

Rozważania na temat warunków sprzyjających zastosowaniu danego podejścia do zarządzania, rozpocznę od wyjaśnienia czym jest „zarządzanie”. Zestaw działań skierowanych na zasoby organizacji i wykorzystywanych z zamiarem osiągnięcia celów w sposób sprawny i skuteczny nazywamy **zarządzaniem**. Zespoły sił, które kształtują zarządzanie to: siły społeczne, siły ekonomiczne i siły polityczne. Znajomość teorii, jak i historii może być przydatna dla praktyków zarządzania. Niektórzy ludzie poddają w wątpliwość wartość historii i teorii. Ich argumenty są oparte na założeniu, że historia nie ma żadnego odniesienia do współczesnego społeczeństwa, a teoria jest wiedzą abstrakcyjną, wyzbytą praktycznej użyteczności. Pionierami zarządzania byli: Robert Owen, Charles Babbage, Andrew Ure, Charles Dupein, Daniel McCallum, Henry Poor. [1] „U podłoża zarządzania legło wiele przesłanek historyczno-świadomościowych kilku ostatnich wieków, z których najważniejsze to chociażby doktryny liberalne A. Smitha, rewolucja przemysłowa XIX w., a także postępujące doskonalenie się struktur organizacyjnych oraz pojawienie się urzędzeń o wysokim stopniu skomplikowania (mechanizacja, automatyzacja, komputeryzacja, robotyzacja)”. W okresie rewolucji przemysłowej w Anglii i USA powstały wielkie przedsiębiorstwa wykorzystujące nowe źródła energii, technologie i zatrudniające tysiące osób, co znacznie wpłynęło na komplikowanie się procesów pracy. [1]” Tak więc konieczna stała się specjalistyczna wiedza z zakresu zarządzania umożliwiająca dalszy rozwój i ekspansję firmy. Utworzyła się wtedy nowa kategoria zawodowa - menedżerowie podejmujący decyzje finansowe, produkcyjne i personalne, aby zapewnić godziwy zysk i rozwój firmy”. Wiele firm, na skutek scentralizowanego zarządzania, omal nie ogłosiło upadłości (np. fabryka Forda). Te wydarzenia pokazały, iż koniecznym jest zdecentralizowane zarządzania, metodyczne podejście do niego poprzez opracowanie organigramów, zasad hierarchii, dróg komunikacji i formalizacji działań. Podstawą stało się stwierdzenie o określoności funkcji każdego ogniwa organizacji i ich sprawnej współpracy w celu realizacji celu całości organizacji.

Bardzo ważne stwierdzenie zostało zawarte przez A.Morrowa w jego przemyśleniach na temat podejścia do zarządzania:[1]"Jeśli twój biznes jest uzależniony od drogich i precyzyjnych urządzeń, to chyba nie chcesz mieć niezadowolonych, gotowych na wszystko, łącznie z ich niszczeniem pracowników"- podkreśla ono znaczenie partnerstwa stosunków, które powinno się rozwijać między pracodawcą a pracownikiem w procesach decyzyjnych zarządzania firmą.Ja osobiście uważam, że nikt niczego nie zdołał bez współpracy i porozumienia w zespole

Moja wiedza na tematy związane z zarządzaniem jest dosyć niewielka ,dlatego też swą prace opierać będę na literaturze fachowej.

Do tej pory poznałam następujące podejścia do zarządzania:

- podejście klasyczne , składające się z dwóch gałęzi:
 - *naukowe podejście do zarządzania;
 - *administracyjne podejście do zarządzania.
- spojrzenie behawioralne;
- teoria XiY;
- spojrzenie ilościowe.

Są teoretycy , którzy całe życie poświęcili studiowaniu zarządzania i zachowań organizacyjnych ,a czasopisma naukowe z tej dziedziny pełne są świeżych idei i teorii pokazujących ,jak najlepiej pracować z ludźmi i kierować nimi w organizacjach, dobierając odpowiednie podejście do zarządzania w sprzyjających temu warunkach.

W pierwszej kolejności zajmę się warunkami sprzyjającymi klasycznemu podejściu do zarządzania .Spojrzeń klasyczne obejmowało dwa główne kierunki .Naukowe zarządzanie koncentrowało się na pracownikach w organizacji i na sposobach podniesienia ich wydajności .Uznanymi pionierami naukowego zarządzania byli Frederick Talyor, Frank i Lillian Gilberthowie, Henry Gantt i Harrington Emerson.Kierunek administracyjny koncentrował się na całej organizacji i na sposobach uczynienia jej bardziej

sprawną i skuteczną. Wybitnymi teoretykami kierunku administracyjnego byli Henri Fayol, Lyndall Urwick, Max Weber i Chester Barnard. Okres największego zainteresowania zawiera się w latach od 1895 do połowy lat trzydziestych XX wieku. Zauważono, że w ostatnich latach powraca się coraz częściej do zarządzania klasycznego, chcąc obniżyć koszty i zwiększyć wydajność. Dzięki niemu powstały podstawy do dalszego rozwoju teorii zarządzania oraz skoncentrował on uwagę na zarządzaniu jako przedmiocie badań naukowych. Nie dopuszcza on do zachowań innych niż przewidziane przez programy i instrukcje. Dlatego jest to koncepcja niezmiernie upraszczająca rzeczywistość społeczną, powodująca jej mechaniczne strukturalizowanie, które jest sprzeczne z naturą tych podsystemów, w których obok zachowań i działań zaprogramowanych spotyka się spontaniczne, improwizowane zachowania. Aby klasyczne podejście do zarządzania mogło funkcjonować, powinny to być stabilne i proste organizacje. Jest to mało odpowiedni sposób zarządzania we współczesnych organizacjach, prężnych i dynamicznych. Ponadto uważam, że dzisiejszy rynek zmienia się w tak gwałtowny i nieprzewidywalny sposób, że zastosowanie klasycznego podejścia do zarządzania jest bardzo trudne, wręcz niemożliwe. Również uniwersalne wytyczne, które proponuje spojrzenie klasyczne, powinno pasować do danej organizacji. Ponadto znacznym ograniczeniem tej teorii jest zminimalizowanie znaczenia jednostki w organizacjach. Wynika z tego, że może być ono stosowane w instytucjach, w których liczy się ogół, a nie jednostka. Co się zaś tyczy gałęzi administracyjnej, to należałoby zapewnić w firmie ściśle ustaloną i wykształconą strukturę hierarchiczną stanowisk kierowniczych, musi być zapewniony ścisły podział kompetencji, władzy i odpowiedzialności pomiędzy stanowiskami. Ponadto musi istnieć systematyczna kontrola i zgodność kwalifikacji z pełnioną funkcją. Należy także zapewnić pracownikom administracji możliwość awansu na wyższe stanowiska, o których decydować mają zasługi i starszeństwo.

Spojrzenie behawioralne koncentruje się na zachowaniu pracownika w kontekście organizacyjnym.[3]"Ruch na rzecz stosunków międzyludzkich ,pobudzony narodzinami psychologii przemysłowej ,zastąpi kierunek naukowego zarządzania w roli dominującego podejścia do zarządzania w latach trzydziestych i czterdziestych.Głównymi przedstawicielami tego ruchu byli Elton Mayo ,Abraham Maslow oraz Douglas Mcgregor." Okres największego zainteresowania tym podejściem do zarządzania to lata od 1931 do końca lat czterdziestych .Dzięki współczesnemu odgałęzieniu kierunku behawioralnego, zachowaniu organizacyjnemu,zauważono złożoność ludzkiego zachowania w organizacji. [2]"Podejście to przyniosło ważne wnioski badawcze w dziedzinie motywacji ,dynamiki grupowej i innych procesów interpersonalnych w organizacjach.Podważyło pogląd ,że pracownicy są narzędziem,i upowszechniło przekonanie ,że są oni raczej cennym zasobem." Każdy człowiek ma swoje indywidualne zachowania ,cechy i upodobania,dlatego niektóre koncepcje behawioralne nie zostały do tej pory wprowadzone.Dzięki wielu badaniom przeprowadzonym na kilku tysiącach robotników ,stwierdzono ,że ludzkie zachowanie w miejscu pracy, ma znacznie większe znaczenie jeśli chodzi o efektywność ich pracy . [3]"Na przykład w eksperymencie z manipulowaniem oświetleniem uzyskane wyniki powiązano z faktem ,że grupy być może po raz pierwszy były obiektem szczególnej uwagi i przychylnego nadzoru.Akordowe systemy płac nie działały dlatego,iż płace okazały się być mniej istotnym bodźcem określającym wielkość produkcji niż społeczna akceptacja.Krótko mówiąc, procesy indywidualne i społeczne odgrywały poważną rolę w kształtowaniu postaw i zachowań robotników."Moim zdaniem warunkami sprzyjającymi podejściu behawioralnemu do zarządzania jest przede wszystkim przychylny stosunek zarządu do pracownika i pracownika do zarządu,istnienie przyjaźni w pracy,poczucie bezpieczeństwa związanego z własną przyszłością, respekt w stosunku dla ludzi z wyższego szczebla władzy w organizacji oraz możliwość samorealizacji.Uważam ,że współczesne rezultaty badań uczonych rozwijających kierunek

behavioralny ,powinny docierać do menedżerów w bardziej zrozumiałej dla nich formie.

Istotę ruchu na rzecz stosunków międzyludzkich najlepiej pokazać na przykładzie teorii X i teorii Y Douglasa McGregora. Twierdził on, że poglądy zarządzania naukowego przedstawia teoria X, a podejście od strony stosunków międzyludzkich teoria Y, która jego zdaniem jest najlepsza dla menedżerów. Teoria X zakłada, że ludzie nie lubią pracować i starają się unikać pracy, dlatego menedżerowie powinni ich kontrolować i zmuszać do pracy. Moim zdaniem stosowanie tej teorii jest możliwe w sytuacji, gdy będziemy kierować ludzmi pozbawionymi ambicji, potrzebującymi pokierowania oraz kontroli zwierzchnika i nie będącymi w stanie, bądź nie chcącymi, wziąć odpowiedzialności za własną pracę. Teoria Y przedstawia pracownika jako człowieka ambitnego, odpowiedzialnego, przywiązanego do swojej pracy i zdolnego do akceptacji różnego rodzaju modyfikacji stanowiska pracy. Zarządzanie zgodnie z teorią Y może być stosowane w warunkach pełnej współpracy, zrozumienia i lojalności w danej organizacji.

Spojrzenie ilościowe koncentruje się na zastosowaniu modeli i procesów matematycznych do sytuacji kierowniczych. Ilościowa teoria zarządzania zajmuje się opracowaniem modeli matematycznych jako pomocy w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów. Okres największego zainteresowania trwa od czterdziestu lat do chwili obecnej. Dzięki ilościowemu spojrzeniu na zarządzanie, zostało opracowane wiele technik ilościowych służących pomocą w podejmowaniu decyzji. Zastosowanie metod tego podejścia do zarządzania byłoby możliwe wtedy, gdyby istniała możliwość wytłumaczenia i przewidzenia ludzkich zachowań w organizacji. Istotną rzeczą jest również, aby rzeczywiste możliwości organizacji oraz rynku, pokrywały się z założeniami ilościowego podejścia do zarządzania.[3]"Operacyjne podejście do zarządzania jest nieco mniej zmatematyzowane i mniej skomplikowane statystycznie niż ilościowa

teoria zarządzania i może być stosowana bezpośrednio do sytuacji kierowniczych”.

[4]”Zarządzanie operacyjne - techniki, które zajmują się wspomaganie organizacji w efektywnym wykorzystaniu produktów i usług. Do technik takich można zaliczyć m. in. programowanie liniowe, analiza sieciowa i symulacja zdarzeń”.

Ja osobiście uważam ,że nie ma uniwersalnego modelu zarządzania.Każda organizacja ma inne problemy,inne powiązania ,zobowiązania, zatrudnia pracowników z różnych grup społecznych,struktura każdej firmy jest inna,organizacje działają w różnych warunkach politycznych ,ekonomicznych i społecznych ,ponadto mają różne cele na rynku.Uważam również ,że trudno jest zadowolić wszystkich stosując jeden styl zarządzania.Odnosząc się do sytuacji w Polsce ,przy ciągłych zmianach ekonomicznych i politycznych trudno znaleźć jeden konkretny sposób zarządzania firmami i rozwiązywania ich problemów.Bardzo często zarządzający firmą działają schematycznie ,według pewnych teoretycznych założeń.Zarządzanie nie ma na celu wskazania najlepszej metody postępowania, lecz całego wachlarza możliwości, spośród których można wybrać taką, która w danym otoczeniu, warunkach i sytuacji firmy może okazać się najbardziej efektywną i zapewnić jej rozwój ,i sukces.

Literatura:

Lesław H. Haber - „Management, zarys zarządzania małą firmą”
Wydawnictwo PSB Kraków 1995

A.A. Koźmiński - Współczesne koncepcje zarządzania - wyd. 1985r.

Gryffin „Podstawy zarządzania organizacjami” wyd. 1995r.

Teorie zarządzania i marketingu - <http://www.tf.pl>