

HALLINNON OPPIKIRJAPULMIA LIIKETALOUSTIETEESSÄ

Liiketaloustiede-hallinnon alalla vallitsee nykyisellään nimenomaan Suomen oloihin sovellettujen oppikirjojen puute. Kun tarkastelee korkeakoulujen tutkintovaatimuksia, voi havaita, että amerikkalainen kirjallisuus on niissä miltei täydellisessä valta-asemassa. Kuitenkin esimerkiksi henkilöstöhallinto muodostuu Yhdysvalloissa niin lainsäädännöllisistä kuin sosiaalisistakin syistä täysin erilaiseksi kuin Suomen oloissa.

Syinä kirjapulaan ovat hallintotieteen identiteetti-ongelmat: sen määrittely, mitä hallintoon oikeastaan kuuluu, tämän rajaamisen vaikeus sekä aihepiirin laaja-alaisuus. Lisäksi alaa rasittaa sen alinomainen muuttuvuus, kuten lainsäädäntö ja uuden liikkeenjohdon opit muotivirtauksineen. Siten teksti saattaa jo julkaistaessa olla joiltakin osin vanhentunut.

Aineesta ei ensinnäkään ole olemassa hyvää yleisesitystä. Raimo Nurmen »Muuttuva hallinto» (1974) kaipaisi jo uutta painosta. Annikki Tikan »Yrityksen hallinnon perusteet» (1984) on kiitettävä yritys luoda aiheesta yleiskuva, mutta esitys jää pakostakin pintapuoliseksi ja valikoivaksi. Pääsykoekirjoja määrittäessä havaitaan kipeimmin, että yleisjohdatus yrityksen hallintoon puuttuu.

Hallinto jaetaan kauppakorkeakouluissa yleensä kolmeen osaan: organisaatio, johtaminen ja henkilöstöhallinto. Niissä voidaan todeta sama puutostila. Organisaatio-opin oppikirjoista Ahlstedtin ja Jahnukaisen »Yritysorganisaatio yhteistoiminnan ohjauksjärjestelmänä» (1974) on systeemitteorian aikakauden tuote. Sven-Erik Sjöstrandin suomennettu »Organisaatioteoriat» (1981) on perusteellinen mutta keskittyy teoretisointiin. Teos, jossa esitettäisiin erilaiset organisaatiomallit ja esimerkkejä käytännön yritysorganisaatioista, kaipaa kirjoittajaansa. Organisaatio-opin teoksissa käsitellään tavallisesti vain toimintaorganisaatiota. Mutta yrityksen ylintä hallinto-organisaatiota, joka osin perustuu lain säätämiin hallintomalleihin, ei ole käsitelty missään kirjassa – ellei oteta huomioon juridiikan teoksia.

On sanottu aivan oikein, että johtamisesta on kirjoitettu enemmän kuin siitä on luettu tai tullaan lukemaan. Kirjallisuutta on, mutta se on kirjavaa. Parhaita käytännön yleisesityksiä lienee kokeneen yritysjohtajan Erkki Partasen puheenvuoro »Yrityksen johtamisesta Suomessa» (1976), mutta teos on valikoiva ja osin jo vanhentunutkin. Johtamisopeista on ilmestynyt mm. Santalaisen ja muiden »Tulosjohtaminen» (1981); sitä edelsi Humblen »Tavoitejohtaminen» (1974). Niin ikään Gorpen »Organisaatio ja johtaminen» (1984) sekä Ansoffin »Strategisen johtamisen käsikirja» (1984) lienevät suosittuja oppikirjoja, mutta ne kuvaavat vain johtamisen tiettyjä erityispiirteitä. Johtamisen alalla oppikirjatilanne on kuitenkin parempi kuin kahdella muulla hallinnon osa-alueella.

Henkilöstöhallinto oli suosittu kirjatuotannon alue henkilöstöhallinnon systematiikan muodostumisen aikoihin 1970-luvun alussa. Palmin ja Voutilaisen laaja kirjatuotanto antoi systemaattisen kuvan henkilöstöhallinnosta ja sen osa-alueista. Koska juuri tällä alueella lainsäädännön ja sopimusten vaikutus on erittäin suuri, kirjat ovat jo osin vanhentuneet. Niistä puuttuvat tyystin mm. yhteistoimintalain edellyttämät asiat. Osittain tietoja on paikannut STK:n »Henkilöstöhallintoa esimiehille» (1983), mutta uuden kattavan esityksen aikaansaaminen henkilöstöhallinnosta olisi paikallaan.

Perusteosten kirjoittaminen on vaativa, työläs ja epäkiitollinen tehtävä, koska se edellyttää tavattoman laajojen asiakokonaisuuksien hallintaa. Kun lukijakunta on Suomen kaltaisessa maassa väistämättä pieni, se ei ole myöskään taloudellisesti houkuttelevaa. Suomen oloihin sovellettujen teosten puute koetaan kuitenkin tavan takaa esimerkiksi koulutuslaitosten opetussuunnitelmia laadittaessa. Työsarkaa siis on, rohkeita kyntäjiä puuttuu.

Sirpa Hajba