

Postmodernistyczny obraz współczesnego menedżera

Wstęp

Cywilizacja, w której żyjemy weszła w nową fazę swoich dziejów. Nie chodzi tu jedynie o gwałtowne przemiany we wszystkich niemal dziedzinach ludzkiego życia, ale o fundamentalne przewartościowania, dokonujące się na naszych oczach [Kotarbiński, 1995]. Coraz więcej ekspertów z różnych dyscyplin wiedzy zgadza się z twierdzeniem, że w drugiej połowie XX wieku zakończyła się epoka modernizmu i nowoczesności, która w dziedzinie myślenia charakteryzowała się dążeniem do precyzyjnego, racjonalnego, naukowego poznania obiektywnej rzeczywistości, a w dziedzinie działania dążeniem do osiągnięcia wysokiej skuteczności i efektywności we wszystkich podejmowanych przedsięwzięciach [Dziewiecki, 2004]. Postmodernizm jest to termin o nieprzejrzystym i nie do końca zdefiniowanym znaczeniu. Pojawiają się głosy, iż to właśnie ten brak definiowalności jest jego główną cechą [www.pl.shv oong.com, dostęp dnia 10.05.2012]. Jest on pojęciem niezmiernie pojemnym, używanym i nadużywanym w najróżniejszych kontekstach, często wykluczających się. Postmodernizm jest aktualnie jednym z najbardziej znaczących nurtów w naukach o kulturze, socjologii, sztuce, czy w końcu w biznesie.

Celem artykułu jest próba dokonania empirycznej weryfikacji kultury postmodernistycznej. Publikacja stanowi próbę odpowiedzi na pytanie, czym jest postmodernizm, inaczej ponowoczesność.

1. Czy postmodernizm zwiastuje nową epokę wobec modernizmu?

Gdyby zwykłemu człowiekowi przyszło wybierać między brakiem a nadmiarem, bez wahania wybrałby nadmiar. I wybrałby nierozsądnie, tak jak król Midas. Mityczna opowieść o tym królu może posłużyć jako przepowiednia naszej kultury zwanej ponowoczesnością. Ta, zbuntowana przeciwko swej poprzedniczce – nowoczesności, zaczęła wszystko

* Mgr inż., Instytut Ekonomii i Zarządzania, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej, Uniwersytet Jagielloński, bozena.wlodarska@uj.edu.pl, ul. prof. Stanisława Łojasiewicza 4, 30-348 Kraków

czynić jej na przekór. Nowoczesność zaopatrzona była w jednolity porządek. Uwielbiała ład, który w każdej dziedzinie poszukiwał jednoczącej wszystko naczelnej zasady. Rzecz by można, że u samych jej fundamentów leży swoisty kult jednostki. Było to początkowo czysto teoretyczne zafascynowanie liczbą jeden, do której należało sprowadzać i redukować wszelaką wielość. Wydawało się, że kiedy taki zabieg się powiedzie cała migotliwość i nieprzezroczystość rzeczywistości, utrudniająca w niej orientację, odsłoni się i ujawni fundamentalną uniwersalną regułę, która steruje spoza kulis losami wszechświata. Mniej istotne było jej imię – mógł być to rozum (jak u Kartezjusza), absolut (jak u Hegla), walka klas (jak u Marksa). Pochwała jedności, którą odkrywa i ustala ludzki rozum, niosła w sobie wiarę, że człowiek jest samoistną potęgą. Kierując się znajomością praw świata, w pełni dostępnych przenikającemu wszystko intelektowi, może on zarządzać i rozporządzać wszystkim, wszystko może podporządkowywać sobie. Mentalność władcy i zarządcy rodziła znakomite samopoczucie: „człowiek to brzmi dumnie” – głoszone i wierzone. Przejście od nowożytności do ponowoczesności, czy też – jak woli mówić filozof i socjolog Z. Bauman [Bauman (a), 2006] – od nowoczesności do ponowoczesności, w ogólnym ujęciu da się przedstawić jako zbeczeszczenie kultu jedności na rzecz kultu wielości. Ponowoczesność to – jakby powiedział Dostojewski – język pokazany nowoczesności. Wszystkie świętości dotychczasowej formacji kulturowej uległy zdruzgotaniu. Na cokołach, które ani przez chwilę nie pozostały puste, umieszczono nowych świętych. I tak: jedności zaprzeczono wielością, podobieństwem – różnicą, unifikacji – różnorodnością, pewności – ambiwalencją, absolutności wartości – relatywizmem, porządkowi – chaosem. Tak, jak absolutne było dotychczas uwielbienie dla jednolitości, tak identyczną czcią został otoczony pluralizm [www.femm.info.pl, dostęp dnia 17.06.2012].

Profesor H. Kiereś powiedział, że postmodernizm bierze się z porażki modernizmu jako maksymalistycznych roszczeń poznawczych i totalitarnych wizji. Czym zatem jest postmodernizm (inaczej ponowoczesność)? Z jednej strony odmawia się mu racji egzystencji z tytułu labilności czy swoiście pojętego melting, z drugiej – wini się go za wszelkie zło istniejące w dzisiejszym świecie. Należy wyrazić jednak pogląd, iż obie te tezy są nieprawdziwe. Postmodernizm zwiastuje nową epokę. Nową wobec modernizmu, będącego kontynuacją racjonalistycznej i scentystycznej tradycji Oświecenia. Jest też opozycją wobec dorobku

intelektualnego opartego o przekonanie, iż istnieje w realnym świecie nadrzędny, obiektywny, naturalny i poznawalny ład, który można zdefiniować za pomocą rozumu. Postmodernizm to negacja tradycji myśli zachodniej wywiedzionej wprost od Sokratesa, Platona, Arystotelesa, św. Augustyna i Akwinaty. Sens i racjonalność ludzkich dociekań istnieją w świecie realnie, niezależnie od ludzkich usiłowań wyrażenia ich słowami. Z pozycji czysto subiektywnych sposobem dochodzenia do jądra każdego problemu czy zagadnienia stała się dla postmodernistów tzw. dekonstrukcja, czyli proces odsłaniania kolejnych warstw i założeń [www.racjonalista.pl, dostęp dnia 16.06.2012].

2. Tożsamość w postmodernizmie

Profesor J. Mizińska [www.femmeinfo.pl, dostęp dnia 17.06.2012] twierdzi, że obecne stadium ponowoczesności to ponowoczesna ochłokracja, czyli rządy motłochu, ludzkiej miazgi, która powstała wskutek podwójnej destrukcji. Pierwsza miała miejsce pod rządami totalitaryzmu, który symetrycznie do wielkiej jednostki przywódcy wygenerował masy, gdzie wartość jednostki równała się zeru. Ludzie pozbawieni zostali autonomii, własnej woli i odpowiedzialności. Druga faza destrukcji trwa obecnie. Wprawdzie w demokracji każdy odzyskał prawo głosu, zatem wolność mówienia i robienia, co się chce, ale nie zostało to zrównoważone poczuciem odpowiedzialności, ani za własne czyny, ani za ich konsekwencje dla innych. Zaginęło pojęcie dobra wspólnego i nastąpiła epoka zgiełku, chaosu, wielu wyrzaskiwanych, agresywnych głosów, gdzie wszyscy krzyczą, ale nikt nikogo nie wysłuchuje.

J. Mizińska uważa, że konsumpcjonizm – bo takie jest drugie imię ponowoczesności – to ustrój, czy też struktura społeczna, która rządzi się „prawami trawienia”. O ile stolicą człowieka nowożytnego, przynajmniej w deklaracjach, była głowa (umysł, rozum), to o tyle człowiek ponowoczesny ulokował ją w żołądku. Jego obsesyjnym pragnieniem stało się zdobywanie, gromadzenie i szybkie przeżuwanie dóbr materialnych i odpowiednio kulturowych. Hasłem sterującym takim behawiolem jest swego rodzaju obowiązek odnoszenia sukcesu. Miarę sukcesu stanowi zaś ilość posiadanych dóbr materialnych. Wbrew temu, co twierdzi Hegel, jakość przeszła w ilość. Progi i wymagania uległy obniżeniu. Dzisiejszy menedżer nie musi być starannie wykształconym, wybitnie utalentowanym, wyjątkowo przedsiębiorczym. Wystarczy być przebojowym, agresywnym, pozbawionym skrupułów. Agresja i cy-

nizm zastępują na powszechnej giełdzie towarów inne walory. Idzie o to, by jak najdrożej sprzedać rzecz bezwartościową, a jak najtaniej kupić wartościową. Sami handlarze zresztą też traktują samych siebie jak jeden z towarów. Atrakcyjności mało wartościowym przedmiotom sprzedaży-kupna dodać mają opakowania. Konsumpcjonizm to w istocie swoista kultura opakowań. Ludzie-towary stylizują się pod dyktando panującej mody, rezygnując z tożsamości w imię podkupności. Ostatnią miarą satysfakcji (bo dziś o niej się właśnie mówi, nie o szczęściu) jest stopień zaspokojenia głodu posiadania.

Nurt postmodernistyczny w teorii organizacji i zarządzania zapoczątkował G. Morgan, który w swojej książce „Obrazy organizacji” [Morgan, 1997] próbuje opisać organizację poprzez różne metafory. Różnią się one tym od definicji, że otwierają nowe możliwości patrzenia na dotąd oczywiste rzeczy, a przez to zmuszają do dyskusji i rozmowy. Od tamtej pory pojawiło się wiele znaczących publikacji, m. in. prace L. Smircich, B. Czarniawskiej-Joerges, J. Hassarda, D. Pyma, B. Sievers, Z. Bauman. Książka M. Kostera [Kostera, 1996] jest pierwszą w Polsce publikacją utrzymaną w konwencji postmodernistycznej. Zasadniczym przedmiotem zainteresowań postmodernistów jest interpretacja przez uczestników organizacji sytuacji społecznych, w których odgrywają oni swoje role organizacyjne, oraz wynikające z nich wartościowania, emocje i postawy. Mają one zasadnicze znaczenie dla zachowań organizacji oraz dla potencjału społecznego organizacji. Takie spojrzenie na społeczną stronę organizacji jest u nas niemal zupełnie nieznaną i niepraktykowaną. W oczach wielu krytyków prace tego nurtu koncentrują się wyłącznie na „miękkich” stronach organizacji, odznaczają się one zbyt-
nim subiektywizmem, niekiedy radykalnym antypraktycyzmem (sprzeciwem przeciw czysto instrumentalnemu traktowaniu ludzi, grup i kultur), zbyt-
nią ornamentyką i zawilocią stylu. Dlatego postmodernizm spotyka się niekiedy z niezrozumieniem, a nawet z emocjonalnym sprzeciwem. Zwolennicy tego kierunku uważają natomiast, że postmodernizm w naukach społecznych jawi się jako jedyna odpowiedź na ponowoczesny świat, w którym nie ma już jasno wytyczonych dróg do wyraźnie określonych celów, oczywistych zasad i wielkich monolitycznych struktur, w których każdy może i powinien znaleźć sobie miejsce. Ponowoczesny świat organizacji jest chaotyczny, zmienny, podzielony na fragmenty o zamazanych i ciągle pulsujących granicach. Taki świat budzi niepokój menedżerów skazanych na globalną konkurencję, roz-

grywaną między amorficznymi strukturami zmiennych i trudno czytelnymi siatek powiązań, sojuszy, koalicji. Są dwie możliwe reakcje na ten chaos: fundamentalizm i konstruktywizm.

Z. Bauman [Bauman (b), 2006], jeden z czołowych przedstawicieli światowego postmodernizmu, tak charakteryzuje fundamentalizm: „ponieważ życie ponowoczesne jest bardzo chybotliwe, bardzo bez fundamentów, wytwarza się zapotrzebowanie na formuły, na pewności, a przede wszystkim na uproszczenia”. Wyrazem tak rozumianego fundamentalizmu w naukach o zarządzaniu jest nieustanne poszukiwanie magicznych formuł sukcesu i lansowania takich chwytliwych haseł, jak: „continuous improvement”, „reengineering”, „benchmarking”, czy „best practices”. Podejście to, redukujące niepewność przez radykalne uproszczenie rzeczywistości, jest coraz powszechniej akceptowalne w naszej nauce, praktyce i w kształceniu menedżerów. Konstruktywizm to zgoła odmienna propozycja. Można ją sprowadzić do postulatu komplikowania świata przez tworzenie z elementów rzeczywistości własnych konstrukcji, umożliwiających na pewien czas zrozumienie pewnego fragmentu otaczającej nas siatki powiązań i poruszania się w niej. Znajduje to wyraz w coraz to nowych metaforycznych opisach świata organizacji – organizacja jako teatr, organizacja jako gra, jako kultura itd. [Griffin, 2007]. Sprawą otwartą pozostaje to, czy możliwe jest pogodzenie lub idąc dalej, synteza podejścia fundamentalistycznego i konstruktywistycznego. M. Kostera w swojej książce proponuje podejście konstruktywistyczne, pokazując to, w jaki sposób polscy menedżerowie budują własny obraz świata w miejsce tego, który się rozpadł po roku 1989 [Kostera, 1996, s. 9-10]. Autorka podjęła próbę zbadania i opisu kultury organizowania w Polsce zwłaszcza archetypów kulturowych, które są podstawą naszych wyobrażeń o tym, „czym jest organizacja”, „po co istnieje” i „dla kogo”. Podjęła refleksję nad rolami menedżera postkomunistycznego, zastanawiając się, jakie są aktualne oczekiwania społeczne wobec polskiego menedżera. Z przeprowadzonych przez autorkę badań wynika, że rola ta nie kojarzy się ze zbyt wielkim prestiżem społecznym, miejsce menedżera jest raczej skromne i nieeksploatowane. Zadaniem menedżera jest „dawać”, a „nie żądać”. Nie może on liczyć na zbyt duże zaangażowanie podwładnych ani na ich entuzjazm. Nie oczekuje się też od niego kreowania wizji przyszłości. Ponadto menedżer jest zarówno przedstawicielem przedsiębiorstwa, jak i reprezentantem pewnej elity społecznej, co także nie jest społecznie akceptowane. Wreszcie

rola menedżera sprowadza się do „strażnika ogniska” w miejscu pracy. Przedsiębiorstwo jest drugim domem i ma zapewnić realizację podstawowych potrzeb, nie zaś miejscem, gdzie dokonują się sprawy społecznie ważne. Jak wskazują powyższe rozważania, oczekiwania społeczne wobec menedżera w postkomunistycznym społeczeństwie są tradycyjne w tym rozumieniu, iż są przeniesione z minionej epoki rządów komunistycznych [Kostera, 1996, s. 175-176].

3. Rola menedżera we współczesnej organizacji

Współczesny świat jest światem organizacji. Organizacje są złożonymi i pełnymi paradoksów zjawiskami, które można rozumieć na wiele sposobów [Morgan, 1997, s. 11]. Są one wszechobecne i bywają zarówno narzędziem zniewolenia jak i wyzwolenia. Na organizacje można patrzeć na wiele różnych sposobów, mają one także wiele różnych aspektów. Zależnie od tego, na czym się koncentrujemy, możemy być w stanie to dostrzec i być może także oddziaływać na niektóre aspekty organizacji kosztem innych [www.kostera.pl, dostęp dnia 21.08.2012]. Odkrycie znaczenia zasobów ludzkich – najcenniejszych zasobów społeczeństwa postindustrialnego – wymaga nowej rewolucji w myśleniu. Nie wystarcza już nierozzerwalnie dotychczas związana ze strategią rynkowej dominacji wizja walki konkurencyjnej. Więcej uwagi trzeba teraz poświęcić pracownikom. Nie są oni już aktorami pasywnymi, ale jednocześnie nie mogą być traktowani jako wrogowie lub przeciwnicy, których należy eksploatować. Ważne jest więc poznanie ich zasobów po to, by współpracując z nimi, umożliwić ich konstruktywne wykorzystanie [Crozier, 1993, s. 46-48]. Przyszłość zapowiada się jako niepewny układ zagrożeń, szans i możliwości, w których nie systemy i struktury, i nie jedynie najnowsze metody i instrumenty, ale niepowtarzalne jednostki ludzkie i złożone z nich zespoły będą decydować o sukcesie organizacji. Świat bowiem wkracza w nową generację zarządzania, która ma zwracać szczególną uwagę na kapitał intelektualny jako podstawowy czynnik kreowania konkurencyjnej siły firmy [Wawrzyniak, 1992, s. 31].

Jeszcze kilka dekad temu w rolę menedżera wcielał się ekonom egzekwujący obowiązki pracownika bezpośrednimi środkami nacisku, często w dosłownym tego słowa znaczeniu. Ten model twardego zarządzania również dziś wydaje się wielu osobom wzorem wartym naśladowania. Tymczasem wymogi współczesnego rynku, który przeszedł głęboką transformację od klasycznego kapitalizmu do gospodarki opar-

tej na wiedzy, stawiają przed menedżerem zupełnie nowe wyzwania. Kim zatem jest menedżer nowej generacji? To człowiek o dużym zasobie wiedzy oraz wysokim poziomie inteligencji, zwłaszcza emocjonalnej i społecznej. Aspirując do roli przywódcy, powinien być on dobrym organizatorem, wrażliwym na sytuację innych, czyli empatycznym. Czerpiąc wiedzę z najlepszych wzorców historycznych, musi wyprzedzać swój czas, patrząc daleko w przyszłość. Oczekuje się od niego niczym nieskrępowanej pomysłowości i kreatywności [Kuc, Żemigła, 2010, s. 179]. Musi harmonizować trzy główne funkcje przedsiębiorstwa: zarządzanie przedsiębiorstwem, zarządzanie niższymi menedżerami i zarządzanie pracownikami i pracą. Menedżer musi planować każde działanie, precyzyjnie określać cele do osiągnięcia tak, by ich realizacja przyczyniła się do długookresowego sukcesu przedsiębiorstwa [Zbichrowski, 1997, s. 7]. Przede wszystkim menedżer przyszłości nie posiada gotowych formuł i planów działania. Jego sposobem działania musi być sprawne rozpoznanie i nazwanie zmian, które ciągle dokonują się w otoczeniu firmy. A to jak wiadomo nigdy nie będzie pozbawione elementów ryzyka czy błędu. Stąd też menedżer nowej ery powinien być otwarty na naukę, nowe doświadczenia, gotowy na zmiany, a nawet na głębokie alternacje. Wyzwania współczesnego świata powodują, iż nie może on zajmować uprzywilejowanej pozycji tego, który wie, lecz także tego, który chce się dowiedzieć [www.pi.gov.pl, dostęp dnia 21.08.2012]. Tym samym jego działanie nie będzie ograniczało się tylko do dopasowywania się do zmieniającego się kontekstu, w którym jego firma funkcjonuje, lecz również do kreowania tego kontekstu [www.biznesklast er.pl, dostęp dnia 21.08.2012]. Od menedżera oczekuje się przede wszystkim, że doprowadzi on do zrobienia tego, co należy. A to po prostu oznacza, że oczekuje się od niego skuteczności [Drucker, 2007, s. 13].

Szef przyszłości nie wydaje rozkazów, ale coraz częściej odwołuje się do takich pojęć, jak empatia, współpraca czy pozyskiwanie wiedzy od przełożonych i pracowników. We współczesnej gospodarce właściwie nic nie jest pewne. Jedynym stałym elementem jest ciągła zmiana – zmiana technologii, zmiana strategii marketingu i promocji, zmiana sposobów organizacji, wreszcie zmiana modeli zarządzania. Biorąc pod uwagę zmiany zachodzące w otoczeniu ekonomicznym, musimy dojść do wniosku, że w obecnie funkcjonujących przedsiębiorstwach potrzebny jest zupełnie nowy typ menedżera. Należy się przede wszystkim zastanowić nad tym, czy wystarczy, aby menedżer dysponował fachową

wiedzą i doświadczeniem? Czy może potrzebne jest coś więcej? Być może powinien być on wyposażony w coraz większym stopniu w tak zwane miękkie kompetencje, takie jak umiejętność współzycia z innymi, empatia, elastyczność? Czy bowiem nie jest tak, iż w warunkach permanentnej zmiany wiedza i doświadczenie mogą okazać się raczej balastem niż drogowskazem (to, co wiemy dzisiaj, jutro będzie nieaktualne) we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań w praktyce, w gospodarce? Warto się więc zastanowić nad wizją menedżera przyszłości – jaki powinien być i jakimi cechami dysponować?

Zmiany w przedsiębiorstwach zachodziły zawsze, jednak nigdy nie były one tak bardzo nasilone – w sensie rozległości, intensywności i częstotliwości – jak ma to miejsce w czasach obecnych. Bezprecedensowy rozwój techniczno-technologiczny i skok cywilizacyjny, który jest naszym udziałem od kilku ostatnich dekad, powoduje, że warunki pracy, sposoby rozrywki i zasady współzycia społecznego zmieniają się nie na przestrzeni pokoleń, lecz w ciągu zaledwie kilku lat. Podobne sytuacje miały już miejsce w przeszłości. Zmiany dokonujące się z niebywałą szybkością zauważalne są także na poziomie gospodarki i przedsiębiorstw. Ponieważ – jak już zostało wcześniej ustalone – cechą zasadniczą otoczenia, w którym działają przedsiębiorstwa jest zmiana, jedyną szansą na przetrwanie i sukces jest adaptacja i/lub kreacja zmiany. Tym samym współczesne organizacje wchodzą w nowy etap swojego rozwoju – etap zdobywania wiedzy i permanentnej nauki. Takie organizacje źle znoszą autorytarne, sztywne formy kierowania oraz hierarchiczne struktury władzy, tak typowe na przykład dla przedsiębiorstw z połowy XX wieku. Potrzebna jest im szybkość i elastyczność w działaniu, którą zapewnić mogą wyłącznie elastyczni, kreatywni, inteligentni pracownicy, z dużą wyobraźnią i inwencją twórczą. Potrzebni są więc menedżerowie, którzy chcą i potrafią rozwiązywać problemy z pożytkiem dla ludzi, dążąc do tego, aby występował rezonans, który powoduje, iż menedżer i pracownik są sojusznikami wspólnej sprawy, a nie przeciwnikami z dwóch stron barykady. Powyższe zmiany nie zawsze są zmianami w dobrym kierunku. Implikują one zarówno pozytywne, jak i konsekwencje negatywne. Rodzą przede wszystkim liczne zagrożenia wynikające z osłabienia tradycyjnych systemów awansów, zachowań, niepewności rozwoju zawodowego, czy nawet utrzymania miejsca pracy. Wszystko to wywołuje we współczesnych organizacjach liczne stresy pracowników, napięcia, a co za tym idzie niechęć i lęk przed zmianami.

Menedżerowie działający na takim polu mają podwójnie trudne zadanie. Po pierwsze, muszą dokonywać ryzykownych zmian w organizacji. Po drugie, muszą walczyć z oporem wprowadzenia tychże zmian i reakcją swoich podwładnych na te, niejednokrotnie radykalne przeobrażenia. Ich zadaniem jest przede wszystkim właściwe wykorzystanie umiejętności pracowników, wychodzenie poza liczne ograniczenia, tworzenia warunków do zmian i szybkiego ich przyswajania. Taki menedżer – menedżer jutra, menedżer nowej ery – musi być kimś więcej niż przywódcą czy zwykłym kierownikiem podległego mu działu. Musi zaangażować w pracę całą swoją osobowość. Sprawą kluczową jest bowiem zrozumienie i badanie wpływu zmian w organizacjach na ludzi, którzy w nich pracują, gdyż to oni są najbardziej znaczącym jej zasobem. W praktyce oznacza to, że od menedżera wymaga się już nie tylko wiedzy profesjonalnej, fachowych kompetencji, lecz także w pełni empatycznego zaangażowania i intuicji. Menedżerowie powinni zapewniać firmie rozwój i adekwatną siłę konkurencyjną. Zapewnienie przewagi konkurencyjnej opiera się przede wszystkim na identyfikowaniu zasobów przyszłości. Takim zasobem będzie bezsprzecznie wiedza, traktowana jako czynnik strategiczny i dobro dostępne dla wszystkich pracowników, szeroko dyskutowane w kreowaniu nowatorskiego systemu działania [Toffler, 2000].

Organizacja funkcjonująca w nieustannie zmieniającym się otoczeniu potrzebuje odpowiednio przygotowanych menedżerów. Z. Zbichorski już ponad 10 lat temu pisał: „menedżer tworzy całość, większą niż suma jej części składowych, ma stworzyć efektywną produkcję, która wytwarza więcej niż wynosi suma włożonych w nią zasobów” [www.pi.gov.pl, dostęp dnia 21.08.2012]. Menedżerowie, którzy w porę dostrzegą zmieniające się wobec nich oczekiwania i rozumieją swoją nową rolę, nie tylko szybciej i łatwiej odnajdą się w ponowoczesnej rzeczywistości, ale przede wszystkim zyskają przywilej jej współtworzenia.

Żyjemy w epoce postmodernizmu, w związku z tym wszystkie działania biznesowe mają do niego odniesienie. Czy zatem postmodernizm to fascynująca mieszanka stylów, kultur, wartości? Ponowoczesność to nazwa odnosząca się do czasu. W porównaniu jednak z innymi nazwami, takimi jak: starożytność, średniowiecze, nowożytność – wydaje się być ona dziwna. Przedrostek „po” wyraża bowiem mimowolnie bezradność, dezorientację, oszołomienie. To jakby resztką po czymś, co było, wyczerpywanie do cna, bez rysowania perspektywy. Pytanie, co

po „po” jest tym, które zadają sobie obecnie ludzie. Skojarzenie następne słówka „po” jest takie oto: pokrywa ono swoją nieokreślonością zagubienie się w czasie. Język dysponuje dogodnymi rozróżnieniami: „przed”, „teraz” i „po”. Pierwsze i ostatnie – dla określenia tego, co nie istnieje realnie, bo albo już było, albo dopiero będzie. Dzięki temu można rozróżniać terażniejszość, która jest zarazem współczesnością. Pojęcie współczesności niesie w sobie dwa sensy: aktualności oraz współuczestnictwa w tym, co aktualnie się dzieje. Ale czy język jest w stanie wytrzymać takie wyrażenie jak „współczesność ponowoczesna”? Wszak musiałoby to oznaczać, że istniejemy naraz teraz i po. Zatem tu i teraz, a jednocześnie tam i przedtem. Istotnie, określenie „ponowoczesność”, pretensjonalne i intuicyjnie niezrozumiałe, wyraża taką właśnie naszą kondycję. Sygnalizuje, że chcemy się od czegoś odciąć, ale nie wiemy dobrze, od czego. Nie ma w nim pozytywnego wektora, ku czemu należałoby zmierzać, skoro nowoczesność nie jest w stanie sprostać naszym oczekiwaniom. Czy ku czasom starym, zaprzeczonym poprzez nazwę nowoczesność? Czy może ku jakiejś rzeczywistości po nowemu nowej? Póki co odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna. Ta nieokreśloność kierunku i celów, ku którym zmierza człowiek powoduje, że popadamy w nudę, w ośpienie nasilane jedynie przez masową kulturę. Nawet jej krytyka, mająca swoich profesjonalistów, także staje się bezpłodna. Kultura ponowoczesna, sama siebie określająca „kulturą wyczerpania”, sama się wyczerpała. Coraz trudniej szokować, epatować, śmieszyć, straszyć. Coraz łatwiej tumanić. Istnieją dwie propozycje postaw w stosunku do nas, zmęczonych i znudzonych klientów kultury konsumpcyjnej i jej sztuki. Wystarczy wyłączyć telewizor, albo, nie zważając na słowo „ponowoczesność”, starać się żyć po swojemu. Ale to oznacza też patrzeć na świat swoimi oczami, bez pośrednictwa i pomocy szklanego ekranu. A na to potrzeba odwagi i umiejętności skupienia i nie oglądania się na innych i wystawienia się na ryzyko [www.femmein fo.pl, dostęp dnia 17.06.2012].

Zakończenie

Na zakończenie można przytoczyć słowa Jacka Kaczmarskiego, które w dobry sposób podsumowują omawiany tu temat: „dla mnie postmodernizm jest bełkotem, może dlatego, że zostałem tradycyjnie wychowany, a może dlatego, że nie jestem zbyt dobrze wykształcony, w każdym razie nie umiem się poruszać w rzeczach niejasnych. Nie lu-

bię nieprecyzyjnych terminów, niejasnych określeń. Najgorsze, że nie wiadomo czym jest ten dominujący w naszej epoce postmodernizm. Nie wiadomo co nas określa.”

Reasumując, można stwierdzić, że postmodernizm opanował już wszystkie dziedziny ludzkiej aktywności intelektualnej i estetycznej. Nurt postmodernistyczny z dnia na dzień staje się coraz bardziej pesymistyczny, rejestruje głęboki i wielowymiarowy kryzys kulturowy. Świat współczesny, a wraz z nim nasza tożsamość, jest podzielony, pokawałkowany, zdeintegrowany, nieuchwytny, bezkształtny, niepewny. Przyczynia się do tego wiele czynników, a zwłaszcza: media, postępująca rewolucja technologiczna, uprzemysłowienie wszystkich aspektów życia, hiperkonsumpcja, przemianowanie charakteru międzyludzkich interakcji oraz internalizujący charakter kontroli społecznej. Ale człowiek nadal chce się określić, chce znaczyć, chce się wyodrębnić, znaleźć sens i cel, a w konsekwencji zbudować podmiotowość. Jednak samo-określenie i stworzenie stabilnej, pozytywnej samooceny to problem człowieka naszych czasów, a dzisiejszy podmiot to podmiot przez małe „p”. Postmodernizm zamiast wolności wydaje się prowadzić do chaosu i bałaganu, a to nie ma prawa prowadzić do pozytywnych skutków. Każdy ma możliwość, ale i obowiązek szukać szczęścia, swojego miejsca we wszechświecie, czy kierunku działania. Musimy jednak skupić się na takich rozwiązaniach, które coś wniosą i rzeczywiście rozwiążą, a nie zasieją zamęt i niepotrzebny strach czy niepokój.

Literatura

1. Bauman Z. (a) (2006), *Czy istnieje postmodernistyczna socjologia?*, Scholar, Warszawa.
2. Bauman Z. (b) (2006), *Płynna nowoczesność*, Wydawnictwo Literackie, Kraków.
3. Crozier M. (1993), *Przedsiębiorstwo na podstuchu. Jak uczyć się zarządzania postindustrialnego*, PWN, Warszawa.
4. Drucker P. F. (2007), *Menedżer skuteczny*, MT Biznes, Kraków.
5. Dziewiecki M. (2004), *Ponowoczesność. Człowiek-Wychowanie, Wychowawca*, Miesięcznik Nauczycieli i Wychowawców Katolickich, nr 12, Polskie Stowarzyszenie Nauczycieli i Wychowawców, Kraków.
6. Griffin W. (2007), *Podstawy zarządzania organizacjami*, PWN, Warszawa.

7. <http://pl.shvoong.com/socjal-sciences/socjology>, dostęp dnia 10.05.2012.
8. <http://www.kostera.pl>, dostęp dnia 21.08.2012.
9. <http://www.racjonalista.pl/kk.php/s.768>, dostęp dnia 16.06.2012.
10. Kostera M. (1996), *Postmodernizm w zarządzaniu*, PWE, Warszawa.
11. Kotarbiński T. (1995), *Życie zacnie*, PWN, Warszawa.
12. Kuc B. R., Żemigala M. (2010), *Menedżer nowych czasów. Najlepsze metody i narzędzia zarządzania*, One Press, Gliwice.
13. Mizińska J., *Ponowoczesność nuda nadmiaru*, <http://www.femmeinfo.pl>, dostęp dnia 17.06.2012.
14. Morgan G. (1997), *Obrazy organizacji*, PWN, Warszawa.
15. Toffler A. (2000), *Przyszłość już nadeszła*, „Polityka”, nr 4.
16. Wawrzyniak B. (1992), *Zarządzanie kapitałem ludzkim a konkurencyjność firmy*, „Master of Business Administration”, Warszawa.
17. Zbichrowski Z. (1997), *Rewolucja menedżerska*, Ekonomia i organizacja przedsiębiorstwa, Warszawa.
18. Zbichrowski Z., *Menedżerowie nowej ery*, http://www.pi.gov.pl/parp/chapter_86196.asp?soid=4A743DA96D4F422C94CAB3F7CACF3036, dostęp dnia 21.08.2012.

Streszczenie

Postmodernizm jest to termin o nieprzejrzystym i nie do końca zdefiniowanym znaczeniu. Pojawiają się głosy, iż to właśnie ten brak definiowalności jest jego główną cechą. Jest pojęciem niezmiennie pojemnym i nadużywanym w najróżniejszych kontekstach, często wykluczających się. Postmodernizm jest jednym z najbardziej znaczących nurtów w naukach o kulturze, socjologii, sztuce, czy w końcu w biznesie.

W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie, czym jest postmodernizm, inaczej ponowoczesność? Czy postmodernizm to fascynująca mieszanka stylów, kultur i wartości?

Słowa kluczowe

postmodernizm, menedżer, organizacja

The modern image of the modern manager (Summary)

Postmodernism is a term for opaque and not really defined the meaning. There are voices that it was this lack of definition is its main feature. Is an extremely high capacity and well-worn in various contexts, often exclusive. Postmodernism is currently one of the most significant currents in cultural sciences, sociology, art, or end up in business. In the article an attempt was made to an-

swer the question, what is postmodernism? If so, postmodernism is a fascinating mixture of styles, cultures value?

Keywords

postmodernism, manager, organization