

Wstęp

Metody i techniki zarządzania po które sięgają praktycy, a które jednocześnie stanowią przedmiot badań przedstawicieli świata akademickiego, podlegają ewolucji tak jak organizacje i ich otoczenie. Niektóre z nich przestają być aktualne i popadają w zapomnienie, inne, klasyczne, jak dla przykładu chronometraż, fotografia dnia pracy czy wykresy Gantta podlegają znacznemu unowocześnieniu i choć ich koncept pozostaje niezmienny, to stosowane przy wsparciu oprogramowania i nowoczesnych rozwiązań technicznych, sprawiają wrażenie nieznanego dotychczas rozwiązania. Jest także grupa metod i technik, które pojawiają się jako odpowiedź na potrzeby zmieniającego się świata organizacji. Niniejsza publikacja adresowana jest do osób zainteresowanych tą ostatnią grupą. Autorzy – badacze i często jednocześnie menedżerowie i konsultanci – prezentują wyniki swoich prac wskazując na zastosowanie wybranych narzędzi w różnych obszarach funkcjonowania organizacji.

Opracowanie podzielone zostało na trzy części, które dotyczą odmiennych aspektów analizowanego zagadnienia.

Część I poświęcona jest etycznym i metodologicznym problemom badań w naukach o zarządzaniu. Wskazano w niej cztery kategorie (klasy) dylematów etycznych w naukach o zarządzaniu, przed którymi stają badacze reprezentujący tę dyscyplinę naukową. Badania wskazują, że są to:

- 1) angażowanie respondentów w prace badawcze,
- 2) ingerencja badacza w działalność organizacji,
- 3) upowszechnianie wyników badań oraz
- 4) pozyskiwanie danych w badaniach naukowych.

W zagadnienie metodologii nauk o zarządzaniu wprowadza Czytelnika rozdział, w którym wskazano metody zarządzania (w ujęciu ewolucyjnym), jakie były i pozostają w arsenale menedżerów. W opracowaniu prześlędzono drogę, jaką na przestrzeni ostatnich 60 lat pokonały metody symulacji i modelowania – od badań operacyjnych do systemów złożonych.

Część II poświęcona jest technikom zarządzania procesami organizacyjnymi. Zaprezentowano w niej współczesne techniki zarządzania wskazując na ich zastosowanie w praktyce gospodarczej. Scharakteryzowano nie tylko wybrane techniki zarządzania (dla przykładu słabo rozpoznaną w Polsce technikę SCAMPER), ale także podjęto próbę integracji wybranych metod (*lean* i *agile*). Autorzy zmierzali się także z takimi problemami jak etatyzacja w podsystemie zarządzania czy optymalizacja rozmieszczenia stanowisk. *Część tę* zamyka rozdział dotyczący internacjonalizacji firm z sektora mikro i małych przedsiębiorstw w Polsce. Problem poruszony w tym rozdziale odbiega nieco od zagadnień omówionych w rozdziałach poprzedzających, stanowiąc jednocześnie spojrzenie na problem z perspektywy zewnątrzorganizacyjnej. Procesy internacjonalizacji wymagają zastosowania właściwej metodyki działania. Wyniki badań wskazują, że polskie firmy nie mają wypracowanego jednego sposobu internacjonalizacji, który można byłoby kojarzyć z modelowym ujęciem lub z polską specyfiką. Sposoby (drogi) internacjonalizacji są w dużej mierze zależne od motywów, barier i form internacjonalizacji.

Część III, ostatnia, poświęcona jest technikom zarządzania podsystemem społecznym organizacji. Wskazano w niej metodykę wielokryterialnej analizy porównawczej systemów oceny kompetencji, motywowania pracowników w zwinnych zespołach projektowych oraz metod badania efektywności systemu wynagradzania pracowników. Podjęto także próbę konceptualizacji pojęcia sukcesu zawodowego, wskazując na ewolucję i złożoność tego zjawiska. Całość zamyka rozdział prezentujący metodykę zespołowego rozwiązywania problemów, którym autor wskazuje na rekomendowaną procedurę rozwiązywania problemów zarządzania i opisuje techniki pomocne na poszczególnych etapach prac.

Intencją i celem autorów oraz redaktorów było nie tylko przekazanie Państwu opisu zbioru instrumentów zarządzania poddanych rygorom naukowej analizy, ale także skłonienie do refleksji nad ich ewolucją i zainspirowanie do zadawania pytań o przyszłość oraz kierunki i źródła nowych rozwiązań. Pozostajemy z nadzieją, że choć częściowo udało się ten cel osiągnąć.

Redaktorzy