

Cezary Suszyński<https://orcid.org/0000-0002-8530-1667>

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Zarządzania i Finansów, Instytut Zarządzania, Katedra Zarządzania Strategicznego

cezary.suszynski@sgh.waw.pl

PARADYGMATY, SZKOŁY I KONCEPCJE W BUDOWANIU TOŻSAMOŚCI NAUKOWEJ ZARZĄDZANIA STRATEGICZNEGO

Streszczenie: Praca jest studium teoretycznym mającym na celu bliższe przedstawienie wybranych, kluczowych elementów wyznaczających poziom dojrzałości zarządzania strategicznego jako fragmentu nauk o zarządzaniu. Przedmiot i zakres przeprowadzonej analizy jest pochodną sformułowanych na wstępie pytań badawczych dotyczących procesu kształtowania się matrycy dyscyplinarnej (elementów paradygmatu) zarządzania strategicznego, jego głównych szkół oraz tworzącej się w tym procesie tożsamości naukowej subdyscypliny zarządzania strategicznego. Wynikiem retrospektywnego rozpoznania jest wskazanie na przedmiot, koncepcje oraz zestaw metod badawczych jako kluczowe, właściwe zarządzaniu strategicznemu składowe jego tożsamości rezultatywnej (naukowej), będącej głównym przejawem tożsamości zarządzania strategicznego. W wymiarze prospektywnym dalszy rozwój i budowanie tożsamości zarządzania strategicznego może się dokonać na gruncie nauk przyrodniczych jako nowej, poszerzonej platformie integracji dotychczasowych, częściowych paradygmatów biznesowo-technologicznych.

Słowa kluczowe: zarządzanie strategiczne, paradygmat, tożsamość naukowa.

Klasyfikacja JEL: L10, M10.

PARADIGMS, SCHOOLS AND CONCEPTS IN BUILDING UP THE SCIENTIFIC IDENTITY OF STRATEGIC MANAGEMENT

Abstract: This theoretical study aims to give a closer presentation of selected, crucial elements determining the level of the scientific identity of strategic management as the sub-discipline of management sciences. The content and scope of the analysis is demarcated by three research questions concerning the process of changes in the disciplinary matrix (paradigm) of strategic management, development of its leading schools, and an emerging scientific identity of strategic management. Following the retrospective approach the subject, main concepts, and research methods appear to be the leading elements in building up the scientific identity of strategic management. Taking a prospective approach, further development and strengthening of a strategic management identity may continue on a new, broader platform of the natural sciences integrating partial, business and technological paradigms.

Keywords: strategic management, paradigm, scientific identity.

Wstęp

Okres nieco ponad stu lat od pojawienia się prac protoplastów naukowego zarządzania, traktowanego jako początki dzisiejszych nauk o zarządzaniu, jest postrzegany przez większość ich przedstawicieli jako dostatecznie długi dla uznania tych nauk za w pełni wykształcone i dojrzałe. W szerszej perspektywie rozwoju nauk jest to jednak okres relatywnie krótki dla pogłębionej oceny poziomu rozwoju nauk o zarządzaniu. Co więcej, biorąc pod uwagę epistemologiczne wyznaczniki rozwoju tych nauk – wykształcenie domeny i minimum własnego dorobku, okrzepnięcie pozwalające je odróżniać od zbliżonych i pokrewnych obszarów wiedzy – rzeczywisty okres względnie „dojrzałego” funkcjonowania nauk o zarządzaniu jest znacznie krótszy (Romanowska, 2001, s. 14). Niemniej, wśród niewątpliwych osiągnięć i sukcesów nawet w tak krótkim czasie wskazuje się m.in. wykształcenie specjalności i subdyscyplin nauk o zarządzaniu prezentujących znaczący poziom naukowej dojrzałości. Do takich subdyscyplin zaliczane jest również zarządzanie strategiczne (Sudoł, 2012, s. 19).

Wstępnie sygnalizowane okoliczności rodzą szereg pytań ważnych dla tytułowej problematyki, będących punktem wyjścia do bardziej szczegółowego sformułowania podstaw dalszych rozważań. Przyjmując, że celem opracowania jest bardziej szczegółowe rozpoznanie wybranych, kluczowych wyznaczników poziomu dojrzałości zarządzania strategicznego jako

fragmentu nauk o zarządzaniu, przedmiot i zakres pracy wynika z próby odpowiedzi na następujące pytania:

1. Jakie fragmenty, elementy struktury poznawczej – „matrycy dyscyplinarnej” (Krzyżanowski, 1994) zarządzania strategicznego – jako subdyscypliny nauk o zarządzaniu spełniają warunki i zadania przypisywane paradygmatom?
2. Jakie najbardziej znane i uznawane szkoły, koncepcje pojawiające się w rozwoju zarządzania strategicznego były budowane w ramach elementów owej matrycy, ewentualnie sygnalizowały znaczące zmiany w teorii i praktyce zarządzania strategicznego?
3. Które z wywołanych wyznaczników poziomu naukowej dojrzałości zarządzania strategicznego można by uznać za najistotniejsze w budowaniu jego naukowej tożsamości jako subdyscypliny nauk o zarządzaniu?

Studium, z powodu przyjętego celu i wynikającego z niego podstawowego obszaru analizy, ma charakter teoretyczny. Z racji sięgnięcia do istniejących koncepcji i teorii celem ukazania tych ich szczególnych elementów, które określają poziom dojrzałości zarządzania strategicznego, jego naukowej tożsamości, w pracy przeważa podejście dedukcyjne. Dynamicznie potraktowana perspektywa historyczna pozwala na etapie końcowym sformułować również wstępne konstatacje dotyczące możliwych przyszłych przeobrażeń zarządzania strategicznego. Wykorzystano światowe doświadczenia w rozwoju zarządzania strategicznego, starając się jednocześnie eksponować rodzimy kontekst budowania naukowej tożsamości tej subdyscypliny naukowej¹.

1. Paradygmaty w zarządzaniu strategicznym

Studia i analizy ujawniają daleko posunięte zróżnicowanie poglądów względem kategorii paradygmatu w naukach o zarządzaniu, której istotą, paradoksalnie w tym kontekście, pozostaje jednak metodologiczna jedno-

¹ Jedną z okoliczności pobudzających do refleksji w ramach podjętej problematyki jest nowa klasyfikacja dziedzin i dyscyplin naukowych w Polsce (*Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego*, 2018). Nadaje ona naukom o zarządzaniu i jakości – poprzednio dwóm dyscyplinom (oddzielnie towaroznawstwo) w dziedzinie nauk ekonomicznych – status dyscypliny równorzędnej wobec ekonomii i finansom w dziedzinie nauk społecznych. Jakkolwiek nowy status ma czysto formalny charakter, wychodzi on naprzeciw pracom i oczekiwaniom sporej części reprezentantów środowiska nauk o zarządzaniu, którzy już wcześniej głosili pogląd o dostatecznie wysokiej dojrzałości tych nauk.

rodność i powtarzalność, szeroka akceptacja środowiskowa określonych postaw badawczych, rozstrzygnięć, wartości itp. W efekcie można spotkać nawet nurty skrajnie przeciwstawne, głoszące, że nauki o zarządzaniu są naukami wciąż jeszcze młodymi, niedostatecznie wykształconymi i przez to znajdującymi się w fazie przedparadygmatycznej, jak też nurt postmodernistyczny – co prawda znacznie słabszy – mówiący wręcz o postparadygmatycznym stadium ewolucji nauk o zarządzaniu. Równolegle podkreślany jest wątek wieloparadygmatyczności współczesnych nauk o zarządzaniu. Ma ona niewątpliwie uzasadnienie w rosnącej złożoności przedmiotu nauk o zarządzaniu oraz potrzebie interdyscyplinarnego podejścia do jego problemów, jednak bywa też traktowana jako hasło do nakręcania wręcz inflacyjnej spirali kolejnych (pseudo)paradygmatów. Zarządzanie strategiczne jako fragment, subdyscyplina nauk o zarządzaniu odzwierciedla, z zachowaniem wszelkich niezbędnych proporcji, powyższe zjawiska i dylematy. Dlatego w dążeniu do identyfikacji autentycznych elementów matrycy tej subdyscypliny bardziej zasadne wydaje się nie tyle „sortowanie” głoszonych i ciągle przybywających paradygmatów, ile wyjście od kwestii podstawowej, jaką pozostaje pierwotna potrzeba, która zrodziła zarządzanie strategiczne.

Zarządzanie strategiczne powstało na gruncie planowania strategicznego będącego wstępną formą świadomego i celowego, opartego na naukowych podstawach budowania wariantów rozwoju (strategii) wykraczających poza horyzont bieżących działań organizacji gospodarczych, uznanych w danych i spodziewanych warunkach za możliwie najlepsze z punktu widzenia celów tych organizacji. Zatem, podobnie jak kilkanaście pozostałych subdyscyplin nauk o zarządzania (Sułkowski, 2012, ss. 107–108), zarządzanie strategiczne, wykształciło się w ścisłym związku z potrzebą praktycznego sprostania zmianom i wyzwaniom będącym immanentną właściwością rozwoju współczesnych organizacji, w szczególności przedsiębiorstw. Dynamika oraz złożoność kategorii zmian i wyzwań trwale przesądziły o zestawie i naturze reguł, narzędzi, technik, koncepcji i wartości względnie szeroko akceptowanych przez środowisko zajmujące się praktyczną i poznawczą stroną stopniowego wprowadzania w życie przyjętych strategii, utożsamianych w początkowym okresie z procesem zarządzania strategicznego (Obłój i Sajkiewicz, 1985, s. 9).

Równie głęboki i podobny pozostaje wpływ dynamiki i złożoności zmian na cele i funkcje przypisywane zarządzaniu strategicznemu. We wcześniejszym okresie rozwoju (do połowy lat 70. XX wieku) zarządzanie strategiczne koncentrowało się na funkcjach diagnostyczno-prospektywnych, pełnionych w ramach liniowych ekstrapolacji znanych trendów

i tendencji. Na gruncie przedsiębiorstwa pozwalało to budować wieloletnie plany rozwoju, jak również rozpisywać je na szczegółowe plany operacyjne (Stabryła, 2007, s. 23). Budowanie samej strategii było traktowane jako zdyscyplinowany i uporządkowany sposób, zaś kanon ekonomicznej racjonalności był rozstrzygający. Rozbudowane, dalekosiężne plany zdominowały ten etap zarządzania strategicznego, nierzadko z tej przyczyny traktowanego na równi z planowaniem strategicznym, które pozostało etapem bardzo ważnym, ale z czasem głównie wspierającym szerszą całość procesu zarządzania strategicznego. Istota tego zarządzania wyraźnie nawiązywała do jego pierwszych, historycznych definicji, jak np. definicja A. Chandlera mówiąca o określaniu długofalowych celów, kierunków rozwoju i metod działania przedsiębiorstwa w kontekście alokacji jego zasobów (Nasierowski, 2017, s. 13). Wyjściowy zespół założeń i metod badawczych (paradygmat) oraz rekomendacji aplikacyjnych (praktyka) zarządzania strategicznego koncentrowały się wokół ograniczenia ryzyka związanego z przewidywaniem przyszłych działań, rozwoju organizacji gospodarczej i ich efektów. W pracach współczesnych badaczy tego okresu zauważa się, że historyczny paradygmat ówczesnego etapu wykształcania się zarządzania strategicznego, szeroko wykorzystywany przez zarządzających, opierał się na trzyetapowej metodzie obejmującej kolejno formułowanie celów i zadań, określanie alternatywnych rozwiązań i formułowanie strategii oraz wdrażanie wybranej, możliwej do zrealizowania alternatywy (Kipley, Lewis, Jau-Lian Jeng, 2012, s. 1). Ten nurt myślenia strategicznego, oparty na paradygmacie racjonalności strategicznej (Stabryła, 2007, s. 25), pozostał obecny, choć niekoniecznie jako główny, także w dalszych etapach rozwoju subdyscypliny.

Narastanie tempa zmian, ich nakładanie się w czasie, połączone z wydarzeniami społeczno-gospodarczymi o historycznym znaczeniu i wpływie na przebieg i postrzeganie procesów cywilizacyjnych (kryzysy energetyczne lat 70. XX wieku) doprowadziły do całkiem nowej jakości zmian. Zjawisko to przewidywali jeszcze w latach 60. XX wieku twórcy zarządzania strategicznego, a zarazem czołowi reprezentanci nurtu racjonalności strategicznej (Ansoff, 1965), aczkolwiek z dzisiejszej perspektywy widać, że rzeczywistość przerosła ich wyobrażenia. W miejsce wcześniejszego determinizmu i linearności przeobrażeń pojawiły się na szeroką skalę indeterminizm i zmiany lateralne, dyskontynuacja i brak ciągłości zdewaluowały wartość wcześniejszych doświadczeń, poniekąd wymuszając nowe, sytuacyjne podejście. W stosunkowo krótkim czasie obnażono iluzoryczne możliwości predykcji przyszłości, powołując się na rozkład prawdopodobieństwa zdarzeń i techniki właściwe planowaniu strategicznemu (Mintzberg, 1994), zaś

nie tyle „oswojone” ryzyko, co niepoddająca się kwantyfikacji, definiowana w wielu wymiarach niepewność (Dec, 2013, s. 249) stała się podstawowym wyróżnikiem zmian. Te oraz podobne zjawiska i procesy sprawiły, że w macierzy zarządzania strategicznego, którego kolejne kryzysy szeroko obwieszczano, znaczące miejsce – raczej obok, rzadziej w miejsce elementów właściwych paradygmatowi strategicznej racjonalności – zajęły reguły, metody, modele, wartości bardziej reprezentatywne dla paradygmatu zachowań strategicznych. W odróżnieniu od pierwszego, analityczno-planistycznego i skłaniającego się ku procedurom, drugi z paradygmatów na plan pierwszy wysuwał wątki behawioralno-adaptacyjne oraz daleko posuniętą otwartość podejść w badaniach i praktyce zarządzania strategicznego (Stabryła, 2007, s. 26). Szerzej rozumianym, głównym celem tego zarządzania stawało się nie tyle wręcz niemożliwe w zaistniałych warunkach, precyzyjne zaplanowanie i dokładne zrealizowanie rozciągniętej w okresie wielu lat strategii łączącej cele, metody i zasoby pod kątem alokacji zasobów przedsiębiorstwa, ile przede wszystkim zbudowanie elastycznej organizacji zdolnej się rozwijać w zmiennym otoczeniu (Krupski, 2005).

2. Szkoły i koncepcje zarządzania strategicznego

Szkoły, podejścia, koncepcje powstające na gruncie każdej nauki należą do najważniejszych wyznaczników jej rozwoju. Poznawcza i metodologiczna nośność tych wyznaczników, jakość i trwałość powstającego dorobku przesądzają o tempie budowania naukowej tożsamości w wydzielonym obszarze wiedzy, znaczeniu i statusie rozwijającej ją nauki w szerszym środowisku badaczy rzeczywistości. Z tej perspektywy zarządzanie strategiczne jawi się jako obszar dynamicznego rozwoju, jednak wydaje się, że mnogość podejść, idei, jak też proponowanych narzędzi, modeli, koncepcji jest ponad typową dla innych pokrewnych dyscyplin w podobnym okresie. W efekcie wskazuje się na wiele różnych szkół zarządzania strategicznego, których typologia nie jest bynajmniej prosta i jako taka pozostaje kwestią epistemologiczną, która zrodziła już bogaty dorobek także wśród rodzimych badaczy (Obłój, 1998; Stabryła, 2007; Zakrzewska-Bielawska, 2014). Bogata i szeroko dostępna literatura na temat szkół zarządzania strategicznego skłania, aby nawiązania do tej materii nie były kolejnym, prostym powtórzeniem ich charakterystyki, ale dostatecznie wyraziście profilowanym odniesieniem do konkretnego kontekstu badawczego, w tym przypadku – celu opracowania i wstępnie sformułowanych pytań badawczych.

Wychodząc z powyższych konstatacji, należałoby podkreślić, że wcześniej sygnalizowane dwa podstawowe nurty paradygmatyczne w zarządzaniu strategicznym leżą u podstaw wyodrębniania siedmiu szkół myślenia strategicznego. W tym ujęciu (Mathé, 1987), w odniesieniu do nurtu racjonalności strategicznej, są to szkoły: harwardzka, planowania strategicznego, pozycjonowania macierzowego oraz szkoła ilościowa; w odniesieniu do paradygmatu zachowań strategicznych – szkoła behawioralna, systemowa i inkrementalna.

W ocenie dojrzałości i naukowej tożsamości zarządzania strategicznego, wynikających z dorobku szkół reprezentujących nurt racjonalności strategicznej, można wskazać zestaw idei i koncepcji (przedmiot) oraz podejść i narzędzi (metoda), które niewątpliwie na trwałe zapisały się tak w ewolucji tej dyscypliny, jak i w praktyce zarządzania właściwej nie tylko czasom największej użyteczności stworzonych instrumentów. Na gruncie idei świadomego kształtowania przyszłości organizacji szkoła planistyczna wprowadziła i wstępnie zdefiniowała tak podstawowe kategorie, jak strategia, planowanie strategiczne, proces strategiczny. Sformułowana przez szkołę harwardzką idea pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa oraz jego szeroko rozumianego otoczenia stała się na długie lata hasłem inspirującym rozwój samego zarządzania strategicznego, jak też części pozostałych subdyscyplin nauk o zarządzaniu (m.in. zarządzania marketingowego, zarządzania międzynarodowego, nauki o przedsiębiorstwie). Główne dokonanie metodologiczne tej szkoły, jaką była rozwijana także w innych ujęciach analiza SWOT, postrzegano wręcz jako „algorytm procesu analizy strategicznej, propozycję systematycznej i wszechstronnej oceny zewnętrznych i wewnętrznych czynników określających kondycję bieżącą i potencjał rozwojowy firmy” (Gierszewska i Romanowska, 1996, s. 174)². Niemniej wysokie i trwałe oceny przypisywane są inspirującej koncepcji *business portfolio* oraz zestawowi technik analizy strategicznej, wypracowanych przez szkołę pozycjonowania macierzowego, również w powiązaniu ze szkołą ilościową – macierze BCG, McKinseya, A.D. Little’a. Co ważne, w kontekście podjętego tematu głównego dorobek szkoły pozycjonowania macierzowego był

² Analiza SWOT stanowiła bodaj najczęściej stosowane narzędzie analityczne w procesach restrukturyzacji polskich przedsiębiorstw w pierwszym okresie transformacji lat 90. Oddzielną kwestią pozostaje profesjonalizm w korzystaniu z tego instrumentu i nierzadko niska jakość prowadzonych analiz (wykonywane przez samych zainteresowanych), jednak z punktu widzenia budowania statusu zarządzania strategicznego szerokie upowszechnienie elementów jego dorobku w praktyce niewątpliwie budowało naukową tożsamość tej subdyscypliny.

w znacznej części zasługą środowiska konsultantów, zaś firmy doradcze stały się ważnymi ogniwami budującymi pozycję i tożsamość zarządzania strategicznego w szerszym środowisku integrującym badaczy i praktyków biznesu. Dzięki wspólnym wysiłkom oraz doświadczeniu naukowców, konsultantów i menedżerów powstała – na gruncie twórczej syntezy różnych szkół racjonalności strategicznej – złożona, „matryca dyscyplinarna”, dostatecznie efektywna poznawczo i praktycznie na właściwym jej etapie ewolucji zarządzania i potrzeb przedsiębiorstw. Łączyła ona w logicznej, metodologicznie zwartej formule elementy i kategorie paradygmatyczne: otoczenie konkurencyjne i narastające poziomy jego turbulencji (od powtarzalnego po nieprzewidywalne), korespondujące z tym typy strategii organizacji (od stabilnej po kreatywną) oraz odpowiadające im poziomy zdolności (*capabilities*) organizacji (od zapewniających bieżące funkcjonowanie po dalece elastyczne) (Ansoff H.I., Kipley, Ansoff, R., Lewis, Helm-Stevens, 2019).

Ocena dojrzałości dorobku zarządzania strategicznego przez pryzmat dokonań szkół reprezentujących nurt zachowań strategicznych również dostarcza przykładów wartościowych, ponadczasowych osiągnięć wychodzących nierzadko poza obszar samego zarządzania strategicznego. Szkoły behawioralna i systemowa niejako ponownie „odkryły” człowieka (menedżera) w procesie zarządzania i dowartościowały elementy subiektywne, społeczne, wynikające z relacji między uczestnikami procesu formułowania strategii. Podważając imperatyw prostej racjonalności strategicznej (głównie ekonomicznej), przybliżyły zarządzanie strategiczne do burzliwej rzeczywistości, otworzyły nowe horyzonty badań i zastosowań wynikające z dynamicznego podejścia do zarządzania strategicznego, a zwłaszcza idei strategii emergentnej (Mintzberg, 1987) i permanentnego uczenia się. To pragmatyczne podejście pogłębiła szkoła inkrementalna, utrwalając w dorobku zarządzania strategicznego znaczenie dobrych praktyk i uczenia się od liderów (Peters i Austin, 1986).

W ramach współczesnej oceny dojrzałości i naukowej tożsamości zarządzania strategicznego przydatne są również inne, spośród wielu możliwych, podejścia do tej subdyscypliny, wychodzące poza jej stricte zarządczy charakter. Jedną z takich propozycji jest perspektywa teorii strukturacji w badaniu wyborów strategicznych przedsiębiorstw (Urbanowska-Sojkin, 2017). Abstrahując od bardziej szczegółowej prezentacji istoty tej teorii z obszaru socjologii, warto zaznaczyć, że w przypadku jej wykorzystania na gruncie zarządzania strategicznego można m.in. pełniej rozpoznać fundamentalną kwestię zarządzania strategicznego, jaką pozostają relacje i ewolucja w układzie: strategia-struktura przedsiębiorstwa, czy też poko-

nać ograniczenia poznawcze podejścia zasobowego w analizie wewnętrznych czynników sukcesu przedsiębiorstwa (Urbanowska-Sojkin, 2017, s. 169). Niemniej, zarządzanie strategiczne zawsze pozostawało fragmentem nauk o zarządzaniu, stąd też szerzej formułowane paradygmaty tych nauk niejako w pierwszej instancji determinowały fragmenty matrycy zarządzania strategicznego. Syntetyczną próbą ukazania tego wymiaru analizowanej problematyki jest tabela.

Paradygmaty nauk o zarządzaniu i szkoły w zarządzaniu strategicznym

Nauki o zarządzaniu		Zarządzanie strategiczne	
Podjęcia (teorie)	dominujące paradygmaty	główne szkoły (nurty)	obszary koncentracji (wiodące koncepcje)
Podjęcie neoklasyczne	neopozytywizm	nurt planistyczny	racjonalny, sekwencyjny plan strategiczny
Podjęcie behawioralne	paradygmat modernistyczny	nurt ewolucyjny	emergentna strategia, funkcje menedżerów
Podjęcie ilościowe	paradygmat optymalizacyjny	szkoła pozycyjna	modelowanie, operacjonalizacja, techniki kwantyfikacji
Podjęcie integrujące	paradygmat postmodernistyczny	szkoła zasobowa	kluczowe kompetencje (model <i>VRIO</i>), zasoby niematerialne
Bieżące nurty w zarządzaniu	wieloparadygmatyczność	zarządzanie wartością (<i>VBM</i>) podejście sieciowe szkoła prostych reguł szkoła opcji realnych nurt technologiczny	wartość firmy, interesariusze sieciowe modele biznesu zarządzanie okazjami redukcja ryzyka strategicznego <i>Industry 4.0</i>

Zawartość tabeli po części nakłada się na wcześniej zaprezentowany podział w układzie: nurt (paradygmat) racjonalności strategicznej – nurt (paradygmat) zachowań strategicznych, ale pozwala dodatkowo dostrzec inne szkoły zarządzania strategicznego, których dorobek w istotny sposób przyczynił się do budowania jego naukowej tożsamości.

Szkoła pozycyjna zbudowała i ugruntowała przekonanie o znaczeniu przewagi konkurencyjnej jako nieodłącznego warunku skutecznej strate-

gii przedsiębiorstwa. Jak pisze J. Brilman (2002, s. 127), „Michael Porter wniósł znaczący wkład w rozwój myśli strategicznej”, zaś wskazane przez niego trzy rodzaje strategii, analiza łańcucha wartości dodanej, podobnie jak analiza atrakcyjności sektora (model 5 sił), niezależnie od narosłej w międzyczasie krytyki szkoły pozycyjnej, zapewne jeszcze długo pozostaną kanonem kształcenia studentów na kierunku zarządzania.

Szkoła zasobowa ukazała i utrwaliła znaczenie zasobów niematerialnych w budowaniu kluczowych kompetencji strategicznych współczesnego przedsiębiorstwa, rozumianych w szczególności jako kolektywne uczenie się (Prahalad i Hamel, 1990). Efektem tej tendencji, w połączeniu z wcześniej niewystępującymi możliwościami stwarzanymi przez współczesne technologie informacyjne, media społecznościowe, jest m.in. strategiczna idea współtworzenia wartości (*value co-creation*), istotnie zmieniająca dotychczasowe postrzeganie granic i zasobów przedsiębiorstwa oraz reguły i sposoby realizacji tego procesu poprzez szerokie, aktywne zaangażowanie jego obecnych i przyszłych klientów (Dziewanowska, 2018; Ramaswamy i Gouillart, 2008). Zarządzanie strategiczne wpisało się w szerszy nurt kształtowania zjawisk i procesów właściwych gospodarce opartej na wiedzy jako kolejne stadium cywilizacyjnego rozwoju, potwierdzając raz jeszcze swoje naukowe „prawo obywatelstwa”.

Wybrane, współczesne nurty w naukach o zarządzaniu, pomijając zasadniczą kwestię rzeczywistej dojrzałości ich paradygmatycznego osadzenia, lokowane są najczęściej w szerszej, dominującej dziś formule integrującej koncepcje i podejścia na gruncie wielu paradygmatów. Rozwijane są w niej zarówno starsze koncepcje, bliższe paradygmatowi strategicznej racjonalności – np. zarządzanie wartością (VBM), z jednoznacznie sformułowanym celem strategicznym w postaci długookresowej maksymalizacji korzyści dla akcjonariuszy przedsiębiorstwa, jak i koncepcje dwutorowe typu *ambidexterity* (Zakrzewska-Bielawska, 2017) czy wreszcie podejścia z założenia wręcz rezygnujące ze strategii zawierającej cele strategiczne – zarządzanie bieżącymi szansami i okazjami w ramach szkoły prostych reguł (Eisenhardt i Sull, 2001). Trudno też nie dostrzec znaczącego potencjału rozwoju zarządzania strategicznego w obu jego podstawowych wymiarach (praktyka i nauka), materializującego się już od dłuższego czasu w ramach nurtu technologicznego. Podobnie prężnie prezentuje się podejście sieciowe, pierwotnie ograniczone do pojedynczych węzłów i relacji, dzisiaj zaś będące podstawą wspomnianej idei współtworzenia wartości czy wręcz nowego paradygmatu gospodarowania (*sharing economy*). Co prawda w przypadku znacznej części współczesnych nurtów zarządzania strategicznego

raczej trudno mówić o szkołach, gdyż są to bardziej pojedyncze, utylitarne koncepcje niż okrzepłe systemy wiedzy opartej na szerokiej akceptacji środowiska naukowego. Jednak samo ich powstanie, a tym bardziej ewentualny rozwój utrwalają pozycję zarządzania strategicznego jako inspirującego fragmentu nauk o zarządzaniu.

Zarządzanie strategiczne jako subdyscyplina naukowa, ale przede wszystkim jako praktyka biznesowa będąca źródłem inspiracji dla nauki, obszarem weryfikacji jej ustaleń i źródłem kolejnych inspiracji, tworzy sprzężony, samonapędzający się mechanizm poznania. W tym wzajemnym związku aplikacyjny imperatyw zarządzania strategicznego przybliża je ku dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, zaś potrzeba uporządkowania skłania do budowania naukowej infrastruktury subdyscypliny. W perspektywie historycznej nie sposób oprzeć się refleksji, jak dalece współczesne idee zarządzania strategicznego i sposoby ich realizacji przesunęły się od paradygmatu prostej, ekonomicznej racjonalności strategicznej (szkoła planistyczna) w kierunku złożonych, wieloparadygmatycznych systemów wiedzy. Współczesne i możliwe w najbliższej przyszłości wyzwania rozwoju społeczno-gospodarczego wydają się wzmacniać tezę o dalszym przesuwaniu się, a być może wręcz przeskoku ekonomii i nauk o zarządzaniu, a więc i zarządzania strategicznego, w całkiem nowe obszary (Suszyński, 2014) – m.in. w stronę nauk przyrodniczych (Gary, 2003) jako nowej, poszerzonej platformy integracji dotychczasowych, cząstkowych paradygmatów biznesowo-technologicznych. W opinii orędowników tezy o nowej formule integracji pozornie tak odległych obszarów wiedzy jak zarządzanie i biologia przemawiają za nią, z jednej strony, postępujące ograniczenia w przewidywaniu i organizowaniu przyszłości przez zarządzających rozwojem przedsiębiorstw, z drugiej zaś – rzeczywisty przebieg tego procesu we współczesnych warunkach. W efekcie coraz częściej działalność biznesowa i jej rezultaty objawiają się jako pochodna oddolnej adaptacji bliższej mechanizmom biologii, nauk przyrodniczych, niż celowego, odgórnego zaplanowania i kontroli uzyskanych wyników, bliższych regułom fizyki (Meyer i Davis, 2003).

3. Tożsamość zarządzania strategicznego

Możliwość określenia, a tym bardziej pełnej oceny tożsamości zarządzania strategicznego na podstawie przeprowadzonej analizy elementów jego struktury poznawczej (matrycy dyscyplinarnej) oraz dorobku wybranych

szkół i koncepcji jest dalece ograniczona. Wynika to zarówno z fragmentaryczności zaprezentowanych podstaw oceny, jak też złożoności zagadnienia tożsamości danej nauki, zasługującego na niejedno odrębne opracowanie. W warunkach polskich tego typu materiały nie trafiają się często (Sułkowski 2012, s. 56–93), tym bardziej więc interesujący jest artykuł powstały już jakiś czas temu (Trocki, 2005), będący podsumowaniem wyników rodzimych badań nad tożsamością nauk o zarządzaniu przeprowadzonych pod auspicjami Komitetu Nauk Organizacji i Zarządzania PAN. Opracowanie dotyczy całości nauk o zarządzaniu, a nie wyłącznie zarządzania strategicznego, niemniej zawiera także bardziej uniwersalne treści o charakterze metodycznym, przydatne w ocenie tożsamości każdej nauki.

Wychodząc z założenia, że tożsamość nauki oznacza świadomość wspólnoty wartości, postaw, celów, interesów, sposobów i metod działania danego środowiska naukowego (tożsamość wewnętrzna), a także odrębności tych wyznaczników względem innych środowisk naukowych (tożsamość zewnętrzna), M. Trocki wskazuje i rozwija trzy podstawowe aspekty nauki – w tym przypadku nauk o zarządzaniu – jakimi są aspekt rezultatywny, funkcjonalny i instytucjonalny (Trocki, 2005, s. 7–8). Przeniesienie powyższych założeń w obszar zarządzania strategicznego pozwala uporządkować i ukierunkować dalsze uwagi na temat jego tożsamości, wykorzystując wcześniej zaprezentowane wnioski i oceny.

W odniesieniu do tożsamości rezultatywnej, najistotniejszej składowej tożsamości każdej nauki należałoby podkreślić, że zarządzanie strategiczne pozostaje dziedziną postrzeganą jako wciąż relatywnie młoda, a więc będąca na swoistym dorobku naukowym. Stanowiąc fragment nauk o zarządzaniu, podlega ono w znacznej mierze zjawiskom i procesom właściwym mechanizmowi rozwoju i prawidłowościom tych nauk. Stąd też w budowaniu jego rezultatywnej tożsamości tak istotne pozostaje głębokie, empiryczne osadzenie zarządzania strategicznego, jego utylitarny charakter, interdyscyplinarne podejście do rozpoznawanej rzeczywistości, postępująca wieloparadygmatyczność. Niezależnie jednak od „świecenia światłem odbitym” nauk o zarządzaniu można zauważyć rozwój elementów kształtujących tożsamość zarządzania strategicznego, właściwych tej subdyscyplinie. Z przeprowadzonej analizy wynika, że do głównych składowych tożsamości rezultatywnej należą w szczególności:

1. Przedmiot badań – przyjmując, że w naukach o zarządzaniu jest nim tworzenie, funkcjonowanie i rozwój organizacji, w przypadku zarządzania strategicznego coraz wyraźniej staje się nim ostatni z elementów owej triady – rozwój, awansujący w warunkach współczesnych zmian

do rangi samodzielnego problemu, a zarazem *conditio sine qua non* istnienia organizacji biznesowej.

2. Podejścia i koncepcje, względ badań – uznając, że wykuwają się one na gruncie zbliżonych stanowisk, celów, postaw, metod badawczych, można stwierdzić, iż jakkolwiek nie powstała dotychczas zintegrowana, ogólnie uznawana szkoła zarządzania strategicznego, retrospektywne ujęcie dorobku dotychczasowych nurtów (szkół) i podejść wygenerowało już dostateczną „masę krytyczną” podstaw teorii zarządzania strategicznego.
3. Metody badawcze – przychylając się do zasadności poglądu, że „zarządzanie jako dyscyplina odrzuciło «fundamentalizm metodologiczny»” (Sułkowski, 2005, s. 106), uprawnione wydaje się stwierdzenie, że dotychczas wypracowany zestaw własnych technik i metod badawczych zarządzania strategicznego jest ważną składową jego tożsamości rezultatywnej.

Przywołane osiągnięcia budujące tożsamość rezultatową zarządzania strategicznego utrwalają więzi wewnątrz środowiska jego badaczy i praktyków. Zbiektywizowana ocena poziomu tożsamości zewnętrznej zarządzania strategicznego powinna być przede wszystkim udziałem przedstawicieli innych nauk i dyscyplin, niemniej istniejąca materia do oceny skłania do tezy o dostatecznej jednoznacznej identyfikowalności (tożsamości) tej subdyscypliny poza nią samą. Z racji przyjętych na wstępie założeń elementy składające się na funkcjonalną i instytucjonalną tożsamość zarządzania strategicznego nie były przedmiotem bezpośredniej analizy. Niektóre z nich – np. kwestie środowiska badaczy zarządzania strategicznego, kształcenia z zakresu zarządzania na szczeblu akademickim (tożsamość funkcjonalna) – pojawiały się jako naturalne dopełnienie i utrwalenie osiągnięć zarządzania strategicznego w sferze nauki.

Podsumowanie

Zarządzanie strategiczne, zajmujące szczególne miejsce pośród nauk o zarządzaniu, ma za sobą okres dynamicznego rozwoju związanego z wykuwaniem podstaw jego naukowej tożsamości. Wiązało się to w szczególności z funkcjonowaniem kolejnych szkół zarządzania strategicznego, które stworzyły solidny dorobek merytoryczny oraz towarzyszące im, mniej lub bardziej wyraziste zaplecze metodologiczne. W procesie tym ujawniły się zarówno właściwości rozwoju wspólne całemu kompleksowi nauk o zarządzaniu, jak i okoliczności i efekty specyficzne dla samego zarządzania

strategicznego. Wśród tych ostatnich, szczególnie istotnych w kształtowaniu odrębności zarządzania strategicznego, należałoby wymienić wyraźne przesunięcie elementów jego matrycy dyscyplinarnej w kierunku paradygmatu zachowań strategicznych, krystalizowanie się problematyki rozwoju organizacji jako podstawowego przedmiotu zarządzania strategicznego, silną pozycję nurtu technologicznego i podejścia sieciowego. Natomiast do najważniejszych, względnie wyrazistych, ukształtowanych w dłuższym okresie rozwoju zarządzania strategicznego należą takie spośród uwypuklonych w analizie wyznaczników jego naukowej dojrzałości, jak racjonalność strategiczna, zachowania strategiczne, emergentność strategii jako podstawowego narzędzia zarządzania strategicznego, orientacja na otoczenie/orientacja na zasoby przedsiębiorstwa.

W obliczu dotychczasowych osiągnięć oraz obecnych i spodziewanych uwarunkowań jeden z możliwych scenariusz dalszego rozwoju i budowania tożsamości zarządzania strategicznego, w szczególności jej naukowej (rezultatowej) odłony, wskazuje na jakościowo nowy proces poznawczy na gruncie nauk przyrodniczych jako potencjalnej, nowej i znacznie poszerzonej platformy integracji dotychczasowych, cząstkowych paradygmatów biznesowo-technologicznych.

Bibliografia

- Ansoff, H. I. (1965). The firm of the future. *Harvard Business Review*, September – October.
- Ansoff, H. I., Kipley, D., Ansoff, R., Lewis, A. O. i Helm-Stevens, R. (2019). *Implanting strategic management*. Berlin: Springer.
- Brilman, J. (2002). *Nowoczesne koncepcje i metody zarządzania*. Warszawa: PWE.
- Dec, P. (2013). Wykorzystanie strategicznych systemów wczesnego ostrzegania w ograniczaniu niepewności w przedsiębiorstwach. W: R. Sobiecki i J. W. Pietrewicz (red.), *Ograniczanie niestabilności otoczenia przedsiębiorstw* (s. 247–265). Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.
- Dziewanowska, K. (2018). Proces współtworzenia wartości – konceptualizacja i wybrane modele badawcze. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 6(6), 76–86.
- Eisenhardt, K. M. i Sull, D. N. (2001). Strategy as simple rules. *Harvard Business Review* (January).
- Gary, L. (2003). Darwin at the door. *Harvard Management Update* (December).
- Gierszewska, G. i Romanowska, M. (1996). *Analiza strategiczna przedsiębiorstwa*. Warszawa: PWE.

- Kipley, D., Lewis, A. O. i Jau-Lian Jeng (2012). *Extending Ansoff's strategic diagnosis model: Defining the optimal strategic performance positioning matrix*, 1-14. Pobrane z <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244011435135>
- Krupski, R. (red.) (2005). *Zarządzanie przedsiębiorstwem w turbulentnym otoczeniu*. Warszawa: PWE.
- Krzyżanowski, L. (1994). *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*. Warszawa: PWN.
- Mathé, J. Ch. (1987). *Politique général de l'entreprise. Analyse et management stratégique*. Economica, Paris.
- Meyer, Ch. i Davis, S. (2003). *It is alive: The coming convergence of information. Biology, and business*. Texere Publishing Ltd.
- Mintzberg, H. (1987). The strategy concept I: Five Ps for strategy. *California Management Review*, 30(1), 11–24.
- Mintzberg, H. (1994). The fall and rise of strategic planning. *Harvard Business Review*, 107–114, January – February.
- Nasierowski, W. (2017). *Formułowanie strategii przedsiębiorstwa*. Klasyka. Warszawa: Difin.
- Oblój, K. (1998). *Strategia organizacji. W poszukiwaniu trwałej przewagi konkurencyjnej*. Warszawa: PWE.
- Oblój, K. i Sajkiewicz, J. N. (1985). Przedmowa do wydania polskiego. W: H. I. Ansoff, *Zarządzanie strategiczne*. Warszawa: PWE.
- Peters, T. i Austin, N. (1986). *A passion for excellence. The leadership difference*. New York: Warner Books, Inc.
- Prahalad, C. K. i Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. W: *Business classics: Fifteen key concepts for managerial success*. Harvard Business Review, 62–73. Boston MA: May-Jun HBS Publishing Corp.
- Ramasvamy, V. i Gouillart, F. (2008). Co-creating strategy with experience co-creation. *Harvard Business Review*, July.
- Romanowska, M. (red) (2001). *Podstawy organizacji i zarządzania*. Warszawa: Difin.
- Rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 20 września 2018 r. w sprawie dziedzin nauki i dyscyplin naukowych oraz dyscyplin artystycznych, Dz. U. RP, poz.1818.
- Stabryła, A. (2007). *Zarządzanie strategiczne w teorii i praktyce*. Warszawa: Wydawnictwa Naukowe PWN.
- Sudoł, S. (2012). *Nauki o zarządzaniu. Podstawowe problemy, kontrowersje i propozycje*. Warszawa: PWE.
- Sułkowski, Ł. (2005). *Epistemologia w naukach o zarządzaniu*. Warszawa: PWE.
- Sułkowski, Ł. (2012). *Epistemologia i metodologia zarządzania*. Warszawa: PWE.
- Suszyński, C. (2014). Rozdroża zarządzania strategicznego. Ewolucja szkół, postępująca rekapitulacja, czy nowa wiedza?. W: R. Krupski (red.), *Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod*. Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości, 27, 57–66.

- Trocki, M. (2005). Tożsamość nauk o zarządzaniu. *Przegląd Organizacji*, 1, 7–10.
- Urbanowska-Sojkin, E. (2017). Wybory strategiczne w przedsiębiorstwach z perspektywy teorii strukturalizacji. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5(9), 157–173.
- Zakrzewska-Bielawska, A. (2014). Ewolucja szkół strategii: przegląd głównych podejść i koncepcji. W: R. Krupski (red.), *Zarządzanie strategiczne. Rozwój koncepcji i metod. Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości*, 27, 9–29.
- Zakrzewska-Bielawska, A. (2017). Ambidexterity jako zdolność dynamiczna w odpowiedzi na niepewność otoczenia. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, 5(9), 174–190.