DOI: 10.14746/sh.2017.29.4.014

Sensus Historiae
ISSN 2082–0860
Vol. XXIX (2017/4)
s. 213-225

Adam Dzidowski
Politechnika Wrocławska

Czy nastąpił koniec historii organizacji? Posthumanizm a ewolucja struktur organizacyjnych

Wprowadzenie

Termin „organizacja" jest pojęciem wieloznacznym, które można rozpatrywać z kilku perspektyw (m.in. atrybutowej, rzeczowej, czynnościowej czy też podmiotowej). W naukach społecznych często definiuje się organizację poprzez jej celowość i wymiar ludzki. Do takiego rozumienia odwołują się popularne definicje organizacji, jak chociażby R.W. Griffina („grupa ludzi, którzy współpracują ze sobą w sposób uporządkowany i skoordynowany, aby osiągnąć pewien zestaw celów"[1]). Od początku naukowej refleksji nad funkcjonowaniem różnorodnych organizacji (gospodarczych, administracyjnych, militarnych, społecznych, czy religijnych) szczególną uwagę zwraca się na kwestie uporządkowania i koordynacji, które znajdują swoje odzwierciedlenie w problematyce tworzenia struktur organizacyjnych. Struktura organizacyjna odzwierciedla więzi organizacyjne (hierarchiczne, funkcjonalne, kooperacyjne i informacyjne) poprzez układ stanowisk, działów i innych części wyodrębnionych przez organizację. Układ ten determinowany jest przez specyficzny zbiór decyzji co do strukturalizacji elementów składowych (konfiguracja i centralizacja) oraz strukturalizacji działań (specjalizacja, standaryzacja i formalizacja). W zależności od czasu, miejsca, otoczenia, technologii, strategii, czy samych uczestników organizacji, decyzje te są różne dla różnych organizacji.

Zagadnieniem kształtowania struktur organizacyjnych zajmuje się teoria organizacji, która jako agregat teorii ekonomicznych, socjologicznych, politycznych, antropologicznych, a nawet semiotycznych, lingwistycznych i kul-

[1] R. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, przeł. A. Jankowiak, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 5.

turowych, w oczywisty sposób jest kształtowana przez obowiązujące w danym czasie prądy myślowe (m.in. klasyczne, modernistyczne, symboliczno-interpretujące, czy postmodernistyczne). Jako że w ostatnim wieku główną cechą rozwoju struktur organizacyjnych, zwłaszcza gospodarczych, było stopniowe przechodzenie od sztywnych i mechanistycznych struktur opartych na scentralizowanej władzy do elastycznych i organicznych układów bazujących na rozproszonych relacjach współzależności[2], zasadne wydaje się pytanie, czy te ostanie są już zwieńczeniem rozwoju myśli organizacyjnej, czy też może musimy się przygotować na nowe wyzwania. Stąd też obecne w tytule niniejszego referatu nawiązanie do prac Francisa Fukuyamy. Okazuje się bowiem, że podobnie jak autor *Końca historii*, wielu teoretyków organizacji rozważało możliwe drogi rozwoju zarządzania organizacjami w spektrum rozciągającym się pomiędzy autorytaryzmem a demokracją, faworyzując tę ostatnią, jako sposób na dostosowanie się do społeczno-gospodarczych zmian. O ile poglądy te nadal zdają się racjonalne i z pewnymi wyjątkami potwierdzane przez praktykę gospodarczą, to podobnie, jak miało to miejsce w przypadku samego Fukuyamy, muszą być one współcześnie zrewidowane[3]. I nie dotyczy to tylko sytuacji, w których demokratyzacja relacji zarządczych nie przystaje do uwarunkowań rynkowych lub kulturowych (np. w organizacjach gospodarczych na Bliskim lub Dalekim Wschodzie), czy też okoliczności, w których autorytarne i mechanistyczne struktury nadal potrafią cechować się wysoką efektywnością. Poważniejszym wyzwaniem okazuje się stopniowa eliminacja z definicji organizacji, zwłaszcza gospodarczych, określeń „grupa ludzi", czy „grupa społeczna", na rzecz grupy „podmiotów", „agentów decyzyjnych", czy wręcz „obiektów". Oznacza to, że technologie informacyjno-komunikacyjne wpływają na ewolucję struktur organizacyjnych nie tylko poprzez rozwój funkcji przetwarzania i przekazywania informacji, ale też zaczynają zmieniać samą istotę podmiotowości w organizacjach.

Historia struktur organizacyjnych

Na samym początku kształtowania się gospodarczych struktur organizacyjnych jedynymi wzorcami były kościół, państwo i wojsko. Dlatego też przedsiębiorcy przejmowali ich modele funkcjonowania, kopiując hierarchiczne,

[2] Por. A. Dzidowski, *The map and the territory. Sensemaking and sensebreaking through the organisational architecture*., "Problemy Zarządzania" 2014, no. 4(49), s. 29-44.

[3] Por. K. Wawrzonkowski, *Koniec historii Francisa Fukuyamy z perspektywy dwudziestu lat od ukazania się dzieła*, „Studia z Historii Filozofii" 2013, nr 1(4), s. 131-152.

scentralizowane i nakazowe układy, tworząc tzw. organizacje funkcjonalne[4], podkreślające linearność, podział pracy i wielostopniowe relacje organizacyjne[5]. Struktury wczesnych organizacji były też w dużej mierze inspirowane popularnymi wówczas koncepcjami Fredericka Taylora i Maxa Webera, skoncentrowanymi na wydajności pracy oraz racjonalizacji władzy (była to tzw. klasyczna teoria organizacji, inspirowana również przez poglądy takich autorów, jak: A. Smith, K. Marks, E. Durkheim czy H. Fayol). Dopiero w połowie dwudziestego wieku pojawiły się nowe, rozbudowane struktury korporacyjne, które odzwierciedlały zmiany w koncepcjach zarządzania. Wiele z powstałych wtedy organizacji nie mogło operować w ramach tradycyjnych struktur, które były z natury nieelastyczne, a w przypadku znacznego rozrostu, nie były w stanie uchronić organizacji przed międzywydziałowymi konfliktami. W celu przezwyciężenia tych wad wprowadzono nowe rozwiązania, oparte na teorii systemów oraz założeniach współzależności zasobów i działań. Taka perspektywa doprowadziła do powstania struktur dywizjonalnych, w których podkreślano adaptację i współpracę, jednocześnie dzieląc korporacje na jednostki odpowiadające danym rynkom, klientom, czy też produktom. Tak jak w przypadku struktur funkcjonalnych, w strukturach dywizjonalnych pojawiły się jednak problemy zamykania się poszczególnych działów na inne części przedsiębiorstwa i koncentracji na własnych działaniach[6]. Sytuacji nie poprawiało też duplikowanie funkcji pomiędzy zarządem a kierownikami działów. Aby przezwyciężyć te problemy, około roku 1970 zaczęły powstawać struktury postbiurokratyczne, których przykładem stały się organizacje macierzowe. Miały być one swoistą kombinacją podejścia funkcjonalnego, dywizjonalnego, ale zwłaszcza procesowego, w której utalentowani pracownicy, pochodzący z różnych działów przedsiębiorstwa, wspólnie pracowali nad konkretnymi projektami[7]. Skomplikowana koncepcja organizacji macierzowych stała się jednak zmorą dla pracowników, a duplikowanie się odpowiedzialności i ścieżek raportowania, nierównomierny rozkład władzy, czy rozbieżności celów na styku organizacyjnych funkcji i założeń danego projektu, wkrótce doprowadziły do jej odrzucenia.

[4] Por. G. Salaman, *The Emergence of New Work Forms*, [w:] Understanding Business Organisation, G. Salaman (ed.), Routledge, London 2001, s. 75-83.

[5] Por. E. McMillan, *Considering Organisation Structure and Design from a Complexity Paradigm Perspective*, [w:] Tackling Industrial Complexity: The Ideas that Make a Difference, G. Frizzelle, H. Richards (eds.), University of Cambridge, Cambridge 2002, s. 123-136.

[6] Por. A. Price, *Human Resource Management in a Business Context*, Thomson Learning, London 2007.

[7] Por. R.J. Degen, *Designing matrix organizations that work: Lessons from the P&G case*, "Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios" 2010, no. 2 (1), s. 179-211.

Ostanie dekady XX w., naznaczone rozwojem społeczeństwa informacyjnego, rynków globalnych i hiperkonkurencji, doprowadziły do zmiany w pojmowaniu istoty zarządzania, zwiększając presję na efektywność i elastyczność działań. Redukcja zatrudnienia, outsourcing strategiczny, organizacje zwinne i tym podobne trendy doprowadziły ostatecznie do powstania nowych struktur organizacyjnych, które odpowiadały potrzebie szybkiego gromadzenia zasobów i umiejętności, bez obciążania sztywnymi i formalnymi relacjami. Opierając się na teorii złożoności, a także na kontraktowych i behawioralnych koncepcjach przedsiębiorczości, doprowadzono do przedefiniowania klasycznej definicji organizacji gospodarczej. Konieczność szybkiej reakcji na stale zmieniające się warunki otoczenia rynkowego spowodowała, że pojawiły się struktury sieciowe, wirtualne, fraktalne i płynne.

Nowoczesne struktury organizacyjne

Doskonałym przykładem zmian zachodzących we współczesnych strukturach organizacyjnych jest przypadek organizacji wirtualnych. Już samo pojęcie wirtualności niesie ze sobą istotne problemy poznawcze[8]. Operując w takich polach semantycznych, jak: potencjalność, dynamizm, pluralizm, konstruktywizm, realność, sztuczność, czy cyfrowość, podważa ono tradycyjne postrzeganie rzeczywistości i jej konstrukcji. Podobnie jest z pojęciem organizacji wirtualnych, które redefiniują klasyczne rozumienie własności, kontroli i celów organizacji. Przez organizacje wirtualne rozumie się bowiem tymczasową koalicję niezależnych podmiotów gospodarczych, których struktura podlega stałej reorganizacji, a zakres i cel działalności jest ściśle podporządkowany wykorzystywaniu pojawiających się okazji rynkowych, co możliwe jest dzięki wsparciu globalnych systemów informatyczno-komunikacyjnych[9]. W dążeniu do wirtualnego wzorca, wiele współczesnych przedsiębiorstw zostało zdekomponowanych do kluczowych czynności biznesowych, a wszystkie inne procesy są delegowane do wyspecjalizowanych podwykonawców, tworzących dynamiczne sieci biznesowe. Dzięki temu autonomiczni partnerzy mogą działać niczym jedna organizacja, spojona łańcuchem dostarczanej wartości, a nie formalną strukturą, dopóki tylko będą uznawać to za ekonomicznie uzasadnione. W przypadku wygaśnięcia potrzeby rynkowej sieć może zostać zlikwidowana lub przekonfigurowana do wypełniania nowych zadań. Przykłady

[8] W. Welsch, *Virtual to begin with?* [w:] Subjektivität und Öffentlichkeit — Kulturwissenschaftliche Grundlagenprobleme virtueller Welten, M. Sandbothe, W. Marotzki (hrsg.), Herbert von Halem Verlag, Köln 2000, s. 25-60.

[9] A. Dzidowski, *Organizacje wirtualne we współczesnej gospodarce*, „Przegląd Organizacji" 2011, nr 7-8, s. 20-24.

takich rozwiązań można znaleźć w branży kreatywnej, projektach z zakresu nowych technologii, aeronautyki, czy w ramach rozwiązań z zakresu handlu elektronicznego i e-biznesu.

O ile organizacje wirtualne są formą ekstremalnego uelastycznienia relacji zewnętrznych organizacji, to koncepcja organizacji fraktalnych przebudowuje ich wewnętrzne relacje. Organizacje fraktalne opierają swoją strukturę na samopodobieństwie geometrii niezależnie od skali, na wzór rekurencyjnych struktur obecnych w naturze i matematyce (takich jak drzewa czy trójkąt Sierpińskiego). W organizacjach fraktalnych dochodzi do wewnętrznej, wieloskalowej autonomizacji, gdzie każdy z elementów struktury organizacyjnej staje się samodzielnym bytem organizacyjnym, na wzór organizacji jako całości[10]. Powstaje rodzaj organizacyjnej matrioszki, w której działy, zespoły, a ostatecznie i pojedynczy pracownicy stają się niezależnymi przedsiębiorstwami, wchodzącymi z sobą w wewnątrzrynkowe relacje. Jedną z odmian organizacji fraktalnych jest idea holokracji. Zapoczątkowana w firmie Ternary Software i wdrożona m.in. w firmie Zappos (amerykański sklep internetowy z butami i ubraniami)[11] holokracja to struktura oparta na kooperacji pracowników, bez kadry kierowniczej, w której pracownicy się samoorganizują i grupują do realizacji poszczególnych inicjatyw, w ramach tzw. kręgów[12]. To system pracy, w którym nie ma podziału na managerów i pracowników, chociaż kwestią dyskusyjną jest, czy jest to system bez hierarchii. Co prawda każdy krąg sam definiuje wymagane role, obowiązki, polityki i procesy niezbędne do realizacji poszczególnych zadań, ale ograniczany jest przez inne kręgi, które wchodzą w skład kręgu wyższego poziomu. Pracownicy w ramach danego kręgu są jednak sobie równi i traktowani jako świadomi partnerzy, czy wręcz współwłaściciele organizacji. Tym samym, podobnie jak w przypadku idei organizacji fraktalnych, holokracja jest modelem wieloskalowej organizacyjnej demokracji wzorowanym na socjokracji, sięgającej swoimi korzeniami do prac Augusta Comte'a.

Kolejnym krokiem po organizacjach wirtualnych i fraktalnych mają być organizacje płynne, dzięki którym możliwe stanie się połączenie zewnętrznej i wewnętrznej adaptacyjności struktur organizacyjnych. Organizacje płynne nawiązują do idei płynnej nowoczesności Zygmunta Baumana[13], w której można dowolnie zmieniać swoją pozycję społeczną z jednej na drugą, gdzie tradycyjne wzorce zostają zastąpione samodzielnie wybranymi, a nomadyzm

[10] A. Dzidowski, *New and speculative organisational aesthetics*, "Organizational Aesthetics" 2015, no. 1(4), s. 26.

[11] Por. https://www.holacracy.org/resources/

[12] P. Wójcik, *Holokracja vs. stary porządek*, „Zarządzanie Projektami" 2015, nr 1 (8), s. 94-95.

[13] Z. Bauman, *Liquid Modernity*, Polity Press, Cambridge 2000.

staje się dominującym sposobem życia. W kontekście organizacji gospodarczych potrzebę płynności struktur dobrze odzwierciedla zaczerpnięty z terminologii wojskowej akronim VUCA (ang. *Volatility*, *Uncertainty, Complexity and Ambiguity* — Zmienność, Niepewność, Złożoność, Niejednoznaczność), oznaczający niespotykaną do tej pory dynamikę rynkową[14]. Organizacje płynne mają więc za zadanie dostosowywać się do dowolnych kształtów narzuconych przez otoczenie społeczno-gospodarcze. Pracownicy tego typu organizacji powinni podejmować samodzielne decyzje i sami sobą zarządzać, aby wpasowywać się w otwarte systemy na własnych warunkach, tym samym osiągając ostateczny poziom uelastycznienia stosunków pracy. Warto przy tym zauważyć, że oznacza to nie tyle demokratyzację struktur organizacyjnych, lecz swoisty libertarianizm organizacyjny, leseferyzm, czy wręcz anarchokapitalizm. Podobnie więc jak w przypadku prac Fukuyamy, bardziej właściwe niż odwoływanie się do koncepcji liberalnej demokracji, byłoby odwołanie do idei „organicznego związku jednostek połączonych tylko więzią moralną, przy całkowitym wyeliminowaniu więzów mechanicznych", o której pisał Hegel, do którego zresztą sam Fukuyama się odwołuje[15]. Trudno przy tym nie zauważyć, że niezbędny przy tym poziom samoświadomości jest bezprecedensowy w historii rozwoju organizacji społecznych i gospodarczych, gdyż w płynnych strukturach organizacyjnych pracownicy zostają praktycznie pozbawieni jakichkolwiek punktów odniesienia, a stabilność zatrudnienia zostaje zastąpiona swobodą wyboru ścieżki kariery, w imię powszechnie wymaganej elastyczności i samorozwoju[16]. Już sam ten fakt budzi wątpliwość, czy podążanie za pełną elastycznością struktur gospodarczych jest rzeczywiście społecznie zasadne i możliwe. Dlatego też trudno wskazać organizacje, które można by nazwać w pełni płynnymi, a najbliższe takiej strukturze są organizacje wirtualne łączące dynamikę sieci partnerów biznesowych z elastycznością polityki zatrudnienia u nich samych. Problemy z płynnością organizacyjną pojawiają się zwłaszcza w aspektach przywództwa, celowości, czy chociażby motywacji. Poza tym kwestia moralności w relacjach gospodarczych jest problemem samym w sobie[17], zwłaszcza biorąc pod uwagę często skonfliktowane źródła etyki biznesowej, wywodzące się

[14] Por. J. Kociatkiewicz, M. Kostera (eds.), *Liquid Organization: Zygmunt Bauman and Organization Theory*, Routledge, New York 2014.

[15] K. Wawrzonkowski, *op. cit.*, s. 151.

[16] Por. A. Dzidowski, *The map and the territory*..., s. 29-44.

[17] A. MacIntyre, *Dlaczego problemy etyki biznesu są nierozwiązywalne?*, [w:] Etyka biznesu, L.V. Ryan, J. Sójka (red), W Drodze, Poznań 1997, s. 232.

z modelu heurystycznego (etyki dóbr i wartości) lub etyki norm[18]. Ponadto, znowu nawiązując do rewizji poglądów samego Fukuyamy przedstawionych w książce *Koniec człowieka. Konsekwencje rewolucji biotechnologicznej*, okazuje się, że posthumanizm i biotechnologia może mieć ogromny wpływ na struktury społeczne. O ile, tak jak w przypadku innych prac tego autora, należy zachować spory dystans co do jakości, często uproszczonej i jednostronnej argumentacji[19], to trudno nie zauważyć, że sygnalizuje ona ciekawe problemy. Przedstawione powyżej nowoczesne struktury organizacyjne, czyli takie, które odpowiadają potrzebie samodzielności decyzyjnej pracowników, elastyczności rynkowej i usieciowienia relacji biznesowych, nie są w stanie przetrwać bez wsparcia zaawansowanych systemów informatycznych, które zarządzają produkcją, dostawami, sprzedażą, koordynują działania, czy wspomagają decyzje. Tym samym warto poddać refleksji pojęcie organizacji jako takiej, a nawet poszerzyć rozumienie demokratyczności.

Posthumanistyczne struktury organizacyjne

Posthumanizm to, w dużym uproszczeniu, radykalna zmiana punktu widzenia. To prąd myślowy, w którym odrzuca się centralną rolę człowieka w opisie i przeżywaniu świata na rzecz „demokracji bytów", gdzie zwierzęta i rośliny, ale też komputery, maszyny, a nawet przedmioty, mają swój wymiar egzystencjalny. Katherine Hayles w książce *How We Became Posthuman*[20] wskazuje cztery założenia, na których opiera się pojęcie posthumanizmu. Po pierwsze, sygnały komunikacyjne są bardziej istotne od ich materialnych nośników, w tym ludzkiego ciała i jego zmysłów. Po drugie, świadomość nie jest początkiem ani centrum życia ludzkiego, lecz jedynie epifenomenem. Po trzecie, posthumaniści postrzegają ciało jako protezę, którą człowiek nauczył się wykorzystywać i nic nie stoi na przeszkodzie, aby ją zmienić, bądź ulepszać za pomocą innych protez (tzw. transhumanizm). Po czwarte, byt można zawrzeć w maszynie. W konsekwencji nie ma znaczących różnic pomiędzy cielesnością człowieka a komputerową symulacją, cybernetycznym mechanizmem a biologicznym organizmem, zasadami działania algorytmu a celowością ludzkich działań. O ile można się nie zgadzać z założeniami posthumanizmu i jego filozoficznymi implikacjami, o tyle trudno nie zauważyć, że we współ-

[18] G. Szulczewski, *Etyka w biznesie. O możliwościach i barierach stosowania kategorii etycznych do zarządzania.*, „Annales" 2002, t. V, s. 201.

[19] S. Konstańczak, *Koniec człowieka. Konsekwencje rewolucji biotechnologicznej (recenzja)*, „Biotechnologia" 2005, nr 1(68), s. 223-228.

[20] Por. N.K. Hayles, *How We Became Posthuman: Virtual Bodies in Cybernetics, Literature, and Informatics*, University of Chicago Press, Chicago 2008.

czesnym świecie nie-ludzkie byty zyskują charakter podmiotowy. Coraz częściej zależymy od syntetycznych systemów, które podejmują samodzielne decyzje, i to na podstawie bodźców zupełnie odmiennych niż ludzkie[21].

We współczesnych organizacjach, zwłaszcza gospodarczych, ale też administracyjnych i militarnych, sieci neuronowe, algorytmy genetyczne, czy sztuczna inteligencja, stają się podmiotami decyzyjnymi i sprawczymi. Na razie nie są one pełnoprawnymi bytami organizacyjnymi, ale często charakteryzują się dużą autonomią. Istnienie takich systemów jak Transakcje Wysokich Częstotliwości pokazuje przy tym, że ludzka percepcja nie jest już jedyną, którą należy rozpatrywać w kontekście gospodarczym. Wspomniane systemy potrafią analizować spadki i wzrosty globalnych kursów akcji w przedziale milisekund, podejmując przy tym samodzielne decyzje służące zarobieniu ułamków centa w milionach transakcji dziennie. Usprawiedliwione wydaje się więc pytanie, czy nadal mamy do czynienia z wyłącznie ludzkim aspektem funkcjonowania organizacji. Okazuje się, że komputerowo wspomagane technologie informacyjno-komunikacyjne (ICT), które są powszechnie stosowane we współczesnych przedsiębiorstwach, stały się na tyle ich integralną częścią, że nie można już oddzielić procedur technicznych od istoty działalności organizacji[22]. Powszechnie używa się obecnie pojęcia agentów programowych, czyli jednostek działających w pewnym środowisku, zdolnych do komunikowania się, monitorowania swego otoczenia i podejmowania autonomicznych decyzji, aby osiągnąć cele określone podczas ich projektowania lub działania. Otwiera to pole do tworzenia organizacji hybrydowych, w których syntetyczni agenci nie tylko zarządzają informacją i monitorują zachodzące w systemie zdarzenia, ale aktywnie podejmują działania w imieniu użytkownika, prowadzą negocjacje, czy zarządzają produkcją. Natomiast dalsza wzajemna integracja procesów organizacyjnych i informatycznych sprawia, że możliwe się staje wprowadzenie interfejsów organizacyjnych, na wzór interfejsów programistycznych, czyli tzw. API. Interfejs programistyczny aplikacji (ang. *Application Programming Interface — API*) to ściśle określony zestaw reguł, wykorzystywanych przez programy komputerowe do komunikacji między sobą. Zadaniem API jest dostarczenie odpowiednich specyfikacji podprogramów, struktur danych, klas obiektów i wymaganych protokołów komunikacyjnych. Organizacyjne API to z kolei zestaw reguł, dzięki którym firmy mogą wchodzić w interakcje między sobą i dzielić zasoby informacyjne[23].

[21] Por. A. Dzidowski, *New and speculative*..., s. 20-25.

[22] I. Schulz-Schaeffer, *Enrolling Software Agents in Human Organisations*, [w:] Cooperative Agents. Applications in the Social Sciences, N.J. Saam, B. Schmidt (eds.), Springer Netherlands 2001, s. 149-163.

[23] B. Iyer, M. Subramaniam, *Corporate Alliances Matter Less Thanks to APIs*, "Harvard Business Review", June 08, 2015, https://hbr.org/2015/06/corporate-alliances-matter-less-

Zalgorytmizowanie tych procesów może doprowadzić do wyparcia partnerstw biznesowych, czy aliansów strategicznych, jako dominujących form międzyorganizacyjnej kooperacji, na rzecz zautomatyzowanego otwierania struktur organizacyjnych. Organizacyjne API pozwalają na odwrócenie strategii z poszukiwania partnerów na otwarcie się na ich propozycje. To tzw. strategie URL (ang. *Ubiquity first, Revenue Later* — wszechobecność najpierw, zysk później), przewrotnie nawiązujące do technicznej nazwy linków do stron internetowych (ang. *Uniform Resource Locator*), które to strategie są już wdrażane w sytuacjach, w których bardziej liczy się penetracja rynku i wyjście naprzeciw potencjalnym użytkownikom, niż natychmiastowe generowanie zysków. Wiele z popularnych obecnie przedsięwzięć biznesowych jest w swojej istocie platformami umożliwiającymi klientom i partnerom automatyczne wchodzenie w predefiniowane relacje. Platformy, takie jak Uber (taksówki), Airbnb (miejsca noclegowe), Alibaba (handel), praktycznie nie posiadają własnych zasobów materialnych (samochodów, hoteli, czy magazynów z produktami), gdyż są jedynie systemami kontaktującymi konsumentów z oferentami. Podobnie mogą działać też inne przedsiębiorstwa, tworząc samoregulujące się struktury wirtualne, fraktalne, czy płynne, poprzez udostępnianie oprogramowanych reguł współpracy oraz otwartego i skalowalnego systemu informatycznego. Organizacje przyszłości mogą więc się stać strukturami społeczno-techniczno-informatycznymi, których istnienie i funkcjonowanie będzie wyłącznie oparte na autonomicznych systemach negocjacji i wspomagania decyzji. Co ciekawe, pierwsze kroki w kierunku odczłowieczenia tych procesów są już podejmowane. W 2014 r. algorytm komputerowy o nazwie Vital stał się członkiem zarządu w firmie Deep Knowledge Ventures[24], odpowiedzialnym za decyzje inwestycyjne. Był to zabieg w dużej mierze marketingowy, gdyż wspomniana firma zajmuje się rozwiązaniami z zakresu biznesowego wykorzystania sztucznej inteligencji, jednak inne firmy, takie jak Cisco, IBM, czy General Electric, także używają systemów eksperckich do rozwiązywania bieżących problemów, przykładowo w zarządzaniu personelem (rekrutacji, oceny i promowania)[25].

thanks-to-apis [dostęp: 08.12.2016].

[24] *Algorithm appointed board director*, "BBC News", http://www.bbc.com/news/technology-27426942 [dostęp: 08.12.2016].

[25] J. Alsever, *Is Software Better at Managing People Than You Are?*, "Fortune", March 21, 2016, http://fortune.com/2016/03/21/software-algorithms-hiring/ [dostęp: 08.12.2016].

Podsumowanie

Przed twórcami i uczestnikami nowych struktur organizacyjnych stoją wyzwania będące następstwem zmian we współczesnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej, zwłaszcza w perspektywie gospodarki opartej na wiedzy i rozwoju technologii informacyjnych. W ostatnich latach ukonstytuowała się chociażby nowa, mobilna i wyemancypowana klasa pracowników wiedzy. Pracownicy ci, których nazywa się też cyfrowymi nomadami, stale wchodzą w interakcje sieciowe, często tymczasowe (jako eksperci w różnych projektach), a przedsiębiorstwa ufają im na tyle, aby pozwolić na podejmowanie samodzielnych decyzji. Taki rodzaj kadry często wymaga przebudowania tradycyjnych relacji organizacyjnych, zwłaszcza w zakresie hierarchii, motywacji, czy kontroli, ale także istoty funkcjonowania zespołów pracowniczych (tzw. zespoły wirtualne). Dlatego też warto tworzyć nowe modele organizacyjne, jako sugestie rozwiązań, które potencjalnie lepiej odpowiadają pojawiającym się zmianom. Tym bardziej że wiele teoretycznych konstruktów organizacyjnych było wdrażanych w praktyce gospodarczej nawet szybciej, niż wskazywałaby na to refleksja teoretyczna. Dobrym przykładem jest tu idea organizacji wirtualnych. Początkowo, w latach dziewięćdziesiątych poprzedniego wieku, często spotykała się ona z krytyką środowiska naukowego, jako koncepcja nierealizowalna lub zbyt wyidealizowana. W ciągu zaledwie kilku lat, dzięki gwałtownemu rozwojowi sektora IT, sieci komputerowych i systemów klasy ERP, struktury wirtualne stały się jednak dostępnym, a nawet pożądanym modelem funkcjonowania przedsiębiorstw w niektórych branżach (zwłaszcza kreatywnych i wysokich technologii). Oczywiście możliwa jest też sytuacja odwrotna. Struktury macierzowe, które wydają się mieć ugruntowaną pozycję w teorii organizacji, niezwykle rzadko funkcjonowały w czystej formie[26]. Czy taki sam los spotka ideę holokracji, jest kwestią otwartą. Wiele wskazuje na to, że pracownicy i dotychczasowa kadra kierownicza nie jest zwykle przygotowana na radykalną zmianę relacji wewnątrzorganizacyjnych. Zmiany te jednak zachodzą i żeby przygotować się na kolejne wyzwania przyszłości, zwłaszcza w aspekcie dynamicznego rozwoju sztucznej inteligencji, warto wyjść poza obecne ramy teorii organizacji.

W celu zrozumienia zmian związanych z syntetyczną, nie-ludzką sprawczością, a wręcz podmiotowością, można chociażby odnieść się do takich koncepcji, jak ontologia zorientowana na przedmiot (ang. *object-oriented ontology*). Ian Bogost, współtwórca tego trendu filozoficznego (obok Grahama Harmana i Levi Bryanta) definiuje go jako umieszczenie przedmiotów w centrum filozoficznych zainteresowań i przyjęcie, że nic w otaczającym nas

[26] Por. R.J. Degen, *op. cit.*

świecie nie ma uprzywilejowanej pozycji, ale istnieje na równi z innymi bytami. O ile więc we współczesnej myśli filozoficznej rzeczy są rozpatrywane albo jako agregat coraz mniejszych części składowych (naukowy naturalizm), albo jako społeczny konstrukt (społeczny relatywizm), to ontologia zorientowana na przedmiot wpisuje się gdzieś pomiędzy, skupiając się na obiektach we wszelkich skalach i relacjach między nimi[27]. Postulowana jest przy tym „demokracja rzeczy" w ramach „płaskiej ontologii", która ma nie tyle obalić dotychczasowe hierarchie, co raczej uznać inne. Levi Bryant stwierdza, że nie chodzi o to, by przestać myśleć o ludziach, ale zacząć myśleć o roli nie-ludzi w kształtowaniu społecznych relacji[28]. Ontologia zorientowana na przedmiot jest przy tym częścią szerszego nurtu filozoficznego, jakim jest realizm spekulatywny[29]. Realizm spekulatywny definiuje się w opozycji do korelacjonizmu i filozofii ludzkiego dostępu do świata, które to obie są formą antropocentryzmu[30], uznając przy tym, podobnie jak ontologia zorientowana na przedmiot, że relacje człowieka ze światem są jedynie szczególnym przypadkiem relacji pomiędzy dowolnymi bytami.

To wysoce abstrakcyjne ujęcie rzeczywistości oznacza, że istnienie maszyn, przedmiotów, czy systemów może mieć wymiar egzystencjalny, ale jednocześnie wymykający się ludzkiemu poznaniu. Otwartą kwestią pozostaje, czy refleksja ta pomoże w przygotowaniu struktur organizacyjnych, w których autonomiczni agenci programowi, czy specyficzna dla danego przedsiębiorstwa sztuczna inteligencja, będą pełnoprawnymi uczestnikami procesów decyzyjnych. Co jednak ciekawe, z punktu widzenia rozważań na temat podmiotowości systemów cyfrowych w organizacjach, niektórzy autorzy dopatrują się wręcz związków współczesnej filozofii z technologiami informatycznymi. Z jednej strony, ontologia zorientowana na przedmiot jest podobna do programowania obiektowego i systemów wieloagentowych czerpiąc z tej samej, komputacyjnej wyobraźni[31]. Z drugiej strony, teoria zbiorów, topologia, teoria grafów, cybernetyka i teoria systemów wpłynęły na

[27] I. Bogost, *What is Object-Oriented Ontology?,* 2009, "Ian Bogost", http://bogost.com/writing/blog/what_is_objectoriented_ontolog/ [dostęp: 08.12.2016].

[28] L.R. Bryant, *Worries About OOO and Politics*, "Larval Subjects", 2012, http://larvalsubjects.wordpress.com/2012/05/29/worries-about-ooo-and-politics/ [dostęp: 08.12.2016].

[29] L. Bryant, N. Srnicek, G. Harman (eds.), *The speculative turn: continental materialism and realism*, Re.press, Melbourne 2011.

[30] Q. Meillassoux, *After finitude: An essay on the necessity of contingency*, Continuum, New York 2008.

[31] D.M. Berry, *The New Bifurcation? Object-Oriented Ontology and Computation*, "stunlaw", 2012, http://stunlaw.blogspot.com/2012/06/new-bifurcation-object-oriented.html [dostęp: 08.12.2016].

rozwój myśli takich autorów, jak Deleuze, Badiou, czy Latour[32]. Intrygujący jest przy tym fakt, że to właśnie w zagmatwanych dziełach Gilles'a Deleuze'a oraz Félixa Guattariego znaleźć można rozważania na temat wirtualności, deterytorializacji i reterytorializacji, kłączy (*rhizomes*) i przepływów, czyli idei znajdujących bezpośrednie odniesienia do problemów zarządzania współczesnymi strukturami organizacyjnymi.

Tak więc odpowiadając na pytanie postawione w tytule niniejszego artykułu — nie, koniec historii organizacji jeszcze nie nastąpił. Jeżeli przyjmiemy, że ewolucja struktur organizacyjnych przebiegała w kierunku ich rosnącej adaptacyjności, to nawet najbardziej elastyczne struktury, zarządzane w duchu wielopoziomowej demokracji, nie są jej zwieńczeniem. Zwłaszcza jeżeli bierze się pod uwagę nieprzewidywalną rolę syntetycznych podmiotów decyzyjnych i rozwój sztucznej inteligencji. Można się jednak pokusić o przewrotną konkluzję, związaną z nadchodzącymi zmianami w tworzeniu systemów organizacyjnych. Otóż pełna demokracja może być ostateczną formą działania struktur organizacyjnych i zakończyć ich historyczny rozwój, pod warunkiem jednak, że zaczniemy ją rozumieć jako demokrację bytów. Nie oznacza to, że znikną tradycyjne struktury funkcjonalne, nawet te mechanistyczne i autokratyczne, ale że coraz częściej pojawiać się będą hybrydy, a wręcz samodzielne struktury syntetyczne. Autonomiczne fabryki, systemy komputerowe, samochody, drony i inne inteligentne urządzenia już istnieją, ale wydaje się, że nie jesteśmy jeszcze przygotowani na nie-ludzkie organizacje. Tym bardziej, że spekulatywny realizm i ontologia zorientowana na przedmiot to nie tylko „demokracja bytów" i „płaska ontologia", ale też „mroczny witalizm" i „mroczny materializm". Dla autorów tych koncepcji obcy świat nie jest wyłącznie światem, gdzie nas nie ma, ale światem aktywnie wrogim wobec nas[33]. Z czystej więc przezorności nasza badawcza wyobraźnia powinna zająć się kwestią syntetycznej podmiotowości, sztucznej inteligencji i ewentualnych cech jej autonomicznej strukturalizacji. Ostatecznie bowiem „taka jest powinność przyszłości, by być niebezpieczną, a obowiązkiem nauki jest przygotowanie przyszłości do pełnienia swojej roli"[34].

[32] A. R. Galloway, *The Poverty of Philosophy: Realism and Post-Fordism*, "Critical Inquiry" no. 39(2) 2013, s. 347-366.

[33] S. Shaviro, *Panpsychism And/Or Eliminativism*, "The Pinocchio Theory", October 4, 2011, http://www.shaviro.com/Blog/?p=1012 [dostęp: 08.12.2016].

[34] A.N. Whitehead, *Science and the Modern World*, Cambridge University Press, Cambridge 1926, s. 259.

Adam Dzidowski

Is This the End of Organisational History? Post-humanism and the Evolution of Organisational Structures

Abstract

One of the main challenges for organisational theory today is to critically reflect on the future of humanity that is operating within new social models (e.g. open, temporary, virtual, nomadic and liquid) and moreover is shared with non-human agents (e.g. expert systems, neural networks, genetic algorithms and artificial intelligence). The paper attempts to raise the question whether human activity is still central to organisational activities and what the consequences of giving a stakeholder position to artificial systems are. Algorithmically driven systems, automated negotiation procedures, artificial business intelligence and organisational APIs call for serious consideration of how emerging philosophical trends and theories, such as Speculative Realism, Object-Oriented Ontology and Post-Humanism, could influence modern organisational design.

Keywords: organisational theory, organisational structure, post-humanism.