

Beata Piasny

Zarządzanie respektujące wartości. Raport z badań

**Recenzja książki A. Hermana, T. Oleksyna, I. Stańczyk (red.),
Wydawnictwo Difin, Warszawa 2016, liczba stron 276.**

W 2016 roku została wydana, przez Wydawnictwo Difin, książka pod redakcją Andrzeja Hermana, Tadeusza Oleksyna i Izabeli Stańczyk zatytułowana *Zarządzanie respektujące wartości. Raport z badań*. Redaktorzy publikacji, w szczególności dwóch pierwszych to osoby z dużym doświadczeniem i dorobkiem w zakresie poruszanej w pracy problematyki. Andrzej Herman jest profesorem, dyrektorem Instytutu Zarządzania Wartością (IZW) Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, zaś Tadeusz Oleksyn jest profesorem, kierownikiem Zakładu Aksjologii i Pomiaru Wartości w IZW SGH. Izabela Stańczyk to doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Instytucie Ekonomii, Finansów i Zarządzania na Uniwersytecie Jagiellońskim.

Publikacja ta stanowi efekt kilkuletnich prac zespołu badaczy z uczelni warszawskich: Szkoły Głównej Handlowej, Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania oraz Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego, a także Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Publikacja zawiera treści związane z tematem wartości i ich roli w zarządzaniu.

Monografia składa się z trzech rozdziałów, literatury, refleksji końcowych oraz spisu tabel, wykresów i rysunków. W rozdziale pierwszym przedstawione zostały informacje ogólne o badaniu ankietowym, tj. cele badawcze, tezy badawcze, respondenci, wspomaganie informatyczne badań. Następnie dokonano charakterystyki próby badawczej, przedstawiono postrzeganie różnych grup wartości w zarządzaniu, a mianowicie postrzeganie wartości ekonomicznych na tle innych grup wartości, postrzeganie wartości etycznych i kulturowych, postrzeganie wartości kompetencyjnych i rozwojowych oraz postrzeganie wartości społecznych

i obywatelskich. Dalej dokonano opisu wpływu wartości na zarządzanie w opiniach respondentów oraz zajęto się poszukiwaniem zależności tj. wartości w organizacji a forma prawno-organizacyjna, wartości w organizacji a wielkość podmiotu wg zatrudnienia, wartości w organizacji a sekcja gospodarki oraz wartości a funkcja respondenta w organizacji.

W kolejnym podrozdziale opisano wartości, których znaczenie najbardziej się zmieniło. Następnie zajęto się rangami wybranych wartości ekonomicznych, w szczególności rangą zysku w długich okresach czasu, rangą zysku krótkookresowego, postrzeganiem konkurencyjności przedsiębiorstwa, postrzeganiem innowacyjności, postrzeganiem efektywności. Następnie zajęto się godziwym wynagrodzeniem. Następny podrozdział poświęcono rangom wybranych wartości pozaekonomicznych i opisano w nim zrównoważony rozwój, społeczną odpowiedzialność przedsiębiorstwa, wartości związane z godnością, zaufanie, równoważenie pracy zawodowej i innych sfer życia, jakość jako wartość, sprawiedliwość jako wartość oraz uczciwość jako wartość. Dalej zajęto się wartościami wspólnymi dla ludzi w organizacji, a mianowicie wyodrębnieniem wartości wspólnych dla organizacji, używanymi nazwami wartości wspólnych dla ludzi z organizacji znajomością wartości wspólnych w organizacji, wartościami najczęściej przyjmowanymi jako wspólne, oceną praktycznej użyteczności wartości wspólnych. Respektowanie wartości w polityce personalnej organizacji to kolejny podrozdział omawianej publikacji. Skupiono się w nim na uwzględnianiu wartości przy rekrutacji i doborze, przy ocenach pracowników, przy decyzjach o awansach, przy wynagradzaniu, a także promowaniu wartości poprzez wyróżnienia niematerialne. Rozdział pierwszy zakończony jest konkluzjami i wnioskami z badań ankietowych. Znalazł się tu również wykaz literatury.

Rozdział drugi omawianej pozycji stanowi raport z badań obejmujący studia przypadków czterech firm: Capgemini, Qumak SA, Five o'clock i Delphi Poland SA. Autorzy dokonują charakterystyki każdej z organizacji, by w efekcie skupić się na wartościach w systemie zarządzania każdej z nich.

Rozdział trzeci nosi tytuł wybrane kwestie aksjologiczne i porusza zagadnienia tj., współczesna aksjologia ekonomiczna i jej związki z zarządzaniem wartością ekonomiczną, aksjologia ogólna i ekonomiczna, neoliberalizm a aksjologia ekonomiczna, wielość różnych praktyk aksjologicznych i ich ekonomia, kierunki uzupełniania niekompletności teorii zarządzania wartością ekonomiczną, słabe związki zarządzania wartością ekonomiczną z zarządzaniem ryzykiem i niepewnością, nikłe związki teorii zarządzania wartością ekonomiczną z zarządzaniem kulturą, rozbieżność teorii z realiami

współczesnych rynków kapitałowych, które w coraz większym stopniu nie tyle tworzą, ile przechwytyują wartości ekonomiczne, niespójność zarządzania wiedzą i wartością ekonomiczną oraz atrofia ewidencji księgowej, niedostateczne uwzględnianie ekonomii behawioralnej oraz nowej ekonomii instytucjonalnej – także w kontekście zarządzania wartością, niedocenywanie rozwoju sfery Webonomics oraz jej wpływu na wartość ekonomiczną, niedostateczne uwzględnianie potrzeb wszystkich interesariuszy organizacji i koncentrowanie się głównie na interesach właścicieli/akcjonariuszy, słabość ponadnarodowych regulacji rynkowych i nadzoru korporacyjnego, związku wartości ekonomicznych z konsumpcją i zagrożenia konsumpcjonizm, problem wartości pozornych i fetyszyzacji pieniądza oraz zarządzanie przez wartości drogą do rozwoju zrównoważonego. W podrozdziale drugim opisane zostały natura wartości oraz katalogi/listy wartości w ujęciu wybranych autorów.

Monografia zakończona jest bibliografią wskazującą na szerokie uwzględnienie dorobku innych autorów, tak krajowych jak i zagranicznych. Przede wszystkim jednak jest prezentacją własnych przemyśleń i wniosków autorów, co, bez wątpienia, podnosi wartość pracy.

Dzięki usystematyzowaniu wiedzy zastanej i przedstawieniu rezultatów dociekań badawczych treści zawarte w monografii mogą być przydatne w dalszych pogłębionych badaniach oraz w realnych procesach decyzyjnych składających się na praktykę zarządzania. Walory praktyczne pracy powiększa autorski, unikatowy katalog wartości w zarządzaniu, który może być wykorzystywany bądź adoptowany w praktyce wielu organizacji - zwłaszcza w polityce personalnej, rozwoju zawodowym, integrowaniu i motywowaniu oraz tworzeniu kodeksów dobrych praktyk. Wysoko należy również ocenić warsztat metodologiczny.

Praca napisana jest w sposób zwięzły i ciekawy, jasno i treściwie. Książka ta, bez wątpienia, stanowi interesujące i wartościowe źródło wiedzy dla badaczy, studentów studiów magisterskich i doktoranckich z zakresu ekonomii i zarządzania oraz praktyków zarządzania, w szczególności dla przedsiębiorców i menedżerów oraz specjalistów ze służb HR i PR. Prezentowana monografia stanowi przykład wartościowej i godnej polecenia pozycji wydawniczej, tak z uwagi na walory naukowe jak i praktyczne.

Autor

Dr Beata Piasny – adiunkt, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Wydział Zamiejscowy Prawa i Nauk o Społeczeństwie w Stalowej Woli, Instytut Prawa i Ekonomii, e-mail – piasnybeata@gmail.com