różnią się w zależności od tradycji badań naukowych nad zarządzaniem.
- b) Badacze z krajów tradycyjnie kapitalistycznych (tzw. krajów zachodnich) stosują przede wszystkim podejście indukcyjno-normatywne. Zdecydowanie przeważają studia przypadków i uogólnienia na podstawie badań empirycznych. Niemal w ogóle nie notuje się badań nad systemem zarządzania przedsiębiorstwem jako kategorią poznawczą (z wyjątkiem niemieckiej tradycji *Betriebswirtschaftslehre*).
- c) Tradycja tzw. państw socjalistycznych jest wyraźnie dedukcyjno-normatywna, przy czym w pewnym stopniu dedukcyjno-poznawcza. To przede wszystkim

dzięki tej ostatniej w dziedzinie nauki o zarządzaniu stan naukowej wiedzy poznawczej o systemie zarządzania przedsiębiorstwem jest taki, jak wyżej zrekonstruowany. Zdecydowanie ważne osiągnięcia wyróżniają tu naukę polską. Okres apogeum przedmiotowych badań poznawczych można zamknąć w zasadzie w latach 1970-1990.

- d) Poznanie istoty systemu zarządzania podlega wyraźnie modom w społecznym procesie badawczym oraz popytowi ze strony dydaktyki szkolnictwa wyższego. Przykładem mody jest cykl życia absorbowania podejścia systemowego i cybernetyki na grunt nauki o zarządzaniu. Wprowadzenie przedmiotu „projektowanie systemów zarządzania” i podobnych do wyższego szkolnictwa ekonomicznego wywołało podaż opracowań na potrzeby dydaktyki, przede wszystkim normatywnych.
- e) Proces i system zarządzania analizuje się zwłaszcza w wysoce zintegrowanych organizacjach lub przedsiębiorstwach, traktowanych jako różnego rodzaju kategorii. Analizy takie prowadzi się także w odniesieniu do gospodarki jako całości (systemy zarządzania tzw. gospodarką socjalistyczną oraz publiczną; w tym ostatnim wypadku np. [Stiglitz 2004]). Istnieje wyraźna luka co do badania systemów zarządzania przedsiębiorstw (organizacji) w oddziaływaniach z ich ugrupowaniami (np. przedsiębiorstwa sieciowe) i gospodarką jako całością.
- f) Badania poznawcze nad systemem zarządzania przedsiębiorstwem nie wyszły – jak to wykazano wyżej – poza stadium wstępne, przyjmując kryteria dojrzałości naukowej danej dziedziny. Badania nad systemem zarządzania przedsiębiorstwem są postrzegane jako część nauki o zarządzaniu. Nie mają one wyraźnie określonych i swoistych: celów, przedmiotu, metodologii i rezultatów (paradygmat), a poziom naukowości jest zróżnicowany.

4. Perspektywy badań nad naturą systemu zarządzania przedsiębiorstwem

4.1. Konkluzje

Wiedza poznawcza o systemie zarządzania przedsiębiorstwem rozwija się naturalnie w nauce o zarządzaniu. Naukowa wiedza poznawcza o systemie zarządzania przedsiębiorstwem nie ma wystarczająco solidnych podstaw poznawczych. Wyraża się to zwłaszcza w niedostatkach poznania procesu zarządzania i przedsiębiorstwa oraz w zaniedbaniu absorpcji wiedzy o systemach i niewystarczającej absorpcji twierdzeń innych nauk na grunt nauki o zarządzaniu.

Stan wiedzy poznawczej o systemie zarządzania przedsiębiorstwem jest niewystarczający również dlatego, że apogeum badań wystąpiło w latach 1970-1990.

1. Poziom poznania. Jest on zbyt niski na wszystkich obszarach poznawczych: eksploracyjnym, taksonomicznym i wyjaśnienia. Istniejąca wiedza jest niepełna, ogólnikowa, a stan niewiedzy – znaczący.
2. Naukowość poznania. Twierdzenia poznawcze są rozproszone i zróżnicowane przedmiotowo i rzeczowo. Odnosi się to do założeń badawczych, postrzegania

przedmiotu zarządzanego i przedmiotu badań oraz metodologii poznawania. Stosowanie dominującej metody dedukcyjno-poznawczej skutkuje inflacją koncepcji, których logiczna poprawność to za mało do weryfikacji i falsyfikacji twierdzeń. Nie jest dostatecznie jasne czy twierdzi się poznawczo o systemie zarządzania, o systemie zarządzania organizacją (o szerokim spektrum desygnatów) czy o systemie zarządzania przedsiębiorstwem, w tym konkretnym przedsiębiorstwem.

3. Wartość dodana poznania. Z powyższych powodów nie jest wysoka. Chodzi o istotne wzbogacenie skarbnicy wiedzy, jej dyfuzję na inne dziedziny wiedzy, normatywne wykorzystanie do praktycznej efektywności zarządzania przedsiębiorstwami, oraz dydaktykę w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami. Skutkuje to m.in. korzystaniem z innych źródeł wiedzy niż naukowe, dominacją rynkowo-marketingowych koncepcji zarządzania czy wielką różnorodnością prac normatywnych, w tym dotyczących projektowania systemów zarządzania. W tym ostatnim wypadku często utożsamia się zarządzanie przedsiębiorstwem z sukcesem w jego „prowadzeniu”.

4.2. Rekomendacje

1. Istnieje wyraźny sens powrotu do intensywnych badań poznawczych nad systemem zarządzania, w tym zarządzania przedsiębiorstwem.
2. Potrzebne są tworzenie oraz weryfikacja i falsyfikacja naukowej wiedzy poznawczej o systemie zarządzania przedsiębiorstwem, przez szersze zastosowanie metod badań innych niż dedukcyjna.
3. Celowe jest rozszerzenie i zintensyfikowanie prac nad syntezą twierdzeń naukowych dotyczących systemu zarządzania przedsiębiorstwem, w kontekście syntezy dorobku nauki o zarządzaniu z dorobkiem innych nauk.
4. Niezbędne jest animowanie oficjalnego i społecznego ruchu naukowego na rzecz lepszego poznania systemów zarządzania obiektami społecznymi, w tym przedsiębiorstwami.

Literatura

- Barrow J. D., *11 razy drzwi*, Prószyński i S-ka, Warszawa 1996.
- Bieniok H. (red.), *Podstawy zarządzania przedsiębiorstwem, Pojęcia, funkcje, zasady, zasoby*, cz. 1, AE, Katowice 2001.
- Blaug M., *Teoria ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- Bratnicki M., *Doskonalenie procesu zarządzania w przedsiębiorstwie. Podejście zintegrowane*, AE, Katowice 1993.
- Buckley W. (red.), *Modern Systems Research for the Behavioral Scientists*, Aldine Publishing Company, Chicago 1968.
- Cialdini R., *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2004.
- Czaja S., *Teoriopoznawcze i metodologiczne konsekwencje wprowadzenia prawa entropii do teorii ekonomii*, AE, Wrocław 1997.
- Dudycz T. (red.), *Efektywność – rozważania nad naturą i pomiarem*, AE, Wrocław 2005.
- Dynamiczne modele ekonometryczne*, praca zbiorowa, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 2003.
- Encyklopedia organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1981.
- Gościński J., *Projektowanie systemów zarządzania*, PWN, Warszawa 1971.
- Grudzewski W.M., Hejduk I.K., *Metody projektowania systemów zarządzania*, Difin, Warszawa 2004.

- Grudzewski W.M., Hejduk I.K., *Projektowanie systemów zarządzania*, Difin, Warszawa 2001.
- Gruszecki T., *Współczesne teorie przedsiębiorstwa*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kamasa D., *Systemy wczesnego rozpoznania w zarządzaniu organizacjami gospodarczymi*, Wydział Zarządzania AE, Poznań 1997, praca doktorska, maszynopis niepublikowany.
- Koontz H., *The Management Theory Jungle*, „Journal of the Academy of Management” 1961, December.
- Koźmiński A.K. (red.), *Współczesne koncepcje zarządzania*, PWN, Warszawa 1985.
- Koźmiński A.K., Obłój K., *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, PWE, Warszawa 1989.
- Koźmiński A.K., *Zarządzanie systemowe*, PWE, Warszawa 1971.
- Koźmiński A.K., *Zarządzanie w warunkach niepewności. Podręcznik dla zaawansowanych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Koźmiński A.K., Zawislak A.M., *Pewność i gra*, PWE, Warszawa 1979.
- Krupski R. (red.), *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu*, PWE, Warszawa 2005.
- Krupski R. (red.), *Zarządzanie strategiczne*, AE, Wrocław 2003.
- Krzyżanowski L., *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1992.
- Krzyżanowski L., *Podstawy nauki zarządzania*, PWN, Warszawa 1985.
- Kurnal J. (red.), *Teoria organizacji i zarządzania*, PWE, Warszawa 1979.
- Langford V., *Managerial Effectiveness: A Review of the Literature*, [w:] M. Brodie, R. Bennet (red.), *Perspectives of Managerial Effectiveness*, Thames Valley Regional Management Centre, 1979, [za:] L.J. Mullins, *Management and Organisational Behaviour*, Pitman Publishing, London 1993.
- Lichtarski J. (red.), *Podstawy nauki o przedsiębiorstwie*, AE, Wrocław 1999.
- Mendel T., Witczak H., *Projektowanie systemów zarządzania*, Skrypty Uczelniane, Zeszyt nr 314, AE, Poznań 1982.
- Milnier B.Z., Jewienko L.I., Rapaport W.S., *Organizacja zarządzania*, PWE, Warszawa 1986.
- Mullins L.J., *Management and Organizational Behaviour*, Pitman Publishing, third edition, London 1993.
- Nesterowicz P., *Organizacja na krańdźci chaosu*, Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu, Kraków 2001.
- O'Shaughnessy J., *Organizacja zarządzania w przedsiębiorstwie*, PWE, Warszawa 1975.
- Skalik J. (red.), *Zmiana warunkiem sukcesu. Przeobrażenia metod i praktyki zarządzania*, AE, Wrocław 2005.
- Stabryła A., *Analiza systemowa procesu zarządzania*, Ossolineum, Warszawa-Kraków 1984.
- Stabryła A., Trzcieniecki J. (red.), *Organizacja i zarządzanie*, AE, Kraków 1982.
- Stabryła A., Trzcieniecki J., *Zagadnienia metodologii badania systemów zarządzania*, AE, Kraków 1980.
- Stiglitz J., *Ekonomia sektora publicznego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Sudoł S., *Przedsiębiorstwo*, PWE, Warszawa 2006.
- Teczke J., *Techniki zarządzania a sprawność organizacji*, AE, Kraków 1988.
- Trzcieniecki J., *Projektowanie systemów zarządzania*, PWN, Warszawa 1979.
- Ulrich H., *Unternehmungspolitik*, Bern-Stuttgart 1978, [za:] D. Kamas, *Systemy wczesnego rozpoznania w zarządzaniu organizacjami gospodarczymi*, Praca doktorska, AE, Poznań 1997.
- Wilson E.O., *Konsiliencja*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2002.
- Wilson E.O., *Socjologia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- Zawislak A.M., *Szkice i zarządzaniu*, PWN, Warszawa 1975.
- Zieliński J.S., *Inteligentne systemy w zarządzaniu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

THE ESSENCE OF CORPORATE MANAGEMENT SYSTEM IN LITERATURE

Summary

Scientific cognitive knowledge of a corporate management system is an important source of normative knowledge in the field. It is expected that the standard, scientific level, and added value of scientific cognition will be of top quality.

Research on the status of scientific cognitive knowledge of the corporate management system's essence does not prove meeting the requirement. We face both insufficient scientific cognitive grounds, and unsatisfactory insight into the corporate management system's essence. Thus, there is a need for reviving the dedicated research studies that peaked between the 1970s and 1990s.