

Koncepcje zarządzania humanistycznego w zarządzaniu publicznym

W prezentowanym Czytniku kolejnym tomie publikacji Społecznej Akademii Nauk rozważania w ujęciu generalnym podporządkowano różnorodnym aspektom zarządzania. Zarządzanie jako metoda badania od strony teoretycznej i sposoby działania w ujęciach praktycznych, nakierowane jest na osiąganie celów za pomocą różnych form ich realizacji. W procesie planowania działań dotyczą one poszczególnych makro- i mikroorganizacji, zespołów pracowniczych i ludzi. W ten sposób, można sformułować myśl naczelną większości załączonych artykułów. Dominuje w nich teza, że proces kierowania formami zarządzania powinien być w pierwszym rzędzie nastawiony na człowieka. Jemu winien być on podporządkowany i w stosunku do niego pełnić funkcje usługowe. To upodmiotowienie zostało wyraźnie zaznaczone w tytule prezentowanego tomu. Zawarto w nim sentencję, z której wynika, że działaniom humanizacyjnym nadano szczególną rangę w zarządzaniu, zwłaszcza jednostkami publicznymi. Powyższe uwarunkowania, będące klamrą spinającą publikacji, zauważyć można w artykułach: J. Stawskiej, H. Szyca, Cz. Baran i J. Bąka, G. Ignatowskiego, B. Kożuch i A. Kożuch, J. Trippner-Hrabi, M. Saczyni i H. Sobockiej-Szczapy.

Jak wynika z lektury publikacji wymienionych autorów, proces zarządzania organizacjami nie powinien być traktowany w wąski sposób, to jest utożsamiany z menadżeryzmem, kładącym w pierwszym rzędzie nacisk na realizację celów ekonomicznych, a ściślej mówiąc profitów finansowych. Podejście humanistyczne osłabia zdecydowanie tę dotychczas obowiązującą manierę. Stawia ona jako przeciwwagę takie cele jak dobro pracującego i wiążący się z tym rosnący coraz bardziej proces jego samozadowolenia. Pominięcie tego powoduje natężenie procesów alienacyjnych. Tego typu zagadnienia można spostrzec w publikacjach kolejnych autorów tj.: R. Balcerzyk, M.B. Król, S. Białas, J. Litwin, J. Waśniewski.

Współcześnie mamy do czynienia ze stałym wzrostem złożoności planowania i prowadzenia działalności gospodarczo-usługowej. Dotyczy to w jednakowym stopniu organizacji kreujących wartości społeczne, administracyjne czy produkcyjne, które winny być odniesione w wymiarach finalnych do zatrudnionych. Powoduje to nadaniu pierwszoplanowej roli zjawiskom interakcji, w które wchodzi między sobą zespoły zatrudnionych występujące na różnych płaszczyznach rozwijających się podmiotów gospodarczych, bez względu na ich odmiennie merytoryczne zróżnicowanie i profile działalności. Dlatego też wybrane przez funkcjonujące podmioty strategie winny wynikać z uprzednio przyjmowanych ram organizacyjnych działań. Wykroczenie za te ramy przeczy zasadom upodmiotowienia pracujących, czyni brak

skutecznych sposobów ich motywacji, stwarza dogodne warunki dla uaktywnienia się czynników o charakterze dehumanizacyjnym. W rezultacie tego, w wyrażeniu finalnym wzrastają obciążenia i niedogodności zespołów pracowniczych, wywołując w nich konflikty personalne i powodując w efekcie spadek konkurencyjności danej organizacji. Tego typu zagrożenia i sposoby ich przewyżczenia można znaleźć w treści kolejnych artykułów pióra autorów: J. Solarza, A. Pierścieniak, B. Stopczyńskiego i P. Skoczylasa. Uruchomiono w nich rozważania mające na celu minimalizowanie negatywnego wpływu procesów pracy i doprowadzenia ich do adaptacji przez możliwości kompetencyjne człowieka.

Justyna Trippner-Hrabi

Barbara Kożuch