

prof. dr hab. Marek Hetmański
Instytut Filozofii
UMCS

Recenzja rozprawy doktorskiej
mgr Wiesława Buszmana „Petera F. Druckera (1909-2005) koncepcja zarządzania:
analiza semiotyczno-metodologiczna”
napisanej pod kierunkiem ks. prof. dr hab. Andrzeja Bronka
na Wydziale Filozofii KUL

Recenzowana rozprawa doktorska ze względu na temat swoich badań należy do dwóch dyscyplin: ogólnej metodologii nauk oraz filozofii nauki, w sposób zaś fragmentaryczny i mniej wyraźny, odnosi się także do ekonomii i jej metodologii. Autor rekonstruuje treść koncepcji zarządzania Petera Druckera oraz dokonuje jej analizy od strony, jak sam to ujmuję, metodologicznej i semiotycznej; koncepcję tę określa jako ogólną teorię działania, a także jako tzw. filozofię zarządzania. Rozprawa ma wprawdzie charakter referujący treści poszczególnych tematów i problemów wchodzących w zakres Druckerowskiej koncepcji zarządzania, ale także omawia inne (zachodnie i polskie) przykłady teorii i praktyki zarządzania, jak również rekonstruuje sens, znaczenie i rozumienie centralnej kategorii, jaką jest zarządzanie w obrębie koncepcji jej najbardziej znanego twórcy i propagatora.

Ocena merytoryczna rozprawy

Mgr Wiesław Buszman w rozprawie doktorskiej wydzielił od strony tematycznej i redakcyjnej dwie części, z których w pierwszej (w czterech rozdziałach) dokonał omówienia postaci Petera Druckera, jak i zanalizował znaczenie kategorii zarządzania, omówił jej liczne koncepcje spotykane w literaturze przedmiotu, etymologię terminu oraz scharakteryzował strukturę i genezę zjawiska, jakim zarządzanie jest w praktyce i teorii zachodniej cywilizacji; w drugiej części (w jednym obszernym rozdziale) dokonał szczegółowego omówienia tytułowej kwestii.

Rozdział pierwszy w dość skrótowej, a nawet pobieżnej i niejednorodnej formie, referuje biograficzne elementy z życia Petera Druckera oraz jego pozycję i rangę w europejskim i amerykańskim życiu akademicko-biznesowym, akcentując zwłaszcza inspiracje, jakimi Drucker podlegał w trakcie formułowania i rozwoju swojej koncepcji. Autor rozprawy wylicza filozofów, ekonomistów, działaczy politycznych czy religijnych, także instytucje, do których sam Drucker się odwoływał lub którzy na niego wpływali, nie dokonuje jednak szerszej czy głębszej syntezy owych intelektualnych inspiracji. Paragraf kończy się opinią, iż o popularności Druckera decyduje ostatecznie „przystępność wykładu prezentowanych poglądów, połączona z trafnymi analizami sytuacji, adekwatnymi propozycjami rozwiązań aktualnych problemów oraz niezwykłą zdolnością prognozowania trendów i zjawisk gospodarczych, kulturowych, społecznych” (s. 28).

Bogaty treściowo, będący ważnym wprowadzeniem do dalszych części, jest z kolei rozdział drugi „Kategoria zarządzania”, w którym Autor omawia przede wszystkim genezę zjawiska zarządzania i jego miejsce w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym. Zaczyna od analiz terminologicznych, w tym także etymologicznych, pokazując z jaką różnorodnością ma się do czynienia w opisie tego zjawiska. Wiele innych aspektów czy form realizowania się szeroko pojmowanego społeczno-ekonomicznego zarządzania, takich jak

kierowanie, administrowanie, władanie, rządzenie, czy nawet manipulowanie, zostaje omówionych z punktu widzenia nie tylko klasycznej teorii zarządzania, lecz także prakseologii, z zaznaczeniem zwłaszcza polskiego wkładu takich autorów jak Zieleniewski, Pszczołowski czy Koźmiński. Omówieni zostają także autorzy jak Owen, Babbage czy Taylor, których prace Autor rozprawy uznaje za znaczące dla ogólnej koncepcji zarządzania. Na tle typologii samego zarządzania, jak i nauk o zarządzaniu, stanowisko Druckera zostaje ukazane jako w pełni oryginalne, klasyczne i nie do końca pasujące dosadnej z tych typologii. Ważną częścią tego rozdziału są analizy wybranych definicji zarządzania, w których bada się zakres i treść kluczowego terminu oraz wymienia rodzaje takich definicji (równościowych, sprawozdawczych, częściowych, perswazyjnych, metaforycznych itp.). Na tej podstawie Autor klasyfikuje większość definicji samego Druckera jako głównie perswazyjne i metaforyczne. Dokonuje także klasyfikacji desygnatów definicji zarządzania, do których zalicza: czynności, instytucje, wytwory działań, cechy organizacji zarządzających działaniami, także dyscypliny naukowe zajmujące się zarządzaniem jako takim. Niemalże miejsca poświęca też znaczeniu określenia „filozofia zarządzania” (stosowanym przez samego Druckera), pokazując, jakie treści wchodzi w jego zakres i co ono znaczy w nauce o zarządzaniu. Uwaga, że filozofia zarządzania Druckera stanowi „teorię zarządzania, a więc ogólną hipotezę dotyczącą pewnego wycinka ludzkiego zachowania” (s. 51) jest trafna i ułatwia zrozumienie uniwersalnej wartości (rzeczywiście – „filozoficzności”) takiego podejścia do zjawiska zarządzania, a tym samym jego odmienności od „teorii biznesu”, o której zresztą Drucker też wiele pisał. W sumie ta część rozdziału stanowi dobre wprowadzenie do dalszych partii rozprawy.

Rozdział trzeci zatytułowany „Założenia zarządzania” ma najbardziej ze wszystkich części pracy charakter filozoficzny, gdyż wskazuje na trzy rodzaje przesłanek, które Autor rozprawy rozpoznaje, jako kluczowe dla samej kategorii zarządzania – ontologicznych, epistemologicznych i aksjologicznych. Nie precyzuje jednak, co trzeba od razu zauważyć, w jakim znaczeniu termin „założenia” (w domyśle – przesłanki filozoficzne) koncepcji Druckera może występować, włącza bowiem w jego zakres bardzo różne tezy, koncepcje i stanowiska spotykane w filozofii. Do pierwszych ontologicznych założeń (lepiej byłoby powiedzieć – twierdzeń, stanowisk) zaliczone zostają pojęcia: zmiany, ciągłości, działania przyczynowo-skutkowego, a także czasu, które Drucker przejął z licznych teorii i koncepcji klasycznej filozofii i stosował do analizy samego zarządzania. Z wymienionych pojęć szerzej omówiona w rozprawie zostaje kategoria zmiany i jej typologia, zwłaszcza w zmienności systemów i instytucji zarządzania. W sumie opis wszystkich ontologicznych aspektów kategorii zarządzania, nazwanych w rozprawie „założeniami”, jest w każdym z analizowanych przypadków wskazaniem na społeczny charakter działania.

W tej części rozdziału szerzej omówiony jest zwłaszcza epistemologiczny wymiar kategorii zarządzania (trzeba byłoby powiedzieć pełniej: epistemologiczno-metodologiczny, a nawet semiotyczny), co sprowadza się do wymienienia aż 11-tu typów tego wymiaru (każdy omówiony jest w oddzielnym paragrafie). Nie są one jednak omówione w jednakowy sposób – niektóre analizowane są od strony historycznej, inne natomiast od metodologicznej, także semiotycznej, niektóre z nich powtarzają się, w sumie jest to zestawienie niejednorodne, chociaż pełne i zapewne adekwatne. Intencją Autora jest pokazanie, w jakim sensie teoriopoznawcze (epistemologiczne) problemy – wiedza, prawda, wiarygodność – występują w kontekście zarządzania, tak jak je ujmował sam Drucker, jak również jego komentatorzy. Według poczynionego w tej części rozdziału wprowadzenia do „epistemologicznych założeń” koncepcji Druckerowskiej wiedza jest pojmowana na trzy sposoby: (1) jako instrument poznawania, np., badania zmian na rynku; jako (2) czynnik zmian społecznych, a także jako (3) zasób ekonomiczny, dobro o gospodarczym znaczeniu. Drucker mówi również o „społeczeństwie opartym na wiedzy”, a więc takim jej ujęciu, które poddaje się (jako

kategoria ontologiczna) zmianie, czyli zarządzaniu, mówi także o gospodarce opartej na wiedzy. Autor rozprawy zauważa jednak, że zwrot „zarządzanie wiedzą” nie pojawia się w głównych pracach Druckera, chociaż jest z jego koncepcją kojarzony. Uwagę swoją poświęca także (choć jest to rozproszone w różnych częściach tego paragrafu) rozumieniu przez Druckera pojęcia prawdy, klasyfikując jego stanowisko jako obiektywistyczne, z elementami ewidentystycznego rozwiązania, a także pojętycznego, w tym również z akcentem na fallibilizm i uznanie praktycznej strony prawdziwości, co trafnie rozpoznaje jako zgodne z neopozytywistyczną i Popperowską koncepcją wiedzy. W dalszej kolejności swojego wyliczenia mgr Wiesław Buszman skupia się na omówieniu metodologicznej (w mniejszym stopniu epistemologicznej, mimo, że to właśnie zapowiadał tytuł paragrafu) strony zjawisk zarządzania. Píše o tym jednak w niezbyt jasny sposób: „Druckerowskie dywagacje umieszczające zarządzanie w naukach społecznych (humanistycznych), takich jak psychologia, socjologia, z aspiracjami do traktowania metodologii zarządzania tak, jak ma to miejsce w naukach przyrodniczych, nie powinno przesłaniać faktu, że zarządzanie jest bezwzględnie dziedziną praktyczną” (s. 75). Ostatecznie kwestia metodologicznego statusu koncepcji zarządzania zostaje w innych miejscach rozprawy rozstrzygnięta na korzyść akcesu Druckerowskiej koncepcji zarządzania do nauk humanistycznych.

W „założeniach metodologicznych” (jak głosi paragraf 2.4.) znowu pojawiają się problemy stricte epistemologiczne, a nawet semiotyczne, co pokazuje, że Autor ma kłopoty z ostateczną klasyfikacją wielowątkowego dzieła Druckera (w czym sam jego twórca, trzeba przyznać, zadania takiego nie ułatwia). Jeszcze raz zatem omawiane są kwestie fallibilizmu oraz falsyfikacjonizmu, odniesione do interesującej u Druckera propozycji traktowania pewnych problemów rynkowej gospodarki jako hipotez rynkowych, które mogą być poddane testowi rynkowemu jako empirycznej weryfikacji tych hipotez. Omówione zostają kolejno następujące pojęcia: faktu (z rozróżnieniem na fakty fizyczne i społeczne) oraz zdarzenia (co pasowałoby raczej do paragrafu o założeniach ontologicznych), a następnie pojęcia sterowania i kontroli, jak również decydowania i wyboru, podejmowania decyzji, a nawet „semiotyki decyzji” (par. 2.8.), co znowu nie do końca pasuje do zapowiedzianej metodologicznej perspektywy. Sporą część tych analiz Autor prowadzi w oparciu o definicyjne ustalenia znaczeń tych pojęć i kategorii nie tyle samego Druckera, co autorów spoza nauki o zarządzaniu, także w nawiązaniu do encyklopedycznych haseł. Wyliczanie rekonstruowanych metodologicznych założeń nauki o zarządzaniu mgr Buszman kończy interesującą kwestią zarządzania jako stawiania pytań, w której pojęcie pytania nie ma poznawczego charakteru, lecz odnosi się do celu i sensu organizacji, a więc zostaje sprowadzone do poziomu praktycznego. Píše następująco: „Zarządzanie biznesem jest więc w pewnym sensie stałym zadawaniem sobie pytań o cel i sens jego kontynuacji” (str. 103). Przy okazji tej uwagi trzeba niemniej zauważyć, że nie jest to kwestia metodologiczna, lecz raczej pragmatyczna, jakkolwiek interesująca, a nawet warta rozwinięcia.

W rozdziale trzecim omawiane są także „założenia aksjologiczne”, przez które Autor rozumie filozoficzne – egzystencjalne (w sensie filozofii człowieka), antropologiczne, etyczne – motywy i koncepcje, które skłoniły Druckera do sformułowania swojej koncepcji zarządzania. Jest to o tyle ważne, że Drucker istotnie mocno akcentował egzystencjalistyczne, etyczne, religijne źródła swojego stanowiska (o czym mgr Buszman pisał w rozdziale pierwszym). Po wprowadzeniu do tej kwestii (opracowanym znowu częściowo z odwołaniem się do encyklopedycznych źródeł, a także z przywołaniem stanowisk Konfucjusza, Hume’a, Kanta czy Comte’a) analizowany jest stricte „egzystencjalny wymiar zarządzania” (par. 3.3.). Tutaj dokładnie ukazane są inspiracje myślą Kierkegaarda, który, jak píše Autor, natchnął Druckera „do postawienia diagnozy ułomności współczesnego społeczeństwa i kondycji człowieka pracującego w nowoczesnym przedsiębiorstwie” (s. 114). Ukazane są także inspiracje ze strony J.-J. Rousseau, który jakoby, słowami Autora rozprawy, „wprowadził

ludzkość na tory totalitaryzmu”, a nadto u człowieka „zniszczył jego autonomię, pozbawił sensownej egzystencji, pozostawiając istnienie jedynie na poziomie społecznym” (s. 115). Nie do końca wiadomo, czy są to opinie Druckera, czy też Autora rozprawy, co warto byłoby wyjaśnić. W tym miejscu Autor formułuje również interesującą (choć niezbyt jasno sformułowaną) kwestię ontologicznego statusu grupy ludzi (bytu abstrakcyjnego), której istnienie dla jednostki ma być równie realne, jak realne jest dla niej odczucie swojej egzystencji. Autor określa to stanowisko mianem „realizmu ontologicznego, uznającego za realny byt ludzki oraz byt stanowiący zorganizowaną grupę ludzi” (s. 116). Realność istnienia obu rodzajów bytu ma być gwarantowana takim samym typem egzystencjalnego doświadczania – kruchości istnienia. W dalszej części paragrafu Autor pokazuje, jak z filozofii egzystencjalistycznej Drucker wyprowadza tezy o powinnościach etycznych ciążyących na instytucjach zarządzających ludzkimi zespołami. Pokazuje także, jak pojęcie wolności jednostki i wolności społecznej nawzajem się przenikają, zauważając równocześnie, że u Druckera kwestia wolności jednostek i społeczeństwa jako „czysta zasada formalna” (s. 122) nie do końca jest wyjaśniona, chociaż i sam nie wskazuje odpowiednich tekstów czy opracowań na ten temat (co w innych sytuacjach robił dość często). Interesujące są także uwagi o statusie, funkcji czy też roli, jakie jednostka zajmuje w społeczeństwie, zwłaszcza uwaga o „nadaniu jednostce statusu i funkcji społecznej” (s. 124); nie znajduje to jednak szerszego rozwinięcia, na jakie kwestie te bez wątpienia zasługują.

W rozdziale czwartym noszącym tytuł „Struktura zarządzania” Autor definiuje pojęcia i kategorie, które wchodziły w skład koncepcji zarządzania, głównie doprecyzowuje wcześniej już wprowadzone pojęcia i ich definicje. Jest on skonstruowany, tak jak trzy poprzednie, po części w oparciu o wybrane fragmenty prac Druckera, po części na podstawie stanu wiedzy w nauce o zarządzaniu, oba poziomy abnaliz są na ogół przemieszane. Wychodząc od stwierdzenia, że koncepcja Druckera ma charakter holistyczny i ekologiczny, bliski perspektywie właściwej dla teorii systemów (ale z nią jednak nie tożsamy), Autor rozprawy szeroko omawia wszystkie właściwe dla niej kategorie. Zaczyna od opisu różnic między społeczeństwem a społecznością, która u Druckera pojawia się w wielu miejscach, następnie przechodzi do charakterystyki relacyjnej (dwu- a także trójargumentowej) struktury zarządzania, jakie ma miejsce w różnych społecznych organizacjach. Przeprowadza ponadto szczegółową (w wielu miejscach nawet bardzo detaliczną) charakterystykę trzech głównych kategorii wchodzących w treść koncepcji zarządzania – instytucji, organizacji i przedsiębiorstwa – najwięcej miejsca poświęcając przedsiębiorstwu i jego różnym odmianom, jak korporacje czy przedsiębiorstwa biznesowe; ukazuje również specyfikę podejścia Druckerowskiego w tej sprawie, określając je jako holistyczne i synergiczne. Omawia także status menadżera w przedsiębiorstwie, zwłaszcza wszystkie jego role, w tym zwłaszcza ważną dla Druckera funkcję kierowniczą, jaką spełnia menadżer. Píše także o etycznym wymiarze funkcji menadżera, zaznaczając, że nie chodzi o „kierowanie ludźmi, ale odpowiedzialność za własny wkład cząstkowy” (s. 142); stwierdzenie to jest wprawdzie odwołaniem się do samego Druckera, lecz nie zostaje w rozprawie szerzej wyjaśnione. Omówione zostają, również z akcentem na aspekty społeczno-etyczne, kolejne składowe przedsiębiorstwa jak zarząd, rada nadzorcza oraz zasoby ludzkie, praca (analizowana w powiązaniu z pracowaniem, skutecznością pracy, także tzw. osiąganiami). W sumie cały rozdział ma charakter porządkujący i wyjaśniający specyfikę ogólnej koncepcji zarządzania.

Na tym tle rozdział piąty „Trzy wymiary zarządzania” jest najobszerniejszym referatem z najważniejszych problemów koncepcji zarządzania. Zaczyna się niemniej od niezbyt jasnego wyróżnienia (obecnego także u samego Druckera) owych „wymiarów”, które należałoby traktować jako aspekty lub obszary samego zarządzania. Autor rozprawy, zauważając ten stały mankament analiz Druckerowskich, stara się jakoś go usprawnić i proponuje, że skoro, jak píše, „wszystkie wymiary tworzą nierozdzielalną jedność, można

mówić o pewnych kolektywnych klasach pojęć, które wchodzą w skład ogólnego pojęcia zarządzania – stąd nazwa ‘zarządzanie’ jest nazwą zbiorową, której poszczególne klasy pojęć (wymiarów) są klasami kolektywnymi (...) tak, że bardziej adekwatny byłby tu podział typologiczny” (s. 163). Proponuje zatem, aby w takim podziale uwzględnić dwa główne kryteria owych wymiarów: relacji i czasu, co ukazuje w tabelce (bez podania, czy jest to jego własne opracowanie); nie jest ona jasna w sprawie owych wymiarów, co można powiedzieć również o zamieszczonym diagramie składającym się z trzech koncentrycznych kręgów (też bez zaznaczenia autorstwa tego opracowania), który niewiele dopowiada do tej całej niejasnej typologii, gdyż jest tylko innym ujęciem (wyłącznie graficznym) tego samego, co wcześniej zostało zaznaczone. Przystępując do omówienia trzech wymiarów zarządzania, Autor rozprawy rozpoczyna od pierwszego – określonego jako zarządzanie biznesem, czyli skutecznością – wyróżniając w nim z kolei trzy (niezbyt jednorodne ani oczywiste) elementy: klienta, potrzeby i emocje, oraz zysku, z których każdy jest dalej analizowany. Najciekawsze są, trzeba przyznać, przytaczane dość szeroko uwagi Druckera o roli zysku (kategorii przeszacowanej w klasycznej ekonomii) jako ważnej informacji o społecznym, a nie tylko ekonomicznym, funkcjonowaniu przedsiębiorstwa. Podobnie jest z wymiarem drugim – zarządzaniem pracownikami i ich pracą – tutaj lista elementów składowych jest znacznie dłuższa; wymienia się ich aż 12-scie, przy czym są to bardzo różne kategorialnie czy funkcjonalnie elementy. Autor rozprawy trafnie stwierdza, że wszystkie one łącznie „obejmują tak zwane ‘miękkie’ umiejętności menadżerów, które ze swej natury, to znaczy natury człowieka, nie dają się jednoznacznie wymierzyć, gdyż opierają się na rozumieniu, postawach i wartościach” (s. 176), stanowiąc w sumie to, co w każdym zarządzaniu jest uniwersalne. W analizie wszystkich elementów drugiego wymiaru sporo jest jednak powtórzeń wcześniej już referowanych kwestii; tak jest w przypadku roli menadżerów (określanych na bardzo różne sposoby, jako tworzywo, zasób, homeostat) w przedsiębiorstwie i w strukturze zarządzania jako czynności, co jest powtórzeniem tych samych zagadnień analizowanych przez Autora rozprawy już w rozdziale IV, w paragrafie nr 4. Szeroko i dobrze omówiona jest niemniej koncepcja władzy u Druckera, który sam nie podawał jej pełniejszej definicji, lecz w trzech paragrafach rozprawy doktorskiej jej Autor rekonstruuje Druckerowskie rozumienie władzy w przedsiębiorstwie jako legitymizowanej przez jego miejsce w społeczeństwie, w szczególności zaś władzy jako wpływu przedsiębiorstwa na społeczeństwo. Ukazana zostaje także zbieżność tej koncepcji władzy z koncepcją racjonalnej władzy stworzoną przez Maxa Webera.

Analizy Druckerowskiego pojmowania komunikacji, głównie porozumiewania się w strukturze przedsiębiorstwa, w tym również informacji, są rozbudowane i dobrze przeprowadzone, stanowią niemniej wątek poboczny i nie odpowiadają głównemu zamiarowi rozdziału, jakim jest analiza „wymiaru zarządzania pracownikami i pracą”. Autor rozprawy stwierdzając, że Drucker nie podawał ścisłych definicji komunikacji, tym bardziej informacji, stosuje wobec tego faktu zasadę, że „jego wypowiedź domaga się wyjaśnienia przez sięgnięcie do innych autorów” (s. 192) i przywołuje analizy autorytetu przeprowadzone przez J. M. Bocheńskiego, uznając, że właśnie one ułatwiają eksplikację tego, co u Druckera nie jest wyraźnie wyrażone w temacie funkcjonowania informacji w strukturze przedsiębiorstwa. Warto w tym miejscu zauważyć, że taką regułę, czy też metodę „wyjaśniania” tego, co u Druckera jest niedopowiedziane czy niejasne, mgr Wiesław Buszman stosuje wielokrotnie, słusznie starając się zrozumieć niektóre tematy w koncepcji Druckera, co jest zadaniem każdej rozprawy doktorskiej. Można jednak mieć wątpliwości, czy nie rodzi się wówczas zbyt dowolna interpretacja kluczowej kwestii chociażby poprzez dobór (zawsze wszak selektywny i stronniczy) autorów czy opracowań (np. monografii, słowników, czy encyklopedycznych haseł z jakiegoś kręgu, tradycji) służących za punkt odniesienia takiej metody. W sumie, w kwestii informacji funkcjonującej w strukturze przedsiębiorstwa – tak jak jest ona pojmowana

w koncepcji Druckera, jak również została omówiona w nawiązaniu do innych opracowań – Autor wypowiada ostatecznie dość ogólną tezę, że jest ona mianowicie „dwoista”, co ma znaczyć, że „dynamizuje dany system” oraz jest „elementem struktury” przedsiębiorstwa; w tym przypadku, niejako wbrew wcześniej stosowanej metodzie, nie doprecyzowuje tej uwagi bardziej i pozostaje na poziomie enigmatycznego stwierdzenia.

Rregułą eksplikowania niejasnych albo niedopowiedzianych miejsc w koncepcji Druckera mgr Buszman posługuje się także w analizie odpowiedzialności menadżerów w przedsiębiorstwie. Stwierdza mianowicie, że jej autor „nie zajmował się bezpośrednio fundamentami odpowiedzialności, jej ontologicznymi założeniami, przyjmowane jednak przez niego idee już takie założenia suponują” (s. 195-96), dlatego też odwołuje się do Ingardenowskiej koncepcji odpowiedzialności. W tym przypadku szeroko korzysta z analiz polskiego filozofa (głównie z „Książeczki o człowieku”) dotyczących różnych rodzajów odpowiedzialności etycznej, ale sięga także do literatury z zarządzania, w tym również słownikowo-encyklopedycznej. W oparciu o takie źródła Autor wyróżnia kilka rodzajów synonimicznych do kategorii odpowiedzialności pojęć – powinność, obowiązek, odpowiedzialność za rezultat, odpowiedzialność wobec kogoś – które szeroko analizuje, aby w konkluzji stwierdzić, że Druckerowskie rozumienie odpowiedzialności jest rodzajem powinności osób kierowniczych w stosunku do podwładnych z przesunięciem jej ciężaru na odpowiedzialność tych drugich, co jest wyrazem decentralizacji władzy organizacyjnej. W kolejnych paragrafach tego rozdziału omawiane są kwestie z rodzaju, jakpisze, „uniwersalnych”, które zostały zapowiedziane na początku rozdziału. I tak wymieniony zostaje problem przywództwa w organizacjach, także kwestie cech charakteru i osobowości jak prawosć i sprawiedliwość (tzw. cnoty), a także zagadnienia o społecznym wymiarze jak „duch zarządzania”, który w rekonstruowanej koncepcji oznacza rodzaj więzi moralnej stanowiącej znaczący element struktury organizacji czy przedsiębiorstwa. W tej ostatniej kwestii Autor rozprawy, z powołaniem się na stanowisko socjologiczne P. Sztompki, stwierdza, że Drucker niedostatecznie rozumiał wagę zaufania jako elementu owego ducha zarządzania, chociaż podkreślał rangę innych cnót moralnych obecnych w życiu organizacji i jej zarządzaniu. Rozbudowana lista wyznaczników (kryteriów) wszystkich trzech wymiarów zarządzania kończy się wskazaniem na wymiar ostatni i jego kluczowe kryterium – reputację przedsiębiorstwa, którą Drucker traktuje jako wyraz odpowiedzialności zarządu wobec społeczeństwa, pozycję, jaką zyskuje w oczach opinii publicznej. Mgr Buszman trafnie pokazuje dylemat, jaki łączy się z odpowiedzialnością przedsiębiorstwa (głównie jego zarządu) za kwestie ogólnospołeczne, zwłaszcza gdy nie będąc sprawcą dylematów czy trudności, ma mimo to w swojej dyspozycji środki do ich rozstrzygania lub rozwiązywania. Tę bardzo aktualnie brzmiącą kwestię, Autor podsumowuje przywołaniem tezy Druckera, że dylemat taki jest zniesiony, gdy dobro publiczne i wspólne staje się jednocześnie dobrem samego przedsiębiorstwa (np. jego zyskiem); pokazuje trafnie, że powyższy dylemat i jego rozstrzygnięcie przez Druckera (wyrażnie minimalistyczne i pragmatyczne, jak zauważa) ma wymiar polityczny, specyficzny dla amerykańskich warunków, w których koncepcja ta powstawała i wciąż funkcjonuje.

Na tego rodzaju uwagach kończy się ostatni rozdział, który w zamierzeniu miał być rekonstrukcją kategorii zarządzania i jej koncepcji. Trudno jednak uznać, że Autor rozprawy dokonał wystarczającego podsumowania tej koncepcji, a pośrednio swojego wkładu w jej zrekonstruowanie, co było głównym zamierzeniem wyrażonym we wprowadzeniu; bez wątpienia bardzo szczegółowo analizował podstawowe pojęcia i terminy wchodzące w zakres koncepcji Druckerowskiej, niemniej półtorastronicowe (!) „Zakończenie” nie spełnia wymogów całościowego podsumowania. Przyjęta metoda „przekrojowego omówienia kluczowych zagadnień” ma służyć zarysowaniu nowej perspektywy (a także powstałych w niej prac), w której, według słów samego Autora, „Za

potencjalnie najbardziej nowatorskie uważam jednak prace, które podejmowałyby problem filozoficznych założeń koncepcji zarządzania P. Druckera (...), a także: „Za potencjalnie owocne uważam również badania P. Druckera w dziedzinę zarządzania wiedzą (...)” (s. 231-232). Inaczej mówiąc, Autor uznał, że sam raczej zrekonstruował dzieło bohatera rozprawy, zaś kwestię jej znaczenia czy wartości pozostawił innym, stwierdzając przy tym, że „zajęcie się jego poglądami zwiększa możliwość kolejnych odkryć w zakresie koncepcji zarządzania” (tamże), chociaż nie określił, jakie byłyby to odkrycia. W świetle tego trudno uznać, że zapowiadana pod tytułem rozprawy „analiza semiotyczno-metodologiczna” została w zadowalającym stopniu wykonana. Była w rozprawie wielokrotnie mowa o metodologicznym statusie samej kategorii zarządzania, jak i nauki o zarządzaniu, ale kilka zaledwie uwag o znakowym charakterze decydowania i semiotycznym wymiarze wiedzy eksperckiej w zarządzaniu (rozpoznawaniu symptomów, wskaźników, oznak czy sygnałów – par. 2.8.) nie jest wyrazem zastosowania zadeklarowanej analizy semiotycznej, jest zaledwie analizą semiotycznych zjawisk.

Ocena struktury rozprawy, wykorzystanych źródeł, bibliografii, języka i stylu

Rozprawa jest obszerna i ma raczej dobrze rozplanowaną strukturę, na którą składa się pięć rozdziałów, w ramach których wydzielonych jest wiele szczegółowych paragrafów, których tytuły dość wyraźnie, chociaż nie zawsze adekwatnie, wskazują na poruszaną w nich treść. W tak szczegółowo zaplanowanej rozprawie zdarzają się powtórzenia nie tylko terminów (poza oczywistym wielokrotnym używaniem „zarządzanie”, powtarzają się w kolejnych paragrafach terminy „decydowanie” czy „poznanie”), ale również omawianie tych samych problemów i zagadnień koncepcji Druckera, które Autor poruszał w innych już miejscach (w rozdz. V, par. 3.1. – 3.5. powtarzają w sporej części kwestie z rozdz. IV, par. 8. – 9.); powtórzenia te wynikają ze zbyt detalicznie zaplanowanego konspektu lub planu pracy. Ponadto przyjęta numeracja za pomocą liczb rzymskim (rozdziałów) i arabskich (paragrafów) nie ułatwia zachowanie ich ciągłości.

Bardzo szczegółowe referowanie treści koncepcji zarządzania Druckera dokonane zostało w oparciu o jego prace monograficzne, własne lub przygotowane we współautorstwie. Były one w tekście rozprawy doktorskiej przywoływane nie w porządku chronologicznym, lecz merytorycznym; Autor wybierał z nich najczęściej bardzo drobne fragmenty albo do zacytowania, albo do sparafrazowania (tych drugich jest znacznie więcej niż pierwszych). Opierał się na ogół na oryginalnych tekstach, prace Druckera tłumaczone na język polski cytował też w małych fragmentach, w niektórych przypadkach proponował własny ich przekład. Zastosowana metoda pracy na źródłach dała w sumie efekt, jeśli chodzi o czytelnika rozprawy, nie tylko dość pobieżnego zaznajomienia się ze stylem pisarskim Druckera, ale także nie do końca pełnej znajomości głównych problemów jego koncepcji. Mgr Buszman zdecydowanie interpretował i komentował dzieło Druckera, a nie tylko je referował. Na uwagę zasługuje sporządzona bibliografia; jest ona wprawdzie starannie podzielona na części, ale nie wszystko w niej jest poprawnie przeprowadzone. Pierwszą stanowią „Źródła”, w której w porządku chronologicznym (wg dat pierwodruków) wymieniono wszystkie prace Druckera, jakkolwiek w kilku przypadkach nie ma zgodności z oznaczeniami prac z tego samego roku (wg reguły, np. 2006 [a], 2006 [b] i 2006 [c]), omawianymi wielokrotnie w tekście, a które nie znalazły się w bibliografii. Dość bogata jest część „Opracowań”, chociaż przy tak rozległym temacie pewnie i ona nie jest do końca reprezentatywna. Niezwykle rozbudowana jest część „Prac pomocniczych”, do których zaliczają się, w naturalny sposób, opracowania nawiązujące do koncepcji zarządzania lub pokrewnych dziedzin (np. cybernetyki czy prakseologii), ale także szereg prac spoza nauki o zarządzaniu – opracowań filozoficznych, encyklopedycznych, które Autor wykorzystał w swojej metodzie

interpretowania szczegółowej problematyki dzieł Druckera za pomocą innych autorów. Dysproporcję między źródłami a pracami pomocniczymi trudno chyba uznać za niekontrowersyjny sposób interpretowania głównego tematu rozprawy. Pomocny w posługiwaniu się rozprawą doktorską jest sporządzony indeks nazwisk oraz glosarium (uwzględniające anglojęzyczne terminy); na uwagę zasługuje ponadto anglojęzyczne Sumary, całkiem dobrze referujące nie tylko strukturę rozprawy, ale również główne jej problemy, mimo to nie zastępujące tak znamiennego braku samodzielnego Zakończenia. Rozprawa doktorska jest napisana dobrym językiem, który adekwatnie opisuje poruszane problemy. Od części referujących dobrze oddzielają się uwagi własne Autora, w których czytelnik ma jasno sformułowane opisy poruszanych tematów oraz krytyczne oceny dyskutowanych kwestii.

*

Biorąc pod uwagę wartość rozprawy doktorskiej mgr Wiesława Buszmana, głównie jej pogłębioną analizę koncepcji zarządzania Petera Druckera oraz zastosowaną analizę jej ekonomicznych, filozoficznych i etycznych aspektów, w tym zwłaszcza bardzo szczegółową rekonstrukcję centralnej kategorii zarządzania, mając również na uwadze spełnienie wszystkich bieżących wymogów przewidzianych ustawowymi przepisami dotyczącymi rozpraw doktorskich, wnoszę o dopuszczenie jej Autora do dalszych kroków w procedurze przewodu doktorskiego.

Lublin, 30 listopada 2020 roku

