

Zmiany – ich nieuchronność oraz konsekwencje społeczno-gospodarcze

Changes – their inevitability and socio-economic implications

Bogdan Klepacki

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

Streszczenie. Życie, a w dalekiej perspektywie ludzie, pojawili się na Ziemi i rozwijali poprzez permanentne, różnorodne i wieloaspektowe zmiany, określane także jako ewolucja. W drodze zmian wyodrębniły się cywilizacje ludzkie. Zmiany jako takie to problem obszerny, w szczególności gdy odnosimy się do ich przyczyn, kreacji czy następstw. Także ludzie i organizacje, w których żyją, wykazują różny stosunek i zachowanie wobec zmian. Są one jednak nie zawsze od nas zależne, zwykle są także nieuchronne, a nawet można oczekiwać, że nastąpi ich przyspieszenie, co wynika m.in. z rozwoju nauki, w tym nauk technicznych czy biologii, ale także socjologii czy psychologii. Można założyć, że zmiany w odniesieniu do agrobiznesu polegać będą na jeszcze większym powiązaniu rolników z rynkiem oraz na permanentnym korzystaniu przez nich z dorobku nauki i doradztwa, z koncentracji i współpracy. Wielkim obszarem zachodzących przemian jest edukacja i zinstytucjonalizowana nauka, w której pokłada się nadzieje na pozytywne zmiany na przyszłość. Zmiany same w sobie nie niosą jednak żadnej informacji wartościującej i mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne. Są one procesem, a najlepszą metodę zmniejszania oporów przed zrozumieniem zmian i ich akceptacją lub odrzuceniem stanowi edukacja.

Słowa kluczowe: zmiany • skutki zmian • zmiany a nauka

Abstract. Life, and much later people, appeared on the Earth and developed through permanent, diverse and multi-aspect changes, also referred to as evolution. Human civilisations also came into being as a result of changes. Changes in themselves are a vast issue, specifically when we refer to their causes, creations and consequences. People and the organisations in which they live present various attitudes and behaviours towards changes. The latter, however, are not always within our control, they are also often inevitable, and one may expect their pace to accelerate, which results, among others, from the

development of science, including engineering science or biology, as well as sociology or psychology. One can assume that the changes in relation to agribusiness will consist in strengthening the links between farmers and the market, exploiting the recent achievements in science and consultancy, and taking advantage of consolidation and cooperation. A vast area in which changes are taking place is education and institutionalised learning, where the main hope for future positive changes seems to rest. Changes as such do not carry any valuating information and may be positive or negative. They constitute a process, with education being the best method for decreasing resistance to understanding changes and accepting or rejecting them.

Key words: changes • effects of change • changes and science

Wstęp

Nie zawsze uświadamiamy sobie, że warunkiem powstania i rozwoju wszechświata, w tym naszego globu, a także naszego codziennego funkcjonowania jest zmienność. Już samo powstanie życia na Ziemi jest skutkiem ewolucji materii nieorganicznej w organiczną i dalej, w organizmy żywe, coraz bardziej zaawansowane i skomplikowane, aż po stan znany nam współcześnie. Sam fakt pojawienia się człowieka jako dominującego gatunku na Ziemi być może zawdzięczamy katastrofie, która spowodowała wyniszczenie gatunków wielkich zwierząt, wcześniej władających naszym globem, i powstanie niszy dla gatunku ludzkiego. Nie wnikając w prehistorię, a ograniczając spojrzenie do znanego okresu istnienia gatunku ludzkiego, czyli do jakichś kilkunastu tysięcy lat, można stwierdzić, że warunkiem osiągnięcia każdego kolejnego etapu rozwoju były zmiany, bądź to gwałtowne, bądź też powolne, ewolucyjne. W historii możemy wyodrębnić wiele cywilizacji ludzkich. Ich powstanie oraz rozwój wywoływane były przez różne impulsy, zaś ich wyrazem zewnętrznym były zmiany określane czasem jako rewolucje technologiczne.

Celem pracy było naświetlenie problematyki zmian w życiu społecznym i gospodarczym oraz ich skutków dla współczesnego społeczeństwa. W tym kontekście szczególnie uwagę zwrócono na wyzwania i dylematy stojące przed edukacją, a także na jej rolę jako czynnika aktywującego przemiany.

Materiał i metody

Opracowanie ma charakter przeglądowy i dotyczy istoty oraz przebiegu procesu zmian, jakie mają miejsce w procesie kształtowania przemian cywilizacyjnych. Autor podjął w nim problem nieuchronności zmian i ich skutków dla współczesnej gospodarki, w tym rolnictwa, oraz dla społeczeństwa. Wskazał na postępujący proces przemian społecznych i ekonomicznych oraz na rolę nauki w warunkach powodujących jego przyspieszenie. Główną tezę rozważań jest stwierdzenie, że edukacja i zmiany kreowane przez naukę są kluczowe dla sterowania tym procesem i stanowią wyzwanie dla współczesnego świata.

Zjawisko zmian w ujęciu retrospektywnym

Bardzo ważne dla rozwoju gatunku, a nawet podstawowe dla ludzkości w walce o przetrwanie i byt, są sposoby zdobywania pożywienia, które można dzielić według różnych kryteriów. W ujęciu retrospektywnym sposoby te, dla celów oceny ich zmian na wczesnych etapach rozwoju ludzkości, można podzielić na:

- zbieractwo, rybołówstwo i łowiectwo – od 2 mln do 8 tys. lat p.n.e.; paleolit, mezolit,
- produkcję w wyniku uprawy roślin (pszenicy, jęczmienia, grochu i soczewicy) i chowu zwierząt (bydła, kóz, owiec i świń) – od neolitycznej rewolucji rolniczej 8 tys. lat p.n.e., czyli od młodszej epoki kamiennej, do dziś.

Główne miejsca tej rewolucji, a później ewolucji, to Bliski Wschód, Europa, Dolina Nilu, Dolina Indusu i Dolina Huang-ho. Jej przyczyny to przede wszystkim (Szpak 2003): rosnący popyt na żywność (zwiększająca się liczba ludności) i malejąca wydolność systemu zbieracko-łowieckiego, ale także zmiany klimatyczne, zwłaszcza ocieplenie klimatu, co spowodowało wyginięcie niektórych dużych zwierząt i przemieszczenie się innych na północ (renifery) oraz dotkliwy deficyt białka zwierzęcego. Przyczyną przemian była zapewne również obserwacja dziko rosnących roślin i rozpoznanie gatunków przydatnych do spożycia.

Ważniejsze skutki tej rewolucji to:

- przyrost liczby ludności, głównie w dolinach rzek,
- zmiana trybu życia ludzi z wędrownego na osiadły, powstawanie osad o charakterze wyspowym,
- podział pracy, początkowo na rolników i hodowców-pasterzy, a następnie wyodrębnianie się innych zawodów,
- wzrost znaczenia mężczyzn w działalności gospodarczej,
- pojawienie się nierówności majątkowych, rozpad wspólnot pierwotnych,
- rozwój handlu między osadami ludzkimi,
- rozwój kulturowy, w tym religijny, często powiązany z przyrodą i pracami rolnymi.

W ciągu ostatnich 10 000 lat można wyróżnić wydarzenia będące kamieniami milowymi w rozwoju gospodarczym świata (tab. 1).

Trudno znaleźć jedną definicję zmian, ale ogólnie ujmując, są to przekształcenia istniejącego układu społecznego, ekonomicznego, kulturowego, technicznego i innych w nowy byt, przynajmniej w jednym elemencie odbiegający od stanu wyjściowego. Inna definicja, często stosowana w ujęciu ekonomicznym, mówi, że zmiana to wypełnienie luki między stanem obecnym a pożądanym stanem przyszłym. Z punktu widzenia społeczno-ekonomicznego, zmiany mogą być makrosystemowe bądź realizowane na poziomie mikro. Mogą one wynikać z przyczyn wewnętrznych bądź zewnętrznych, mieć charakter dostosowawczy (reaktywny) lub wyprzedzający (planowany), jak też radykalny lub ewolucyjny (inkrementalny).

Przyczynami zmian o źródłach wewnątrz organizacji mogą być zarówno dotychczasowe wyniki jej działania (sukcesy, porażki, dostrzeżone odchylenia od pożądanej sytuacji itp.), jak i rozbieżności między poglądami, stanowiskami bądź wyobrażeniami

Tabela 1. Najważniejsze wydarzenia i związane z nimi okresy w rozwoju gospodarczym świata

Okres	Wydarzenie	Miejsce	Znaczenie
Przed 8000 r. p.n.e.	Zbieractwo, rybołówstwo, myślistwo	Świat	Pełne uzależnienie od przyrody
8000–3000 r. p.n.e.	Neolityczna rewolucja rolnicza	Bliski Wschód	Początki uniezależniania się ludzi od przyrody, stałe osadnictwo
3000 r. p.n.e.	Stworzenie pisma	Bliski Wschód	Możliwość gromadzenia informacji (wiedzy) oraz jej przekazywania
Od 1500 r. n.e.	Ekspansja zamorska Europy	Świat	Początek gospodarki światowej
Od 1600 r.	Rewolucja naukowa	Europa	Początek swobodnego rozwoju myśli, sprzyjającego innowacyjności
Od 1750 r.	Rewolucja ludnościowa	Europa	Początek gospodarki przemysłowej, relatywne uniezależnienie się ludzi od przyrody
Od 1800 r.	Rewolucja przemysłowa	Europa	Przyspieszenie rozwoju gospodarki przemysłowej, rosnące uzależnienie ludzi od zasobów kopalni
Od 1930 r.	Eksplozja demograficzna	Świat	Wzrost uzależnienia ludzi od zasobów przyrody
Od 1980 r.	Rewolucja informatyczna	USA, świat	Przyspieszenie gromadzenia, przetwarzania i przekazywania informacji, kreowanie i wdrażanie nowych rozwiązań naukowych głównym źródłem przewagi konkurencyjnej
Od 2000 r.	Rewolucja biotechnologiczna	USA, świat	Przyspieszenie zmian genetycznych, wzrost efektywności nakładów na organizmy żywe itd.

Opracowano na podstawie: Bartkowiak (2008)

członków organizacji a stanem rzeczywistym (racjonalność rzeczowa i metodyczna). Są to także nowe pomysły członków zespołu, szczególnie kierownictwa, zwykle o charakterze innowacji, dotyczące funkcjonowania organizacji.

Obecnie większą rolę w kreowaniu zmian odgrywają czynniki zewnętrzne, takie jak na przykład:

- zmiany w instytucjonalno-prawnym otoczeniu organizacji,
- nacisk otoczenia konkurencyjnego (konkurencja, substytuty itp.),

- zmiany demograficzne, zwłaszcza w liczebności i w strukturze populacji,
- zmiany w postrzeganiu np. mody,
- postęp naukowo-techniczny i jego szybki przepływ do praktyki gospodarczej.

Coraz silniejszym piętrem na turbulentności świata odciska się globalizacja, w tym zwłaszcza gwałtowny rozwój komunikacji. Konsekwencje zmian na różnych poziomach dotyczą między innymi:

- świata, organizacji światowych i regionalnych, państw i ich grup (konsekwencje makroekonomiczne),
- małych organizacji i ich grup, związków, zrzeszeń itp.,
- pojedynczych ludzi i ich grup, np. rodzin, zawodów, grup społecznych,
- nauczania na różnych poziomach: szkół podstawowych, gimnazjów, szkół średnich, uczelni.

Ludzie i organizacje przejawiają bardzo różne zachowania wobec zmian. Jednym z typów zachowań jest powszechnie dziś występująca (często w sferze zachowań społecznych) bierność, a więc brak reakcji i dostosowań. Zachowanie takie w przypadku wielkich zmian zewnętrznych może być źródłem upadku organizacji lub porażki poszczególnych osób, ale w przypadku nieznacznych zmian może być racjonalne. Innym typem zachowań jest adaptacja, czyli dostosowanie się do nowych sytuacji, wyzwań, bez większej próby oddziaływania na otoczenie. W sferze działań społecznych czy nawet praktycznych istotne jest oddziaływanie na otoczenie, tj. podejmowanie próby jego kształtowania, zarówno w sensie pozytywnym (np. walka „Solidarności” o zmianę ustroju), jak i negatywnym (jak przejęcie Krymu przez Rosję). Zachowanie wobec zmian może polegać także na zmianie pola działania przez rozszerzenie zakresu dotychczasowych działań na obszary pokrewne bądź odległe, a nawet przez porzucenie dotychczasowych działań i podjęcie zupełnie nowych.

Nieuchronność zmian – skutki dla współczesnego społeczeństwa

Obserwując sytuację społeczno-gospodarczą na świecie można stwierdzić, że zmiany są nieuchronne, a nawet można oczekiwać ich przyspieszenia. Wynika to z wielu uwarunkowań, w tym zwłaszcza z rozwoju nauki, zarówno nauk technicznych, jak i biologii, ale także socjologii, psychologii i in. Współczesny świat to także kreacja zmian poprzez gwałtownie rosnącą mobilność ludzi, przemieszanie ras, religii, kultur, profesji, stylów życia itd. Dużą rolę odgrywa tu również skrócenie dystansu między ludźmi, traktowane w ujęciu globalnym, zwłaszcza poprzez promieniowanie wzorców kulturowych. Kraje najsilniejsze ekonomicznie, o wysokim poziomie życia, narzucają innym swoje wzorce kultury, demokracji, relacji międzyludzkich, w tym także rodzinnych.

Należy oczekiwać rosnącej konkurencji na poziomie przedsiębiorstw i organizacji, w tym na poziomie lokalnym, ale także między regionami, państwami, ich ugrupowa-

niami, aż do poziomu konkurencji globalnej (w przyszłości kosmicznej). Nie tylko dla jednostek, ale i dla całych grup społecznych ważne są psychologiczne aspekty zmian. Skrajną reakcją (przy zmianach gwałtownych) jest trauma kulturowa, której przykład widzieliśmy w Polsce i krajach pokomunistycznych tuż po transformacji gospodarczej, zaś jej skutki trwają do dziś.

Objawy traumy kulturowej mogą być następujące (Sztompka 2000):

- brak zaufania ludzi do instytucji i innych osób,
- poczucie bezsilności, apatia,
- orientacja na dzień dzisiejszy,
- nostalgia za przeszłością,
- niepokoje i lęki o bezpieczeństwo,
- masowe dyskusje, spory, ruchy społeczne.

Ważne jest wyjście, i to możliwie szybkie, z traumy kulturowej. Sposoby na przyspieszenie przełamania traumy społecznej dostrzega się w różnych działaniach instytucjonalnych, w tym ekonomicznych i prawnych, ale także, co nie jest proste, w przyspieszeniu rotacji pokoleń.

Uznając nieuchronność zmiany otoczenia i uwarunkowań wewnętrznych, można przedstawić kilka uogólnień istotnych dla rolnictwa i agrobiznesu. Należy domniemywać, że wzrastać będzie znaczenie bystrej i fachowej obserwacji oraz analizy otoczenia przez rolników, a zwłaszcza syntetyczne, prognostyczne „czytanie” przez nich rynku. Jednakże warunkiem sukcesu w gospodarowaniu staje się jak najszersze wykorzystanie osiągnięć nauki, a także systematyczne korzystanie z doradztwa rolniczego o wysokim poziomie zawodowym. Coraz większej wagi nabiera więc edukacja, nowoczesna wiedza i kształcenie. Gospodarstwa rolnicze w Polsce w większości są zbyt małe w sensie ekonomicznym, zarówno obszarowo, jak i kapitałowo, są też skromne organizacyjnie, stąd ich szansą na przetrwanie i rozwój jest koncentracja i współpraca, w tym wspólne przedsięwzięcia, np. działalność w stowarzyszeniach czy grupach producenckich. W zakresie produkcji decydujące staje się utrzymanie wysokiego reżimu technologicznego, czyli umiejętne spełnienie wszystkich warunków technologii oraz precyzja w decyzjach i wykonaniu założeń optymalnie określonego procesu, w tym także coraz szersze wdrażanie rolnictwa precyzyjnego.

Rozwój nauki w warunkach przyspieszających zmian stawia przed naukowcami nowe zadania i powinności. Stale pojawiają się nowe wyzwania, co z jednej strony stanowi zagrożenie, np. szybkiej dezaktualizacji tematów, podejmowanych problemów i wyników badań, jednak z drugiej strony oznacza szansę dla nauki i pracowników naukowych, zwłaszcza młodszych, zapewniając ciągłość potrzeby naukowej obserwacji oraz badań. Współcześnie nieustannie rośnie znaczenie posiadania umiejętności „odczytywania problemów przyszłości”, określania tematów, które będą znaczące nie w chwili zgłoszenia projektu lub otrzymania środków na jego zrealizowanie, lecz w momencie prezentacji wyników badań. Kształtuje się nowy, bardzo ważny obszar wiedzy i rozwija się umiejętność poszukiwania źródeł finansowania badań, zarówno w formie zasilania budżetowego, jak i w innej postaci, tj. ze środków prywatnych, środków stowarzyszeń, Unii Europejskiej itp. Należy jednak zaznaczyć,

że obecnie w nauce coraz silniej akcentowany jest formalizm. Widoczne zagrożenie dla rozwoju nauki stwarza coraz bardziej sformalizowany system ocen pracowników naukowych oraz system ich awansów. Współcześnie zagadnienie miejsca publikowania i liczby zdobytych punktów stało się ważniejsze od rzeczywiście uzyskanych osiągnięć naukowych.

Organizacja społeczeństwa jest coraz bardziej skomplikowana, dlatego trudno ją zrozumieć, patrząc przez pryzmat pojedynczych nauk. Tymczasem mamy do czynienia z „rozejściem się” nauk humanistycznych, zwłaszcza społecznych, i nauk ścisłych. Niebezpiecznym zjawiskiem, częstym, a nawet dominującym w systemie kształcenia i awansów naukowych, jest też rozdrobnienie dziedzin i dyscyplin naukowych. W teorii popierane są badania interdyscyplinarne, ale w praktyce najczęściej jest odwrotnie, bowiem wymaga się coraz węższego zakresu rozpraw naukowych i to ograniczonego do ścisłych dyscyplin.

Kolejnym polem wielkich wyzwań stawianych przez zmiany oraz związanych z nimi dylematów jest edukacja. Do najważniejszych z nich można zaliczyć poszukiwanie odpowiedzi na następujące pytania:

- Jaki powinien być stopień rozległości nauczania, a mianowicie, czy preferować nauczanie specjalizacyjne czy też wielostronne?
- Który sposób jest bardziej efektywny i przydatny: kształcenie indywidualne czy zstandaryzowane?
- W jakiej mierze powinno się stosować podające, a w jakiej – aktywizujące formy nauczania, w zależności od poziomu kształcenia?
- Jak kształtować proporcje między nauczaniem dla rozwijania indywidualizmu ludzi a wyrabianiem w uczniach umiejętności działań zespołowych?
- Co i jak należy zrobić, aby model uczenia się przez całe życie nie był hasłem, lecz stał się rzeczywistością w skali społecznej?
- W jaki sposób zmodyfikować programy i treści kształcenia młodzieży, aby nauczać nie dla „zawodowości”, a dla „zatrudnialności”?
- Jak na poziomie studiów akademickich ukształtować miejsce wiedzy opisanej według narzuconych standardów i złożonych wymogów instytucjonalnych?

Pytań o podobnym obszarze opisu zapewne można zadać bardzo wiele, zarówno w odniesieniu do dydaktyki, jak i samej nauki oraz jej misji społecznej. Niektóre z nich to:

- Czy możliwy jest przełom w dydaktyce na poziomie różnych szkół (i poziomów kształcenia) i zerwanie z kształceniem encyklopedycznym na rzecz kształtowania umysłów uczniów i studentów?
- Czy z punktu widzenia społecznego korzystne jest dalsze preferowanie kształcenia masowego, a jeśli nie – w jaki sposób znaleźć równowagę między takim kształceniem a edukacją elitarną?
- Jakie są – w różnych grupach nauk – optymalne proporcje między dominującym obecnie kształceniem „kontaktowym” a uznawanym przez wielu dydaktyków za przyszłościowe nauczaniem na odległość?

W zakresie zarządzania także pojawia się wiele dylematów i koniecznych prze-wartościowań. Jako jedną z ważniejszych kwestii można wymienić konieczność przejścia w gospodarowaniu kadrami od modelu „sita” do modelu „kapitału ludzkiego”. Koniecznością staje się upowszechnienie wśród kadry kierowniczej umiejętności delegowania uprawnień podwładnym różnego szczebla, a także kształtowanie – już w okresie edukacji – umiejętności organizacji pracy zespołowej. Na tym tle bardzo ważna, szczególnie w warunkach rosnącego poziomu wykształcenia podwładnych, staje się minimalizacja elementów motywowania negatywnego pracowników na rzecz oddziaływania pozytywnego. Istotne jest inicjowanie oraz wspieranie kreatywności i przedsiębiorczości wszystkich członków społeczności, bez względu na aktualnie zajmowaną pozycję, gdyż osoby na niskich stanowiskach mogą dysponować olbrzymim potencjałem intelektualnym. Ekonomiści także mają nowe zadania do przemyślenia, m.in. konieczność stosowania bardziej niż dotychczas elastycznego rachunku ekonomicznego, istotnego we wspomaganiu decyzji, w tym stawiania myślenia ekonomicznego przed czysto księgowym. Wreszcie, przed kapitałem ludzkim na różnych szczeblach pojawiają się nowe wyzwania wobec coraz mocniejszego powiązania różnych nauk, w tym np. zarządzania z psychologią, socjologią, informatyką oraz naukami odnoszącymi się do kształcenia umiejętności zarządzania zmianami.

Zmiany w otoczeniu mają coraz wyraźniejszy wpływ na nasz rozwój osobisty. Zagadnienie to jest wielowątkowe. Godna podjęcia jest w tym względzie kwestia nowych wyzwań i problemów, które często są także problemami powracającymi. Zwiększa się rola samokształcenia ludzi w miejsce dotychczasowego zorganizowanego, przymuszonego kształcenia; dotyczy to szczególnie pogłębiania wiedzy i doskonalenia umiejętności ludzi dorosłych. W sferze organizacji życia osobistego pojawia się coraz więcej dylematów, szczególnie dotyczących wyboru: życie rodzinne czy praca na sukces zawodowy, a także umiejętności wygospodarowania czasu dla rodziny. Wiąże się z tym coraz wyraźniejsza zmiana modelu rodziny i relacji międzyludzkich, wyrażająca się w świadomym wyborze: rodzina czy samotne życie („singiel”). Kreatywność, często związana z wielkim wysiłkiem intelektualnym, staje się niezbędnym warunkiem awansu zawodowego. Jednocześnie dostrzegamy znaczne wydłużenie biologicznej młodości organizmu ludzkiego; podobnie jest z młodością kalendarzową (widać to w statystykach). Zyskuje więc na znaczeniu problematyka wykorzystania tego dodatkowego czasu sprawności, ale i konkurencyjności poszczególnych pokoleń. Nasze pokolenie – a sprawa ma charakter rozwojowy – jest nieustannie „atakowane” olbrzymią ilością informacji, podlega pewnego rodzaju medialnemu „praniu mózgów”. Kolejne generacje, dla zachowania zdrowia psychicznego, będą więc musiały uzyskać odporność na wpływ mediów, mód, „zbawczych nowinek”. Niewykluczone, że pojawią się nowe nauki, których twórcy będą uczyli, jak lekceważyć lub neutralizować różnorodne, często wrogie, działania marketingowe.

Dla wszystkich ludzi, ale szczególnie dla pracowników pełniących funkcje kierownicze, decydująca o sukcesie będzie umiejętność „zarządzania stresem”. Wydaje się, że ta umiejętność, wrodzona lub nabyta poprzez uczenie się, w największym stopniu obecnie decyduje, na jaki szczebel zarządzania się nadajemy, czyli jaką funkcję kierowniczą możemy pełnić, a do czego nie mamy predyspozycji.

Przez tysiąclecia w większości społeczeństw wielkim szacunkiem otaczani byli ludzie starsi, dojrzały, doświadczeni. Obecnie jednak zasadne jest pytanie – być może rewolucyjne – czy cywilizacja mądrych starców ma jeszcze szansę. Istnieje wiele przesłanek, że nastąpiło odwrócenie ról: dzieci – rodzice, nauczający – nauczani. Mamy tu do czynienia z kilkoma modelami kultury. Mianowicie, dla społeczeństw tradycyjnych typowa jest kultura postfiguratywna – wzory kulturowe dzieciom i młodzieży przekazują ludzie starsi. W okresie przejściowym powszechna staje się kultura kofiguratywna – wzory kulturowe są przekazywane przez pokolenie średnie, a pokolenie starszych jest marginalizowane. Zapewne przed nami jest kultura prefiguratywna – pokolenia starsze „nie nadążają” za nowymi rozwiązaniami, modelem życia, zmianami, dawne wzorce kulturowe się nie sprawdzają, zaczynają dominować młodzi. Wiele wskazuje, że obecnie taka sytuacja jest coraz częstsza.

Podsumowanie

Zaprezentowane refleksje trudno podsumować w zwięzły sposób, chociażby z uwagi na wielowątkowość syntetycznie ujętych treści oraz zapewne zbyt skromne rozwinięcie podejmowanych myśli. Czytelnikom proponuję do rozważenia kilka tzw. „złotych myśli” dotyczących zmian, ich rodzajów i następstw:

- Zmiana jako taka nie niesie w sobie żadnej informacji wartościującej.
- Skutki zmian mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne.
- Zmiany są nieuniknione, są procesem, a nie zdarzeniem.
- Pożądana lub konieczna jest tylko zmiana właściwa co do rodzaju, kierunku i rozległości.
- Bezpieczniejsze i korzystniejsze są zmiany planowane aniżeli reaktywne.
- W sytuacjach wymuszenia częste są zmiany pozorne zamiast rzeczywistych.
- Łatwiejsze do wdrożenia i trwalsze są zmiany akceptowane niż wymuszone.
- Przymus wewnętrzny jest łatwiejszy do zaakceptowania niż zewnętrzny.
- W makroekonomicznym ujęciu edukacja jest najlepszą metodą zmniejszania oporów przed zmianami.
- Na poziomie organizacji najskuteczniejsze jest włączanie i wyjaśnianie.
- Współczesne organizacje, które chcą istnieć i rozwijać się, są skazane na zmiany.
- Wszyscy musimy nauczyć się zarządzania brakiem ciągłości.

Na zakończenie cytuję aforyzm George’a Bernarda Shawa dotyczący kwestii zmian i postępu¹:

*Rozsądny człowiek dostosowuje się do świata,
a człowiek nierozsądny uparcie stara się przystosować świat do siebie.
Zatem cały postęp zależy od człowieka nierozsądnego.*

¹ Shaw G.B. (1903), *Maxims for revolutionists*, [w:] *Man and superman: A comedy and a philosophy*. Cambridge, Mass., The University Press.

Kontynuując tę myśl, proponuję własne, autorskie przesłanie:

*Naukowcy, w imię postępu
nie bójmy się być choć trochę nierozsądni!*

Bibliografia

Bartkowiak R. (2008), Historia myśli ekonomicznej. Warszawa, PWE.

Szapak J. (2003), Historia gospodarcza Polski. Warszawa, PWE.

Sztompka P. (2000), Trauma wielkiej zmiany: społeczne koszty transformacji. Warszawa, Instytut Studiów Politycznych PAN.

Zaakceptowano do druku – Accepted for print: 16.12.2014