

ANTONI SKOWROŃSKI

ZAGADNIENIE ODREBNOŚCI NAUKI O PRZEDSIĘBIORSTWIE

Ważna dla działalności praktycznej nauka, jaką jest ekonomika przedsiębiorstwa, zdobyła sobie u nas obywatelstwo dopiero przed niewielu laty, a obecnie liczyć się należy z jej dużym rozwojem, zwłaszcza od kiedy najwyższe czynniki obozu socjalistycznego podniosły znaczenie rentowności przedsiębiorstwa do rangi głównego wskaźnika planu. Znamienna wypowiedź N. Chruszczowa na ostatnim Plenum KC KPZR o społecznej istocie zysku ma niemałe znaczenie dla wybranego przez ekonomistów kierunku rozwoju omawianej nauki, którą reprezentuje u nas dotychczas zbyt mała ilość katedr.

W szczególności, ogólna teoria organizacji, jako ważny dział nauki o przedsiębiorstwie, powinna się u nas rozwijać znacznie szerzej, jako; że sprawna organizacja stanowi przyczynę nadrzędną wśród przyczyn, decydując o poziomie kosztów, a więc o rentowności przedsiębiorstwa. Poza tym należy zwrócić większą uwagę na grupę kierowniczą przedsiębiorstwa z tego powodu, że wzrasta ona znacznie szybciej aniżeli ogół pracowników i że w miarę postępu technicznego będą zachodzić coraz częściej wypadki, kiedy ilość członków grupy kierowniczej przewyższy w pewnych przedsiębiorstwach ilość zwykłych pracowników. Z tych wszystkich względów jest rzeczą ważną zajmowanie się w chwili obecnej gruntowniej teorią organizacji i jej miejscem wśród nauk społecznych.

Rozważania dotyczące teoretycznego modelu organizacji obejmują w zespole nauk ekonomicznych dział ekonomiki przedsiębiorstwa, który opiera się w znacznej mierze na dorobku socjologii i psychologii. Ogólną podstawę dla całej nauki o przedsiębiorstwie jako nauki ekonomicznej daje ekonomia polityczna, która bada główne współzależności gospodarcze. Znajomość tych współzależności stanowi podstawę do indywidualizujących badań w oparciu o obiektywną zasadę gospodarczości. Badania te rozwinęły się właśnie w odrębną, mającą własny punkt widzenia, stosowaną naukę o przedsiębiorstwie. Treścią jej jest analiza składników Czynników produkcji, a przedmiotem lub centralnym problemem dochód z przedsiębiorstwa, rozumiany jako stosunek nakładów do wyników

działalności tego przedsiębiorstwa. Celem tej nauki jest przedstawienie istotnych problemów przedsiębiorstwa, warunków specjalizacji, proporcji czynników oraz prawidłowości dotyczących samego przebiegu działalności przedsiębiorstwa. Skoro nauka o przedsiębiorstwie opiera się w głównej mierze na ekonomii politycznej i zajmuje rozpracowywaniem pojęć tej nauki pod kątem widzenia celowego działania w przedsiębiorstwie, to w takim razie tory myślowe ekonomii politycznej stają się też torami myślowymi nauki o przedsiębiorstwie, a jej podział daje wytyczne do podziału tej nauki. Główna też jej część, związana z teorią kosztów i dotycząca zjawisk występujących wewnątrz przedsiębiorstwa, oparta jest na prawie przychodu, dotyczącym proporcji czynników produkcji i stanowiącym rdzeń teorii produkcji, badającej współzależności między wielkością produkcji a cenami. Działanie zaś tego prawa przychodów, stanowiącego charakterystykę funkcji produkcyjnej i mającego charakter technologiczny (prawo zmiennych proporcji i zależności wydajności od wielkości przedsiębiorstwa) podrywają właśnie obok nowych inwencji zachodzące w przedsiębiorstwie zmiany organizacyjne, które wpływają w znacznym stopniu na wydajność pracy¹. Dlatego zagadnieniami organizacyjnymi, jako zagadnieniami stojącymi blisko podstawowych ekonomicznych rozważań teoretycznych, a dotyczącymi podziału pracy, musi zajmować się nauka o przedsiębiorstwie. Główne też dwa działy ogólnej nauki o przedsiębiorstwie, zgodnie z tym, co powiedzieliśmy, dotyczą proporcji czynników produkcji, oraz organizacji, a więc podziału pracy w zakresie funkcji przedsiębiorstwa.

Co do tego, czy rozważania organizacyjne, jako rozważania dotyczące stosunków międzyludzkich, mają wchodzić w zakres nauki o przedsiębiorstwie i w jakim stopniu, nie ma jednolitej opinii. Jedna grupa pisarzy, zajmująca się omawianą nauką i związana silniej z myślą ekonomiczną, stoi na stanowisku, że rozważania organizacyjne czy socjologiczno-psychologiczne — zwłaszcza jeśli chodzi o proces działalności przedsiębiorstwa — należałoby w nauce o przedsiębiorstwie ograniczyć. Inna grupa pisarzy, a zwłaszcza niektórzy socjologowie i psychologowie dążą do zwiększania zakresu rozważań dotyczących stosunków międzyludzkich w przedsiębiorstwie, kosztem rozważań czysto ekonomicznych, do zastąpienia dotychczasowej konwencjonalnej nauki o przedsiębiorstwie wraz z jej obiektywną zasadą gospodarczości — socjologią czy psychologią pracy.

Typowymi przedstawicielami pierwszego kierunku są tacy ekonomiści, jak: E. Gutenberg, W. Hill, E. Wiese i inni, E. Gutenberg twierdzi, że analizę czynników psychicznych należałoby raczej wyłączyć z nauki

¹ J. Stigler, *The Theory of Price*, Nowy Jork 1946, s. 123.

o przedsiębiorstwie. Uzasadnia to tym, że każdorazowa pozycja przedsiębiorstwa zależy wprawdzie od zdolności jego aktualnego kierownictwa, a rozwój przedsiębiorstwa od „psychicznych elementów”, ale te jednak „usuwiają się zawsze spod racjonalizujących, ilościowych rozważań, ponieważ są one niepowtarzalne i indywidualne”. Dlatego radzi, ażeby tak prowadzić analizę zagadnień przedsiębiorstwa, jakby „podmiot psychiczny w ogóle nie istniał”². W. Hill uważa, że tak w działalności wewnętrznej, jak i w stosunkach ze światem zewnętrznym zachodzą w przedsiębiorstwie obok procesów „techniczno-organizacyjnych” także „procesy socjologiczne”, ale nie należy ich traktować jako oddziałujących na przedsiębiorstwo („nicht aber als wirksam zu berücksichtigen”)³.

Stanowiska takiego podzielać nie można, jeśli rozumie się właściwie istotę pracy, jej fizjologiczne i psychologiczne aspekty i znaczenie więzi społecznej, łączącej każdego pracownika przedsiębiorstwa ze światem zewnętrznym. Nie do utrzymania też jest stanowisko, że funkcje intelektualne „usuwiają się spod... ilościowych rozważań”, gdyż nowoczesna psychologia dowiodła możliwości oceny pewnych funkcji psychicznych, tak jakościowej, jak też ilościowej. Słuszne dlatego jest stanowisko socjologów, że w teorii organizacji trzeba uwzględniać nie tylko przesłanki gospodarcze, ale także zagadnienia kultury społecznej przedsiębiorstwa, wpływ przesłanek psychologicznych społecznej natury, „niekiedy wręcz przesłaniających czynniki techniczno-ekonomiczne”⁴.

Jeśli jednak uznajemy potrzebę uwzględniania w nauce o przedsiębiorstwie rozważań dotyczących stosunków międzyludzkich w szerszym zakresie aniżeli to czyni dotychczas ekonomia polityczna, to wypada to nasze stanowisko bliżej uzasadnić. Ekonomia polityczna, uważana za jeden z nurtów myślowych, dotyczących według socjologów zagadnień należących do socjologii, opiera się na uproszczonej motywacji działania ludzkiego (dążność przy ograniczonych środkach do maksymalizacji wyników i minimalizacji kosztów). Prowadzi to według socjologów do „de-

² E. Gutenberg, *Die Unternehmung als Gegenstand Betriebswirtschaftlicher Theorie*, Berlin—Wiedeń 1929, s. 39 i 41. Stojąc konsekwentnie na tym stanowisku, Gutenberg uważa w ogóle (organizację za „zwykły aparat porządkowy”, a całą działalność organizacyjną za pracę „mechaniczną” (*Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre*, t. I, Berlin 1957, s. 168). W literaturze niemieckiej widać wyraźną niechęć do szczegółowszych rozważań dotyczących nowoczesnej liniowo-funkcjonalnej organizacji przedsiębiorstw, gdzie indywidualne decyzje tracą na znaczeniu wobec decyzji kolektywnych, gdzie sztab specjalistów jest coraz większy, a stosunki międzyludzkie podlegają coraz większej uwadze (porównaj C. Sandig, *Die Führung des Betriebes*, Stuttgart 1953, s. 100 i nast.).

³ W. Hill, *Betriebswirtschaftslehre als Wissenschaft*, Zurych 1957, s. 70.

⁴ A. Matejko, *Socjologia zakładu pracy*, Warszawa 1961, s. 127. Socjologia przemysłu zajmuje się głównie społecznymi skutkami produkcji (A. Sarapata i K. Doktor, *Elementy socjologii przemysłu*, Warszawa 1962, s. 7).

humanizacji" procesów ekonomicznych⁵. Dlatego pewna część socjologów — podobnie jak antropologowie społeczni — uważa, że ekonomia polityczna nie może traktować wtedy człowieka jako istoty społecznej, skoro posiłkuje się taką ograniczoną motywacją⁶. Nie podzielając w pełni takiego stanowiska, trzeba jednak przyznać, że w nowoczesnej cywilizacji i w zrozumieniu znaczenia bodźców niematerialnych dla wydajności pracy, posiłkowanie się ograniczoną motywacją jest niewystarczające. Jeśli jednak ekonomia polityczna zacznie rozważać cały splot motywów kierujących człowiekiem w jego działalności gospodarczej i jeśli rozszerzy posiłkowanie się badaniami empirycznymi, to niewątpliwie wchodzi więcej na teren socjologii i psychologii. Socjologowie twierdzą, że pod wpływem bieżącej rzeczywistości (ustrój socjalistyczny) ekonomia polityczna oparta na uproszczonej motywacji będzie tracić coraz więcej na znaczeniu i coraz bardziej zarysowywać się będzie potrzeba integracji nauk ekonomicznych z psychologią, socjologią i antropologią społeczną.

Stanowisko dotyczące potrzeby uwzględnienia całego wachlarza motywów kierujących człowiekiem jest w szczególności słuszne, jeśli chodzi o stosowaną naukę o przedsiębiorstwie. Tutaj właśnie wydaje się rzeczą celową rozszerzenie tych jej części, które dotyczą stosunków międzyludzkich, zwłaszcza w zakresie funkcji przedsiębiorstwa. Czy znaczy to jednak, że nauka o przedsiębiorstwie miałaby porzucić swój przedmiot badań, jakim jest dochód z przedsiębiorstwa, i stać się psychologią czy socjologią pracy? Na pytanie to należy odpowiedzieć negatywnie. Zachowanie w nauce o przedsiębiorstwie zasady opłacalności jest niezbędne z wielu powodów. W analizie działalności przedsiębiorstwa trzeba wprawdzie brać pod uwagę cały splot motywów kierujących człowiekiem, ale ostatecznie wydawanie decyzji trzeba opierać na uproszczonej motywacji głoszonej przez zasadę gospodarczości, jeśli działalność kierownicza ma być przejrzysta. Nawet socjologowie przyznają, że taka metoda jest precyzyjna i odpowiadająca potrzebom praktyki⁷. Socjolog empiryk badający zagadnienia gospodarcze kieruje się także uproszczonymi motywami przy ocenie zebranych materiałów, a dopiero w końcowej fazie dokonuje szerszej interpretacji, odpowiadającej w pełni stanowisku humanisty.

Ekonomista rozumiejący twardą rzeczywistość gospodarczą musi się opierać w pierwszym rzędzie na motywie opłacalności, a dopiero na drugim miejscu stawiać cały splot motywów innych, zwłaszcza że badania

⁵ S. Ossowski, *O osobliwościach nauk społecznych*, Warszawa 1962, s. 20.

⁶ K. F. Walker, *The Study of Primitive Economics*, Oceania 1943, t. XIII, s. 21. „W swej gospodarczej działalności — pisze J. Viner — człowiek jest całkowicie ekonomiczny. Jako ekonomiści zajmujemy się celami, a nie motywami" (*Some Problems of Logical Method in Political Economy*, Nowy Jork 1962).

⁷ S. Ossowski, op. cit., s. 14.

psychologiczne są często „współscjentystyczne”, pełne momentów emocjonalnych i mało przydatnych dla praktyki gospodarczej. Głębokie wczucie się w pozycję człowieka, kierującego przedsiębiorstwem i w jego czysto ludzkie ograniczone możliwości, potwierdzają nam to w całej pełni. Pozbawienie go tego zasadniczego punktu widzenia na zjawiska przedsiębiorstwa, jaki daje dochód z przedsiębiorstwa, czyni jego działalność nieracjonalną, opartą głównie na momentach emocjonalnych i prowadzących do marnotrawstwa⁸.

Pozostało jeszcze do wyjaśnienia, dlaczego ogólna teoria organizacji rozwijana dotąd była nie przez psychologów, ale przez ekonomistów i techników i to głównie zajmujących się działalnością praktyczną. Wynika to z dwóch powodów. Po pierwsze dlatego, że psychologia i socjologia nie dawały jeszcze do niedawna wiele dla tej teorii. W ogóle w całej nauce o człowieku psychologia zrobiła znacznie większe postępy, jeśli chodzi o zagadnienie stosunku człowieka do środowiska społecznego w szerokim tego słowa znaczeniu. Psychologię interesował dotąd bowiem głównie „międzyludzki stosunek oddziaływania” w szerokim pojęciu tego słowa, procesy społeczne, które prowadzą do tworzenia się tych stosunków międzyludzkich⁹. Natomiast zagadnienia komunikowania się ludzi wewnątrz przedsiębiorstwa i tworzenia tam komórek ułatwiających komunikację, co stanowi podstawę teorii organizacji, mają wejść do psychologii dopiero w szerszym zakresie w przyszłości¹⁰.

Ponadto teoria organizacji stanowi dotąd domenę ekonomistów i techników dlatego, że stali oni bliżej praktyki aniżeli psychologowie i że ta praktyka właśnie od nich domagała się w pierwszym rzędzie pewnych rozwiązań teoretycznych. O układzie i rozwoju teorii organizacji zadecydowały więc kryteria instytucjonalne (zakres działalności jednostek organizacyjnych), a nie rzeczowe. Potrzeby przedsiębiorstw spowodowały rozwój naukowej organizacji pracy, która znalazła swojego wielkiego przedstawiciela w F. Taylorze.

Teoria organizacji jako dział nauki o przedsiębiorstwie — mimo tego, że jest mocno naładowana „z jednej strony elementami techniczno-technologicznymi, a z drugiej problemami socjologicznymi” (Hill) — ma więc własne swoiste oblicze, dotyczące specyficznego podziału pracy, jaki ma miejsce w ramach funkcji przedsiębiorstwa, a jaki dokonywany jest z punktu widzenia zaplanowanych ekonomicznych celów. Modeluje ona po prostu potrzeby organizacyjne wynikające z planu gospodarczego

⁸ W ekonomicznych pracach doktorskich ostatnich lat zbyt rozszerzone rozwiązania techniczne i psychosocjologiczne powodowały zamazywanie obranego tematu i wyjąławianie treści ekonomicznej.

⁹ L. Wiese, *System der Allgemeinen Soziologie*, Monachium 1933, s. 101.

¹⁰ S. Ossowski, op. cit., s. 14.

samego przedsiębiorstwa, w którym zagadnienie czysto ekonomiczne, a mianowicie: jakim powinien być koszt przeciętny produkowanych dóbr, stanowi kamień węgielny całej analizy ekonomicznej. Podstawą dla tej nauki będzie zawsze obiektywna zasada gospodarczości; opierając się na niej kierownik przedsiębiorstwa dąży, przy pomocy skąpych środków do realizacji wybranych celów i realizuje postulat minimalizacji kosztów. Tym niemniej ujęte we właściwe ramy rozważania socjologiczne i psychologiczne będą zawsze ważnym działem, pozwalającym zrozumieć zachowanie się człowieka jako gospodarza przedsiębiorstwa. Rozważania te będą tym bardziej potrzebne dla praktyki, im płynniejsze są stosunki wewnątrz grup ludzkich działających w przedsiębiorstwie i im mniej zdrowego rozsądku wykazuje jego kierownictwo¹¹.

W nauce o przedsiębiorstwie dział dotyczący zagadnień organizacyjnych zawiera oprócz analizy zjawisk psychologicznych i socjologicznych, obszernie rozważania dotyczące techniki organizacyjnej. Analiza ważnych z punktu widzenia kontroli kierowniczej kryteriów tworzenia komórek organizacyjnych, typów organizacji, które by gwarantowały jak najlepszą realizację ekonomicznego planu oraz ilości i sposobów rozdziału kompetencji w ramach grupy kierowniczej, stanowi istotną część tej teorii organizacji. W tym tylko sensie teoria organizacji jako teoria oparta na socjologii i psychologii tworzy część nauki o przedsiębiorstwie, która ma swój własny punkt widzenia, swój przedmiot i metody badawcze nie pokrywające się w pełni z metodami socjologii i psychologii. Tak pojęta ogólna teoria organizacji posiada obszerną własną literaturę i reprezentowana jest na świecie przez liczne katedry, które przyczyniły się w dużym stopniu do wielkiego rozwoju przedsiębiorstw.

Trzeba jednak przyznać, że w ostatnich latach zaznaczył się szczególnie duży wpływ psychologii na ekonomikę przedsiębiorstwa. Psychologia — jako nauka o zachowaniu się człowieka czy też o psychice ludzkiej — daje punkt wyjścia naukom społecznym. Wpływy natury psychicznej muszą też być brane pod uwagę w teorii przedsiębiorstwa, gdzie „genetyczny rozbiór ekonomicznego procesu życiowego” (Veblen) zajmuje coraz więcej miejsca¹². Tego właśnie zrozumienia dla znaczenia w przedsiębiorstwie stosunków międzyludzkich i więzi społecznej, łączącej całą załogę ze światem zewnętrznym, nie wykazywali w dostatecznym stopniu klasycy naukowej organizacji pracy.

¹¹ „Rzeczywiście potrzeba nam więcej zdrowego rozsądku i gdybyśmy go mieli — mówi J. A. C. Brown — nie musielibyśmy mówić o psychologii, ponieważ zarządcy postępowaliby wówczas w sposób słuszny” (*Spoleczna psychologia przemysłu*, Warszawa 1962, s. 328).

¹² Por. M. Kreutz, *Metody współczesnej psychologii*, Warszawa 1962, s. 3, 432 i n.