

Włodarska-Zoła, Lidia

Konieczność radykalnych zmian w systemie edukacji w dziedzinie zarządzania

Prace Naukowe AJD. Pedagogika 20, 191-197

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Lidia WŁODARSKA-ZOŁA

Konieczność radykalnych zmian w systemie edukacji w dziedzinie zarządzania

Wstęp

Wzrostowi roli wykształcenia sprzyja rozwój sytuacji na rynku pracy. Dzieje się tak głównie ze względu na fakt, że o pozycji zawodowej człowieka decydują jego kwalifikacje, zdolności i efektywność.

Ponieważ w gospodarce rynkowej zmienia się rola edukacji, powinien zmienić się również jej charakter. Już dziś oczywiste jest, że wykształcenie ma dawać szanse znalezienia jednostce miejsca w społeczeństwie. Wykształcenie „nie może ograniczać się do nauk ścisłych czy technicznych, musi obejmować szeroki wymiar humanistyczny – nie tylko w klasycznym sensie nauk humanistycznych, lecz w sensie szerszym, kształtującym osobowość jednostki i jej przygotowanie do czynnego udziału w życiu społecznym, pozwalającym jednostce być pełnym człowiekiem. Poza tym, wykształcenie powinno dostarczyć raczej niezbędnych w społeczeństwie informacyjnym umiejętności niż bardzo rozległej wiedzy encyklopedycznej. Najistotniejszą jednak cechą nowego charakteru kształcenia jest możliwie najwcześniejsze ukształtowanie umiejętności samokształcenia i przyzwyczajenie do idei kształcenia ustawicznego. Na koniec, kwestią być może najtrudniejszą jest taka zmiana charakteru kształcenia, by wspierał on twórcze i innowacyjne aspekty osobowości”¹.

Według Małgorzaty Gablety „wzrost zatrudnienia staje się pochodną wzrostu wiedzy i umiejętności. Współczesna organizacja potrzebuje bowiem przede

¹ A.P. Wierzbicki, *Perspektywy cywilizacji światowej w XXI wieku a przemiany w Polsce*, [w:] *Świat przyszłości a Polska. Przemiany systemowe w Polsce a tendencje rozwojowe współczesnej cywilizacji*, Komitet Prognoz w XXI wieku, Warszawa 1995, s. 52.

wszystkim ludzi, którzy posiadają «środki produkcji» w postaci kompetencji² – dotyczy to zarówno menedżerów, jak i w zasadzie wszystkich pozostałych pracowników.

Specjaliści w dziedzinie problematyki kształcenia zawodowego podkreślają ściśle związki między gospodarką, rynkiem pracy i systemem kształcenia. Zwracają uwagę, że kształcenie zawodowe jest istotnym elementem wpływającym na konkurencyjność gospodarki, podkreślają też, że ze względu na wagę tych problemów „relacje między kierunkami kształcenia a popytem na pracę lub szerszej rzecz ujmując między koncepcją kształcenia zawodowego a rozwojem gospodarczym stają się przedmiotem interdyscyplinarnych programów badawczych”³. Dzieje się tak ze względu na członkostwo Polski w Unii Europejskiej, które wymaga, poza zmianami w sferze gospodarki, w stosunkowo krótkim czasie, intensywnych procesów dostosowawczych w dziedzinie edukacji zawodowej.

Wymaganiom nowej gospodarki i nowego zarządzania mogą sprostać tylko menedżerowie posiadający pożądane predyspozycje, dzięki którym w procesie edukacji zawodowej uzyskają potrzebną wiedzę i umiejętności, a w procesie zarządzania będą w stanie efektywnie funkcjonować. Dlatego też szczególnie ważne są reformy w dziedzinie edukacji menedżerskiej, gdyż od wiedzy, umiejętności i kompetencji menedżerów zależy gospodarczy rozwój kraju. We współczesnych realiach, które stwarza dynamicznie zmieniająca się gospodarka rynkowa, role menedżerów, realizowane przez nich funkcje i zadania na wszystkich szczeblach zarządzania są niewspółmiernie bardziej złożone i jest ich nieporównywalnie więcej niż w systemie gospodarki centralnie sterowanej. Zmiany zachodzące obecnie w zarządzaniu oraz pojawiające się tendencje pokazują, że wymagania wobec menedżerów wciąż wzrastają i również w przyszłości będą się zwiększały. Kierowanie przedsiębiorstwem będzie stawało się coraz bardziej złożone, gdyż menedżer będzie zmuszony rozpoznawać i kojarzyć znacznie większą ilość czynników zmiennych, szczególnie w perspektywie przechodzenia do czwartej generacji zarządzania. Sytuacje, którym menedżer będzie musiał sprostać, stwarzają nowe wymagania odnośnie do jego wiedzy, umiejętności i kompetencji. Pojawiają się zupełnie nowe aspekty przygotowania menedżerów do działalności zawodowej⁴. Przygotowanie to powinno uwzględniać uwarunkowania społeczno-ekonomiczne, w których będzie funkcjonował menedżer, gdyż efektywny rozwój firm i przedsiębiorstw wymaga zarządzania opierającego się na doskonałej znajomości ekonomicznych aspektów gospodarki rynkowej⁵.

² M. Gableta, *Człowiek i praca w zmieniającym się przedsiębiorstwie*, Wrocław 2003, s. 207.

³ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe w kontekście europejskiego rynku pracy*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 7.

⁴ J. Penc, *Nowe zarządzanie w nowej gospodarce*, Warszawa 2010.

⁵ L. Włodarska-Zoła, *Analiza podstawowych etapów kształcenia zawodowego w dziedzinie zarządzania w polskich uczelniach technicznych*, „Kształcenie Zawodowe: Pedagogika i Psychologia”, nr 9, red. T. Lewowicki i in., Częstochowa – Kijów 2007; L. Włodarska-Zoła, *Implika-*

Nowoczesne zarządzanie, w którym menedżerowie są w stanie skutecznie rozwiązywać problemy swych firm, powinno być skierowane głównie na innowacyjne zmiany oraz kreowanie przyszłości. Wymaga to stosowania nowych metod działania, wypracowania takiego stylu zarządzania, dzięki któremu organizacja sprosta nowym wyzwaniom, niepewności towarzyszącej podejmowaniu decyzji oraz skutecznemu wykorzystywaniu pojawiających się okazji. Do wypełniania nowych funkcji, zadań i ról przez menedżerów⁶ niezbędna jest im nowoczesna wiedza i nowe umiejętności. Sukces zarządzania w coraz większym stopniu zależy od ich wiedzy, umiejętności oraz intelektu i jest funkcją ich przygotowania edukacyjnego. Aby przygotowanie to było na miarę współczesnych i przyszłych potrzeb dobrze funkcjonującej organizacji, system edukacji w dziedzinie zarządzania powinien zostać zreformowany, restrukturyzacja tego systemu powinna być procesem przekształceń i adaptacji istniejących struktur, z punktu widzenia wymogów europejskich i oczekiwań krajowych, w zmieniających się warunkach transformacji całego systemu edukacyjnego.

Przemiany w edukacji w dziedzinie zarządzania

Specjaliści w dziedzinie edukacji menedżerów stwierdzają, że przygotowanie kadr menedżerskich jest niezadowalające, gdyż kadry te nie potrafią skutecznie zarządzać, oraz że aktualny system kształcenia menedżerów zupełnie nie odpowiada zapotrzebowaniu społecznemu i gospodarczemu. Specjaliści ci uważają też, że kształcenie menedżerów powinno być podporządkowane wymaganiom stawianym przez rozwój współczesnej wiedzy w zakresie techniki, technologii oraz dziedzin nauk społecznych, jak również wymaganiom praktyki gospodarczej, sytuacji na rynku pracy i potrzebom społecznym. Wskazują też, że przy określaniu kierunków zmian w edukacji menedżerów, w warunkach integracji z Unią Europejską, należy uwzględniać zjawiska o charakterze społeczno-ekonomicznym dokonujące się w skali globalnej i krajowej, zmienioną rolę zarządzania we współczesnej gospodarce, trendy występujące w nowoczesnej teorii zarządzania oraz nowoczesną wiedzę z dziedziny nauk humanistycznych, ze względu na znaczenie czynników psychologicznych dla efektywnej pracy menedżerów w gospodarce rynkowej, ponieważ w gospodarce tej rośnie rola czynnika ludzkiego i znaczenie umiejętności uruchamiania całego potencjału człowieka poprzez stymulowanie jego rozwoju, oraz z uwagi na to, że kapitał ludzki nabiera większego znaczenia od kapitału finansowego.

cje przemian systemowych dla kształcenia na kierunkach związanych z zarządzaniem, „Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Seria: Pedagogika”, t. 18, red. K. Rędziński, Częstochowa 2009.

⁶ L. Włodarska-Zoła, *Funkcje, umiejętności i osobowość menedżera przyszłości*, „Problemy Profesjologii” 2009, nr 1, s. 151–161.

Specjaliści z dziedziny edukacji menedżerów podkreślają, że szczególną uwagę należy poświęcić następującym problemom:

- uwarunkowaniom rozwoju systemu kształcenia menedżerów⁷;
- określeniu sylwetki absolwenta uczelni kształcącej w dziedzinie zarządzania⁸;
- analizowaniu organizacji procesu kształcenia menedżerów⁹;
- analizowaniu wiedzy niezbędnej menedżerowi oraz programów nauczania i ich opracowania metodologiczno-informacyjnego¹⁰;
- badaniom głównych kierunków restrukturyzacji edukacji menedżerów w uczelniach technicznych oraz problemom modelowania przyszłej edukacji menedżerskiej¹¹;
- badaniu aspektów humanistycznych w edukacji menedżerów¹².

Rozwijające się społeczeństwo informacyjne wymaga, aby w systemie edukacyjnym menedżerów, a także innych grup zawodowych, „zmienić model przygotowania ludzi umiejących stosować wiedzę na model ludzi przygotowanych do tworzenia wiedzy”¹³.

Konieczność reform w dziedzinie edukacji menedżerskiej, o których wielokrotnie pisałam¹⁴, wynika z potrzeb rynku pracy oraz z dokonujących się w Europie procesów integracyjnych. Polska otwierając się na Unię Europejską oraz na świat, otwiera się również na konkurencję. Konieczne są więc reformy edukacyjne oparte na założeniach zorientowanych na przyszłość, gdyż od wiedzy, umiejętności i kompetencji menedżerów zależy gospodarczy rozwój kraju.

Kształcenie menedżerów należy rozpatrywać przez pryzmat otoczenia, w jakim będą funkcjonować. W związku z dokonującymi się w nim fluktuacjami kształcenie to, bez względu na to, jak doskonale zostanie zorganizowane, nie zabezpieczy ich skutecznego funkcjonowania w dłuższym okresie. Menedżerowie zmuszeni będą permanentnie doksztalać się. Ich wykształcenie zdobyte w trakcie studiów musi być ciągle uzupełniane.

⁷ *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI wieku*, red. T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec, Kraków 2001.

⁸ A.M. Kozińska, J. Dworzecki, *Nowy profil menedżera – wyzwanie dla procesów edukacyjnych. Zmiany na rynku edukacji ekonomicznej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, red. B. Minkiewicz, Warszawa 2001.

⁹ L. Włodarska-Zoła, *Analiza podstawowych etapów...*

¹⁰ *Dylematy kształcenia...*

¹¹ Tamże.

¹² J. Penc, *Systemowe zarządzanie organizacją. Nowe zadania, funkcje i reguły gry*, Szczytno 2007.

¹³ W. Walat, *Podręcznik multimedialny na tle wyzwań stawianych przez społeczeństwo informacyjne*, „Kształcenie Zawodowe: Pedagogika i Psychologia”, nr 6, red. T. Lewowicki i in., Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie, Częstochowa – Kijów 2004, s. 334.

¹⁴ L. Włodarska-Zoła, *Analiza podstawowych etapów...*; tejsze, *Efekty modernizacji polskiego systemu kształcenia menedżerów*, [w:] *Гуманзація навчально-виховного процесу, науково-методичний збірник*, випук XXXIX, міністерство освіти і науки України, Слов’янський державний педагогічний університет, Слов’янськ 2008.

Menedżer powinien być kompetentny w kwestii technicznego podsystemu organizacji. Wiedza z dziedziny techniki oraz techniki komputerowej powinna znaleźć się w programach kształcenia menedżerów. Ze względu na ogromny postęp techniczny oraz ciągle postępującą komputeryzację we wszystkich dziedzinach życia, zakres tej wiedzy będzie się rozszerzał, a na bazie wiedzy o kierunkach przemian zachodzących we współczesnym świecie menedżer powinien projektować zmiany we własnym przedsiębiorstwie. Stwarza to zapotrzebowanie na ich nowe kwalifikacje.

Ponieważ kształcenie menedżerów odbywa się w warunkach gwałtownego wzrostu podaży informacji, do programów kształcenia powinny być wprowadzane przedmioty związane z zarządzaniem informacjami. Pożądane jest opracowanie i wdrożenie do programów kształcenia menedżerów bloków przedmiotów, pomagających menedżerom lepiej przygotować się do wypełniania zadań, które narzuciła rewolucja informatyczna. Współczesny menedżer powinien nie tylko umieć posługiwać się raz stworzonym dla niego oprogramowaniem, ale również współpracować z zewnętrznymi ekspertami dokonującymi modyfikacji istniejącego w firmie systemu informacyjnego. Szybkość pozyskiwania i przetwarzania informacji determinuje pracę współczesnego menedżera. Menedżerowie powinni być przygotowani do wypełniania nowych zadań w zakresie planowania, organizowania i kontroli systemów informacyjnych w przedsiębiorstwie. Niezbędne jest więc zrozumienie przez menedżera istoty zadań analityka systemowego oraz posiadanie podstawowych umiejętności w tym zakresie. Za propagowaniem wiedzy z zakresu szeroko pojętego zarządzania informacją przemawia fakt, że ośrodek władzy w przedsiębiorstwie przesunął się w stronę osób zatrudnionych w charakterze informatyków. Menedżer przyszłości musi więc posiadać wiedzę z zakresu systemów komputerowych, sposobów wykorzystania, budowania, wdrażania i zarządzania technologiami informacyjnymi, tak, by wspierały go w podejmowaniu decyzji.

Już dziś powszechne zastosowanie Internetu w zarządzaniu firmami stanowi uzasadnienie postulatu wprowadzenia wiedzy z zakresu Internetu do programów nauczania w dziedzinie zarządzania. Wiedza ta pozwoli na prawidłową ocenę i kontrolę możliwości zastosowania wiadomości z zakresu nowych technologii w praktyce zarządzania. Obecne wykorzystanie Internetu w logistyce i innych działach przez wiele firm oraz przewidywany dalszy jego rozwój obliguje do wprowadzenia do procesu nauczania menedżerów wiedzy o wirtualnych rynkach, zastosowaniach nowoczesnych technologii, itp. Wiedza z tego zakresu powinna być wprowadzona od początku procesu kształcenia menedżerów. Powinna być ona kluczowa i kompleksowa, odnoszona do wszystkich elementów nauki o zarządzaniu, wprowadzona obligatoryjnie i sukcesywnie na każdym etapie kształcenia.

Wiedza jest jednym z podstawowych czynników kształtujących wizerunek menedżera. Główną jej funkcją w procesie kształcenia menedżerów winno być

rozwijanie twórczych możliwości, dzięki którym będą zdolni do przetwarzania tej wiedzy w procesie efektywnego rozwiązywania problemów. Menedżer poza umiejętnością dokładnego stosowania nabytej wiedzy powinien więc wykazywać umiejętność jej twórczego przetwarzania, zdolność alternatywnego myślenia, zdolność do tworzenia innowacji itp. Kwalifikacje menedżera są więc zdezeterminowane jego twórczym rozwojem, możliwościami oraz stopniem ich wykorzystania.

W efekcie kształcenia zawodowego na kierunku zarządzanie, kształcący się powinni uzyskać potrzebną w zawodzie menedżera przydatność zawodową, czyli taką sprawność zawodową, która będzie adekwatna do wymagań stawianych przez środowisko pracy. O tej sprawności decyduje sprawność psychiczna menedżera. Tak więc sprawność psychiczna i zależna od niej sprawność zawodowa determinują przydatność zawodową. Ludzie o niskiej sprawności psychicznej nie mają szans na skuteczne funkcjonowanie w zawodzie menedżera, gdyż nie mają kompetencji natury psychologicznej, takich jak: dążenie do profesjonalizmu, umiejętność osiągania sukcesu, pomysłowość i kreatywność, umiejętność kierowania zespołem oraz umiejętność zapobiegania konfliktom, a w razie wystąpienia konfliktów – umiejętność ich likwidowania.

Proces kształcenia zawodowego menedżerów powinien więc być tak zorganizowany, by jego uczestnicy uzyskali możliwie największą sprawność zawodową i psychiczną już w momencie ukończenia studiów. Oczywiście sprawności te powinny być ustawicznie doskonalone w trakcie pracy, tak by zwiększała się odpowiedniość między nimi a wymaganiami środowiska.

W przyszłości należy spodziewać się, że „będzie zwiększało się zapotrzebowanie na pracowników krytycznych, z wyobraźnią, bardziej zindywidualizowanych, o wysokim poziomie inteligencji, umiejących skutecznie przetwarzać informacje, zdolnych do samodzielnej i odpowiedzialnej pracy, dającej możliwość wykorzystania wszystkich swoich atutów, chcących i umiejących podejmować samodzielne decyzje, poszukujących w pracy głębszego sensu oraz otwartych na proces kształcenia”¹⁵ – ta prognoza odnosi się do ogółu pracowników, jednak sądzę, że szczególnie dotyczy menedżerów.

Edukacja zawodowa menedżerów powinna adekwatnie reagować na dokonujące się przeobrażenia cywilizacyjne i wywołane przez nie zmiany sytuacji na rynku pracy, które stawiają nowe wymagania systemowi zarządzania, a więc również menedżerom. Brak elastyczności systemu przygotowania zawodowego menedżerów niewątpliwie hamuje rozwój gospodarczy i społeczny kraju.

Uczelnie kształcące menedżerów powinny tworzyć i rozwijać nowy model menedżera, który bardziej koncentruje się na ludziach i kapitale wiedzy oraz w szerszym zakresie uwzględnia aspekty międzynarodowe. Dziś nieaktualny już

¹⁵ J. Wilsz, *Wymagania stawiane pracownikom w teraźniejszości i przyszłości ze względu na zmiany w procesie pracy*, [w:] *Edukacja – Technika – Informatyka. Teoretyczne i praktyczne problemy edukacji technicznej*, t. 10, red. W. Wałat, Uniwersytet Rzeszowski, Rzeszów 2009, s. 83.

jest model menedżera „inżyniera” sprawnie rozwiązującego zadanie dotyczące optymalnego produkowania i dystrybuowania wyrobów i usług, w celu zwiększenia wartości dla akcjonariuszy. Taki wizerunek menedżera jest już anachroniczny, gdyż techniczna sprawność, racjonalizacja działalności pod kątem inżynierii wytwarzania i stosowania marketingu nie wystarczy, by sprostać unijnej konkurencji i wyzwaniom przyszłości. Potrzebni są menedżerowie znający się dobrze na organizacji pracy, kierowaniu ludźmi i zarządzaniu międzynarodowym, postępujący w sposób zgodny z przyjętym przez społeczeństwo systemem wartości, którzy będą zdolni do tworzenia wizji i strategii rozwoju organizacji, stymulowania efektywności gospodarczej i pobudzania współpracowników do efektywnych i kreatywnych działań¹⁶.

Summary

Necessity of radical changes in management education

In the article implications on manager's education resulting from civilization changes were presented. Necessity of radical changes in the system of education in the field of management was supported by many arguments including labor market requirements and pending integration processes in Europe. Directions of those changes were illustrated which can either be observed already or are expected to appear in future.

¹⁶ J. Penc, *Nowe zarządzanie...*