

Wstęp

Współczesny świat jest światem zmian. Nie ma chyba dziedziny, dla której ostatnie dziesięciolecie nie byłyby czasem przełomu. Postęp technologiczny, globalizacja, przemiany społeczno-kulturowe to tylko wybrane obszary rewolucji. Niczym w soczewce przeobrażenia te skupiają się w organizacji, modyfikując jej charakter, sposób funkcjonowania czy wreszcie proces zarządzania. Droga od manufaktury do firmy wirtualnej jest bardzo długa, a przecież pokonano ją w nieco ponad sto lat. Warto zatem przyjrzeć się uważnie, w jaki sposób dokonała się ta przemiana, a co ważniejsze, jaki był jej wpływ na jednostkę. Zagadnienie to wydaje się bardzo istotne, szczególnie że na rynku wciąż funkcjonują organizacje o bardzo zróżnicowanych cechach. Część z nich zachowała formę podobną do tych z czasów rewolucji przemysłowej, część pod wpływem zmian określiła nowy sposób realizacji celów, jeszcze inne, wykorzystując najnowsze rozwiązania technologiczne, kreują nową rzeczywistość organizacyjną. Należy jednak pamiętać, że każda z nich to miejsce pracy, jednak miejsce o indywidualnej charakterystyce. To zupełnie inne środowisko i warunki funkcjonowania dla jednostki. Właśnie w tym zakresie istnieje potrzeba wypełnienia luki poznawczej.

Zmiany zachodzące w organizacji stanowią obecnie jedno z najchętniej podejmowanych zagadnień badawczych. Rozważaniom na ten temat poświęcone są opracowania z wielu obszarów nauki, podkreślające wagę aspektów społecznych. Istnieją jednak przesłanki, które skłaniają do postulowania konieczności wieloaspektowej analizy zmian w ramach organizacji, uwzględniającej ich wpływ na jednostkę. Nie można bowiem rzetelnie opisywać procesu zachodzącego w organizacji, przyjmując tylko jedną perspektywę. Na człowieka w środowisku pracy oddziałuje szereg czynników, a ich wpływ ma charakter symultaniczny. Tylko poprzez dokładną analizę poszczególnych obszarów można określić owe determinanty. Wiedza taka wydaje się istotna szczególnie w perspektywie jutra, gdy zarządzanie wymagać będzie kompleksowej informacji, pozwalającej na projektowanie organizacji sukcesu.

Opracowanie tak postawionego problemu badawczego wymaga przeprowadzenia analizy w trzech blokach tematycznych, którym podporządkowany jest układ książki. Celem części pierwszej jest próba odpowiedzi na pytanie, w jaki sposób zmieniają się organizacje i jednostki oraz jakie ma to konsekwencje dla ich współdziałania.

Określenie najważniejszych tendencji i kierunków zmian pozwala bowiem na zestawienie perspektyw tych dwóch podmiotów i wskazanie, w jakim zakresie przyszła wspólna droga ma być oparta na asymilacji, a w jakim na akomodacji.

Rozważania zawarte w części drugiej mają charakter bardziej szczegółowy. Analizie poddano wybrane obszary organizacji i przez pryzmat ich ewolucji dokonano charakterystyki zachowań ludzi w organizacjach określanych jako tradycyjne, współczesne i przyszłości. Szczególnie istotne w tym ujęciu wydają się dywagacje dotyczące organizacji przyszłości, których cechy wciąż ulegają zmianie. To ogromne wyzwanie dla nauki i praktyki zarządzania, związane z niepewnością i ograniczeniami w poznaniu rzeczywistości. Z jednej strony, proces wciąż trwa, trudno dziś go właściwie scharakteryzować, z drugiej, bez poznania trudno mówić o kontroli i modelowaniu pożądanego stanu. Należy jednak przyjąć wyzwanie i na podstawie pewnych zauważalnych tendencji opisywać i wartościować zjawiska.

Człowiek ma naturalną tendencję do rozkładania każdego problemu na czynniki pierwsze. W ten sposób staramy się kolejno stawiać czoło zadaniom. Oczywiście konsekwencją takiej analizy jest późniejsza próba syntezy wiedzy z różnych obszarów, która ma nam przynieść całościowy obraz rozwiązanego problemu. Posługując się metaforą fizyka D. Bohma, należało by porównać taki trud do próby posklejania rozbitego lustra i szukania w nim prawdziwego odbicia [Senge 2005]. Trud taki wydaje się być próżny, jednak przekraczając pewne schematy poznawcze, czasami w ten sposób można uzyskać obraz składający się z kilku wymiarów. Taka właśnie jest idea ostatniej, trzeciej części książki. Zawarte w części drugiej charakterystyki organizacji przyszłości stały się podstawą do wyabstrahowania najbardziej symptomatycznych zmian w analizowanych obszarach; na podstawie tej wiedzy opisano zachowania ludzi w organizacji jutra. Część ta ma cechy projektu, jednak z uwagi na unikatowy charakter należy podkreślić jej walory poznawcze.

Książka, którą oddajemy w Państwa ręce, jest rezultatem prac zespołu badawczego działającego w Katedrze Zarządzania na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego. Zróżnicowane doświadczenie, odrębne obszary zainteresowań naukowych, a wreszcie różnice temperamentów leżały u podstaw dyskusji ożywionych, zaciekle, przerywanych... jednak nieodmiennie bardzo inspirujących i pouczających. Za to wszystkim koleżankom serdecznie dziękuję, z nadzieją oczekując wspólnych projektów w przyszłości.

Katarzyna Januszkiewicz