

Informacja o ogólnopolskiej konferencji pt. „Granice zarządzania” zorganizowanej 7–9 maja 2014 r. w Kazimierzu Dolnym

Zakład Zarządzania w Gospodarce Instytutu Zarządzania Kolegium Zarządzania i Finansów Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie po raz piąty zorganizował konferencję w Kazimierzu Dolnym – tym razem tematem konferencji były granice zarządzania. Sposobów określania granic organizacji i granic zarządzania jest wiele. Granice zarządzania można rozumieć jako miejsce, gdzie kończy się organizacja, a zaczyna otoczenie, gdzie kończy się współpraca, a zaczyna konkurencja, gdzie kończy się porządek, a zaczyna chaos. Każdy uczony zajmujący się problemem zarządzania może stworzyć własną definicję granic i określić własną perspektywę badawczą.

Po nadesłaniu artykułów do publikacji konferencyjnych organizatorzy zrozumieli, jak ważny i zarazem trudny temat narzucili uczestnikom konferencji. Ze względu na różnorodność podejść do tematu złożoności zarządzania, dążąc do opublikowania w miarę jednorodnych monografii, ponad 100 nadesłanych nam tekstów opublikowaliśmy w czasopiśmie „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów” w numerze 135 i 136 oraz w czterech jednotematycznych monografiach, które zostały wydane przez Oficynę Wydawniczą SGH:

- „Granice organizacji” pod red. M. Romanowskiej i J. Cygler,
- „Within and Beyond Boundaries of Management” pod redakcją Z. Dworzeckiego i M. Jarosińskiego,
- „Granice w zarządzaniu kapitałem ludzkim” pod red. P. Wachowiaka i S. Wincha,
- „Granice strukturalnej złożoności organizacji” pod red. A. Sopińskiej i S. Gregorczyka.

W konferencji wzięło udział 165 osób praktycznie ze wszystkich ośrodków akademickich w kraju. Gośćmi honorowymi naszej konferencji byli: prof. dr hab. Zofia Mikołajczyk, prof. dr hab. Stanisław Sudoł, prof. dr hab. Jerzy Rokita oraz prof. dr hab. Bogdan Nogalski.

Podział tematyczny zastosowany przy redagowaniu monografii został też wykorzystany przy organizowaniu czterech sesji plenarnych. Osoby prowadzące sesję były wspierane przez redaktorów poszczególnych monografii. Sesję I, zatytułowaną „Granice zarządzania”, poprowadził prof. dr hab. Rafał Krupski. Wystąpienia: prof. dr hab. Anny Karmańskiej, prof. dr hab. Piotra Grajewskiego, dr Mai Sajdak i prof. dr hab. Andrzeja Kalety pokazały zróżnicowanie poglądów na temat granic zarządzania i związek między granicami zarządzania a takimi wymiarami organizacji jak elastyczność i zwinność. Jedną z prelegentek pokazała problem granic między dyscyplinami nauk o zarządzaniu i rachunkowości. Wystąpienia i dyskusja ujawniły różnice między tradycyjnym a nowoczesnym rozumieniem granic. W tradycyjnym rozumieniu granica oddziela, jest linią demarkacyjną między dwoma bytami, z przekraczaniem granic wiążą się konflikty, walka, konkurencja. W nowoczesnym rozumieniu granice łączą, są wspólnym obszarem zagospodarowywanym przez wiele organizacji, projektów, funkcji czy procesów, a efektem ich istnienia jest generowanie wartości dodanej. Przykładem efektu istnienia granic są korzyści z kooperacji, kooperencji i działania w sieciach. Z nowoczesnego rozumienia granic wynika postulat współdziałania, otwartości, elastycznego dostosowywania się, partnerstwa i zespołowego tworzenia innowacji.

Sesja II, pt. „W granicach i poza granicami zarządzania”, była prowadzona w formie panelu kierowanego przez prof. dr hab. Ewę Bojar. Uczestnikami panelu byli: dr hab. Beata Stępień, dr Tomasz Ingram, dr Przemysław Wołczek, dr hab. Zbigniew Dworzecki i dr hab. Mirosław Jarosiński. Uczestnicy panelu próbowali znaleźć odpowiedź na następujące pytania: Kto określa granice współczesnego zarządzania?, Czy istnieją granice myślenia menedżerskiego?, Czy polskie organizacje potrzebują osób przekraczających granice zarządzania, a jeśli tak, to jakie warunki ku temu tworzą?, Jak wyznaczać granice zarządzania przy zróżnicowanym postrzeganiu związków międzyorganizacyjnych?

Z wystąpień panelistów i dyskutantów wynikało, że granice współczesnego zarządzania w mikroskali określają menedżerowie, właściciele przedsiębiorstw, konsultanci, a w makroskali – legislatorzy, instytucje religijne, normy kulturowe, społeczeństwo. Natomiast granice myślenia menedżerskiego są określane przede wszystkim przez wiedzę, przekonania, poglądy, mentalność menedżerów, ale także przez dostęp do zasobów i czas, którym menedżerowie dysponują. Nie było wątpliwości co do tego, czy polskie organizacje potrzebują osób przekraczających granice zarządzania – takie osoby są potrzebne zarówno na poziomie strategicznym, jak i operacyjnym. Służą temu m.in. programy zarządzania talentami i kompetencjami menedżerskimi. Trzeba wyznaczać racjonalne granice zarządzania, gdyż są one symbolem ładu i porządku. Takich granic nie powinno się przekraczać. Rodzi się jednak niebezpieczeństwo, że może to stanowić barierę w rozwoju organizacji.

Inspirację do dyskusji w sesji III pt. „Granice zarządzania kapitałem ludzkim” stanowiły wystąpienia prof. dr hab. Zdzisławy Janowskiej i prof. dr hab. Janusza Strużyny. Przewodnią tezę Ich prezentacji było stwierdzenie, że granice w zarządzaniu kapitałem ludzkim wyznaczają dwie perspektywy badawcze. Pierwsza zakłada, że jednostka podporządkowuje się celom grupy. W tym ujęciu zatrudnieni są traktowani jako zasób wykorzystywany dla potrzeb danej organizacji gospodarczej. Druga perspektywa kładzie nacisk na podmiotowość pracownika, podkreślając znaczenie realizacji jego interesów i celów dla zdobywania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. W tym przypadku ludzie stają się kapitałem, w który się inwestuje i rozwija. W dyskusji wskazywano na czynniki sprzyjające „przekraczaniu granic” w zarządzaniu. Zaliczono do nich: kulturę organizacyjną, etykę, potrzeby organizacji oraz zmieniające się instrumenty realizacji tradycyjnych funkcji zarządzania. Podkreślano występowanie negatywnych zjawisk w zarządzaniu – z punktu widzenia rozwoju kapitału ludzkiego – w obszarze form zatrudnienia pracowników, migracji, załamaniu etyki pracy, zaufania do kadry zarządzającej. Szans rozwojowych poszukiwano w sferze identyfikacji ryzyka oraz postawach liderów przedsiębiorstw. Konkluzją wystąpień było stwierdzenie, że za przekraczanie granic w zarządzaniu kapitałem ludzkim są także odpowiedzialne uczelnie przekazujące wiedzę i kształtujące postawy przyszłych menedżerów.

Sesja IV pt. „Granice strukturalnej złożoności organizacji” była poświęcona tematyce wyznaczania strukturalnych granic organizacji, ze szczególnym naciskiem na struktury sieciowe i projektowe. Sesję poprowadził dr hab. Jerzy Niemczyk. W ramach sesji swoje wystąpienia miało czterech prelegentów: dr Patrycja Klimas, dr Arkadiusz Kawa, dr hab. Agnieszka Zakrzewska-Bielawska oraz dr Katarzyna Piwowar-Sulej. Powyższe wystąpienia stanowiły przyczynek do ożywionej dyskusji, w której podjęto następujące problemy: określenie istoty stabilności, jej pomiaru i granic w sieciach, identyfikację czynników wpływających na kooperację przedsiębiorstw, problem zawłaszczania wartości w sieciach i autonomii przedsiębiorstw funkcjonujących w ramach sieci, a także zagadnienie efektywności tradycyjnych narzędzi zarządzania w środowisku sieciowym. Dyskutanci zgodzili się, że istnieją strukturalne granice organizacji, w tym organizacji sieciowych i projektowych. Ich wyznaczenie, mimo że tak trudne, jest niezbędne zarówno z punktu widzenia zarządzania nimi, jak i prowadzenia badań. Dyskutanci uznali też za konieczne wypracowanie wspólnego języka pojęciowego służącego do opisu sieci oraz organizacji projektowej, jako niezbędnego warunku prawidłowego wyznaczania granic tychże organizacji.

Konferencja odbyła się w pięknym Hotelu „Król Kazimierz”, za całość prac związanych z organizacją konferencji odpowiadał Komitet Organizacyjny kierowany przez dr Wioletę Mierzejewską.

Maria Romanowska

