

Analiza kierunków i form kształcenia menedżerów w Polsce lat dziewięćdziesiątych XX wieku

Agnieszka Dziedziczak

Niesłychana skala oraz różnorodność form kształcenia w dziedzinie biznesu odnotowana w ciągu ostatniej dekady w Polsce prowadzi do refleksji nad jakością oferowanych na rynku edukacji menedżerskiej usług. Aby sprostać potrzebom współczesnej gospodarki należy przyjąć, iż postulatem na przyszłość jest stworzenie odpowiednich warunków dla ciągłego procesu edukacyjnego łączącego dobre wykształcenie akademickie z wewnętrznymi systemami edukacji i rozwoju menedżerów opartymi na współpracy przedsiębiorstw z firmami szkoleniowymi i doradczymi, przy jednoczesnym optymalnym wykorzystaniu współczesnych zdobyczy rewolucji informatycznej i multimedialnej.

Wprowadzenie

Wkraczające w erę społeczeństwa informacyjnego kraje rozwinięte przygotowują się intensywnie do nowych warunków wykreowanych przez rewolucję postindustrialną m.in. poprzez kształcenie coraz większej liczby studentów oraz dokształcanie kadr. Transformacja gospodarki sterowanej centralnie w gospodarkę rynkową w Polsce dokonana w latach dziewięćdziesiątych XX wieku niewątpliwie przyczyniła się do wzrostu zapotrzebowania na wiedzę menedżerską. Początki kształcenia w tej dziedzinie na poziomie szkoły wyższej sięgają lat sześćdziesiątych XX wieku i dotyczą szkół państwowych. W opinii zachodnich ekspertów małe zapotrzebowanie gospodarki planowej na podejmowanie autentycznie menedżerskich decyzji przyczyniać się mogło do zbyt teoretycznego i oderwanego od praktyki kształcenia kadry menedżerskiej w Polsce [5: s. 180]. Nowe warunki gospodarowania ujawniły jej brak przygotowania do działań w zmieniającym się otoczeniu. Sytuacja ta zaowocowała szeregiem zmian programowych i organizacyjnych w szkołach państwowych oraz powstawaniem nowych szkół i instytucji wzmacniających i kształtujących kompetencje menedżerów, niezbędne w warunkach gospodarki rynkowej.

Pierwsze prywatne uczelnie ukierunkowane na kształcenie w zakresie zarządzania pojawiły się na początku lat dziewięćdziesiątych. Również od tego czasu datuje się dynamiczny rozwój drugiego sektora profesjonalnego rynku edukacji menedżerskiej, tj. sektora firm i instytucji specjalizujących się w różnorodnych formach szko-

leń skierowanych do kadry kierowniczej. Profesjonalny rynek edukacji menedżerskiej w Polsce liczy sobie zatem 10 lat.

Kształcenie w zakresie biznesu w Polsce lat dziewięćdziesiątych XX wieku

Tytułowe „kształcenie w zakresie biznesu” odnosi się do szkół wyższych umożliwiających nabywanie formalnych kwalifikacji przez aspirujących do profesji menedżerskiej oraz do instytucji kształcących menedżerów, przedsiębiorców i biznesmenów [10: s. 421–422]. W szkołach wyższych specjalistów w zawodzie menedżera kształci się, zgodnie z uchwałą Rady Głównej Szkolnictwa Wyższego, na kierunkach: *zarządzanie i marketing*, *ekonomia*, *finanse i bankowość* oraz *administracja*, jednak zarówno w szkołach państwowych jak i niepaństwowych *zarządzanie i marketing* cieszy się *de facto* największą popularnością.

W strukturze uczelni państwowych w latach 1994–1999 liczba jednostek (tj. wydziałów, instytutów, jednostek międzywydziałowych i szkół biznesu tworzonych lub współtworzonych przez uczelnie państwowe oraz państwowe wyższe szkoły zawodowe) wzrosła 2,5 raza (w 1994 r. wynosiła 42 jednostki, w 1999 r. już 105). W tym samym okresie liczba studiujących na kierunkach biznesowych podwoiła się – na studiach dziennych wzrosła o około 50%, zaś na studiach wieczorowych i zaocznych odpowiednio o 2,6 i 2,8 raza. Wprowadzenie opłat za studia zaoczne, wieczorowe, eksternistyczne, podyplomowe i inne formy kształcenia przez uczelnie państwowe (zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 27.07.1991 r.) przyczyniło się do gwałtownego wzrostu zwłaszcza liczby studentów studiów zaocznych oraz do zmiany struktury kształcenia w tym zakresie. Na kierunkach biznesowych studenci studiów dziennych stanowili w 1994 roku ok. 49% studiujących, a po 5 latach – 35%, w przypadku studentów studiów zaocznych liczba ta w omawianym okresie wzrosła z ok. 44% do 57% [9: s. 18–19].

Prawne możliwości rozwoju niepaństwowej edukacji biznesowej w formie szkół różnych szczebli stworzyła ustawa o szkolnictwie wyższym (z dnia 12.09.1990 r.) i ustawa o systemie oświaty (z dnia 7.09.1991 r.). W strukturze szkół niepaństwowych w 1999 roku odnotowano 127 jednostek kształcących studentów w zakresie zarządzania. O niezwyklej dynamice sektora uczelni niepaństwowych świadczy 13-krotny wzrost liczby studentów w latach 1994–1999 – w przypadku studiów zaocznych 20-krotny, natomiast w przypadku studiów wieczorowych aż 34-krotny [9: s. 20].

Przeciwdziałając negatywnym skutkom inflacji masy dyplomów, polskie uczelnie wprowadziły na szeroką skalę studia licencjackie; uczelnie państwowe oferowały w 1999 roku 187 programów licencjackich, uczelnie niepaństwowe – 395 [9: s. 27–29]. To „zestopniowanie” studiów wynikało z potrzeby kształcenia „młodszych i starszych oficerów biznesu” oraz opierało się na założeniu „więcej specjalizacji na licencjacie, więcej wiedzy ogólnej na magisterium” [1: s. 18].

Placówki kształcące w dziedzinie biznesu i administracji mają w swojej ofercie obok studiów doktoranckich (uczelnie państwowe 13 dziennych i 15 zaocznych, uczelnie niepaństwowe – 2) także studia podyplomowe (55 placówek państwowych reali-

zuje 115 takich programów, 42 placówki niepaństwowe – 123). Szczególną rolę w edukacji menedżerskiej odgrywają studia Master of Business Administration – dwuletnie studia podyplomowe przeznaczone dla osób dysponujących doświadczeniem zawodowym. Pierwsze tego typu programy powstały w Polsce pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku, obecnie przez państwowe uczelnie realizowanych jest 21, a przez uczelnie niepaństwowe 11 programów MBA [9: s. 27–29].

W przeciwieństwie do długookresowych studiów, takich jak studia podyplomowe czy MBA, sektor drugi oferuje również krótkie i długie (powyżej 4 dni) szkolenia otwarte, szkolenia zamknięte realizowane według standardowego programu lub szkolenia dostosowane do potrzeb zleceniodawcy. Ośrodki realizujące ten typ szkoleń mają różne formuły prawne – są wśród nich spółki akcyjne, cywilne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, izby gospodarcze, zakłady budżetowe, fundacje i stowarzyszenia o różnej wielkości. Według informacji Biura Koordynacji Kształcenia Kadr, które od 1994 roku gromadzi dane na temat instytucji, organizacji i firm zajmujących się edukacją i szkoleniem kadry menedżerskiej, ilościowe ustalenie ośrodków sektora drugiego jest niezwykle trudne z uwagi na ich różnorodny status oraz fakt, iż w dużym stopniu znajdują się poza zasięgiem narzędzi oficjalnej statystyki. Baza danych Instytutu Zarządzania oraz BKKK zawiera ponad 600 firm i instytucji szkoleniowych. Jak wynika z badań przeprowadzonych przez te jednostki w grudniu 1999 roku i styczniu 2000 roku wśród aktywnie działających firm szkoleniowych (ankiety odesłało 231 firm), najpopularniejsze są szkolenia z dziedziny zarządzania – ma je w swojej ofercie około 80% firm, umiejętności osobistych 68% oraz sprzedaży 68% [6: s. 87–88].

Wyzwania współczesnego biznesu

Kształcenie dla potrzeb biznesu w warunkach społeczeństwa informacyjnego oznacza dla Polski nie tylko sprostanie wyzwaniom gospodarki okresu transformacji, ale i zmianom zachodzącym na świecie w otoczeniu organizacji, jak i wewnątrz organizacji. Zmiany w otoczeniu organizacji zwiększające ryzyko i niepewność przedsiębiorstwa wymagają od kadry zarządzającej umiejętności stałego wprowadzania zmian i doskonalenia działań, a nawet antycypowania tych zmian. W organizacjach podstawowego znaczenia nabiera elastyczność działania przedsiębiorstwa, formy pracy zespołowej i współdziałania między zespołami, swobodny przepływ informacji wewnątrz organizacji oraz umiejętność stałego poszukiwania informacji w otoczeniu. Rosnąca konkurencja stwarza zapotrzebowanie na menedżera-innowatora umiającego zaangażować różne grupy społecznych aktorów w dogłębne poznawanie problemów i ograniczeń, w ramach których musi się mieścić każde rozwiązanie [3: s. 35–36]. Przestają się dziś liczyć menedżerowie powielający sprawdzone wzorce, działający rutynowo i przeciętnie.

Wymagania wobec przyszłej kadry menedżerskiej w perspektywie XXI wieku wskazują dodatkowo na umiejętność myślenia systemowego, umiejętność działania w wielokulturowym otoczeniu, gotowość do ustawicznej nauki oraz pozytywne ce-

chy osobowościowe i wysokie standardy zachowań [14: s. 54–55]. Od współcześnie wykształconego i przygotowanego menedżera oczekuje się wiedzy i umiejętności w zakresie techniki, koncepcji, działań interpersonalnych, zarządzania oraz kształtowania wizji futurologicznej przedsiębiorstwa, a także m. in. kreatywności, umiejętności motywacyjnych, zdolności koncepcyjnych, komunikatywności, samoświadomości, inicjatywy, talentu organizatorskiego, twórczego patrzenia w przyszłość oraz życzliwości i uprzejmości [2: s. 27–28].

Próba oceny systemu kształcenia w zakresie biznesu w Polsce lat dziewięćdziesiątych XX wieku

Jak wynika z przytoczonych informacji, kształcenie i szkolenie profesjonalistów w zakresie zarządzania w Polsce ostatnich lat, rozwija się coraz bardziej intensywnie. Jego celem jest wyposażanie absolwentów w głęboką wiedzę teoretyczną, właściwe umiejętności praktyczne i nawyki oraz przyzwyczajenia zawodowe. W opinii środowisk gospodarczych niestety system kształcenia menedżerów zbyt wolno adaptuje się do zmieniającej się rzeczywistości, nie nadążając za rozwojem i transformacją przedsiębiorstw. Również zdaniem wielu autorów zajmujących się problematyką kształcenia dla biznesu, obecnie przekazywana studentom wiedza jest mało przydatna dla ich przyszłej pracy w biznesie. Jego istotną wadą jest m. in. niewłaściwe dostosowanie oferty programowej do potrzeb i oczekiwań pracodawców (niedostateczny wymiar nauki języków obcych, elementów cywilizacji informatycznej i informacyjnej, prawa, socjologii, ekonomii), brak zajęć ułatwiających funkcjonowanie w nowoczesnym społeczeństwie (komunikacja społeczna, umiejętność pracy w zespole), przestarzałe metody nauczania oraz nieumiejętność samodzielnego uczenia się [8: s. 213–215].

Niesłychany rozwój edukacji menedżerskiej w Polsce ma charakter głównie ilościowy, a bolączką całego systemu kształcenia jest niski poziom nauczania na studiach zaocznych i wieczorowych. Masowość nauczania uniemożliwia indywidualizację opieki dydaktycznej nad studentami. Na studiach licencjackich często przeważa tendencja do powielania programów studiów magisterskich przejawiająca się w postaci wykonywania w przeciągu co najmniej trzech lat ich „zubożonej wersji”, a następnie kontynuowania nauki przez absolwentów na tzw. uzupełniających studiach magisterskich (USM). Wiele wątpliwości budzi także prawie zupełny brak selekcji przy naborze na studia. Nie bez znaczenia jest również zbyt niski próg wymagań stawianych studentom przez wykładowców i administrację uczelni (zwłaszcza niepaństwowych) oraz aprobowane przez niektóre uczelnie niepaństwowe przekonanie znacznej części młodzieży i ich rodziców, iż uczelnie niepaństwowe oferują dyplom w zamian za czesne. Ponadto w uczelniach tych brak jest własnej, wykwalifikowanej kadry nauczającej oraz wystarczających starań i nakładów finansowych dla stworzenia i rozwijania kapitału intelektualnego. Odnośnie programów studiów, istotne są głosy, iż struktura studiów, treść i metody nauczania utrudniają uzyskiwanie przez studentów wysokiej zdolności adaptacyjnej do zmian zachodzących we

współczesnym biznesie. Dezintegracja przedmiotów nauczania oraz fragmentaryzacja studiów (liczne odseparowane kierunki i specjalności) nie sprzyja podejściu interdyscyplinarnemu, przekazywaniu systemowo ujętej wiedzy oraz uzyskiwaniu gruntownych, ogólnych podstaw teoriopoznawczych i metodologicznych [4: s. 297–298].

Analizując rynek usług szkoleniowych w Polsce lat 90. można z całą pewnością stwierdzić, iż jest to rynek żywiłowo się rozwijający, jednak słabo zorganizowany, o niejasno zaznaczonych granicach. Niechętnie poddaje się on regulacjom administracyjnym, wykazuje dużą podatność na manipulacje wynikającą ze stosowania różnych form nieuczciwej konkurencji [7: s. 98]. Z uwagi na jego niezwykle bogatą ofertę usług szkoleniowych i wzrastającą liczbę firm i instytucji prowadzących tego typu działalność niepożądanym uproszczeniem byłoby stwierdzenie, że dostosowuje się on do wymagań współczesnego biznesu, lub nie dostosowuje się. Niewątpliwie charakter tego typu edukacji oraz zróżnicowana tematyka szkoleń sprzyjają kreowaniu nowego wizerunku menedżera, menedżera XXI wieku, jednak pozostaje jeszcze nie do końca poznana kwestia jakości realizowanych w Polsce szkoleń.

Podsumowanie

Nadchodzące społeczeństwo postindustrialne niesie ze sobą zarówno globalizację, jak i technologię informatyczną oraz nowe wyzwania społeczno-gospodarcze. W coraz większym stopniu praca i nauka ulegają zjednoczeniu, a nauka staje się procesem na całe życie. Wysoki stan samoświadomości przedsiębiorstw pozwala na tworzenie organizacji uczących się. Dzięki nowym środkom komunikacji i przekazu możliwa staje się przemiana systemu edukacyjnego oraz stworzenie infrastruktury do pracy i nauki na miarę epoki gospodarki cyfrowej [12: s. 170–171]. W tym świetle postulatem na przyszłość odnośnie edukacji i szkolenia menedżerów XXI wieku jest stworzenie warunków dla ciągłego procesu edukacyjnego łączącego dobre wykształcenie akademickie – polegające na szerokiej i wszechstronnej ofercie dydaktycznej uczelni, swobodzie wyboru studiujących, dużej indywidualizacji studiów, ich internacjonalizacji, współpracy z praktyką gospodarczą – z wewnętrznymi systemami edukacji i rozwoju menedżerów opartymi na współpracy przedsiębiorstw z firmami szkoleniowymi i doradczymi, przy jednoczesnym optymalnym wykorzystaniu współczesnych zdobyczy rewolucji informatycznej i multimedialnej.

Bibliografia

- [1] Altkorn J. 1997: *Przyszłość studiów licencjackich*. [w:] Dietl J., Sapijaszka Z. (red.), „Studia licencjackie dla potrzeb biznesu; dotychczasowe doświadczenia i dalsze perspektywy”, Łódź
- [2] Cygan Z., Ligman J. 2000: *Koncepcja kierowania przedsiębiorstwem w warunkach społeczeństwa informacyjnego*. [w:] „Kształcenie menedżerów organizacji funkcjonujących w społeczeństwie informacyjnym – postindustrialnym”, (materiały zbiorcze I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej nt.: „Menedżer w dobie informacyjnej – postindustrialnej”, Boszkowo 6–8 czerwca 2000), Wrocław

- [3] Dietl J. 1997: *Jakość kształcenia na zawodowych studiach licencjackich*. [w:] Dietl J., Sapijaszka Z. (red.), „Studia licencjackie dla potrzeb biznesu; dotychczasowe doświadczenia i dalsze perspektywy”, Łódź
- [4] Dietl J. 1999: *Wyzwania dla postaw, umiejętności i wiedzy przyszłych menedżerów*, [w:] Dietl J., Sapijaszka Z. (red.), „Wyzwania Unii Europejskiej dla postaw, umiejętności i wiedzy przyszłych menedżerów”, Łódź
- [5] Jasiołkowski K. 1992: *Nowe zasady kształcenia menedżerów*. „Studia Socjologiczne”, nr 1–2
- [6] Lewin M., Staśkiewicz T. 2000: *Oferta rynku szkoleniowego*. „Humanizacja Pracy. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, nr 3
- [7] Ludwiczynski A. 2000: *Wnioski z konferencji „Szkolenie i rozwój pracowników a sukces firmy”*. „Humanizacja pracy. Zarządzanie zasobami ludzkimi”, nr 3
- [8] Minkiewicz B., Bielecki P. 1999: *Kwalifikacje absolwentów SGH a potrzeby rynku pracy – opinie środowisk gospodarczych*. [w:] Dietl J., Sapijaszka Z. (red.), „Wyzwania Unii Europejskiej dla postaw, umiejętności i wiedzy przyszłych menedżerów”, Łódź
- [9] Minkiewicz B. 2001: *Zmiany na rynku edukacji menedżerskiej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*. [w:] Minkiewicz B. (red.), „Zmiany na rynku edukacji ekonomicznej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych”, Warszawa
- [10] Ornarowicz U. 2000: *Challenges for the Management Education System in Poland*. [w:] Wawrzyniak B. (red.), „Report on Management. Globalisation and Change – Ways to the Future”, Warszawa
- [11] Płoszajski P. 1998: *Organizacja przyszłości: przerażony kameleon*. [w:] Borkowska S., Bohdziewicz P. (red.), „Menedżer u progu XXI wieku”, Łódź
- [12] Polak W. 2000: *Kształcenie menedżerów w świetle wejścia do Unii Europejskiej*. [w:] „Kształcenie menedżerów organizacji funkcjonujących w społeczeństwie informacyjnym – postindustrialnym”, materiały zbiorcze I Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej nt.: Menedżer w dobie informacyjnej – postindustrialnej, Boszkowo 6–8 czerwca 2000), Wrocław
- [13] Stalewski T. 2000: *Kształcenie i zawód specjalisty zarządzania*, Wrocław
- [14] Szuwarzyński A. 1998: *Menedżer na rynku pracy XXI wieku*. [w:] „Edukacja menedżerska a społeczne i prawne otoczenie biznesu”, Gdańsk