

Włodarska-Zoła, Lidia

Kształcenie na uczelniach technicznych na kierunku zarządzanie w aspekcie zmian w polskim systemie gospodarczym

Prace Naukowe AJD. Pedagogika 16, 145-151

2007

Artykuł został zdigitalizowany i 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

Kształcenie na uczelniach technicznych na kierunku zarządzanie w aspekcie zmian w polskim systemie gospodarczym

W związku ze zmianami dokonującymi się w polskim systemie gospodarczym oraz w gospodarce światowej wymagane są przemiany w procesie kształcenia na kierunkach związanych z organizacją, zarządzaniem, marketingiem i ekonomią.

Efektywne rozwiązywanie nowych problemów, będące warunkiem sprostania polskich przedsiębiorstw konkurencji międzynarodowej, nie jest możliwe bez skutecznego nowoczesnego zarządzania, które w gospodarce wolnorynkowej powinno być ukierunkowane głównie na innowacyjne zmiany oraz kreowanie przyszłości.

Specjaliści w dziedzinie problematyki kształcenia zawodowego, podkreślają ścisłe związki między gospodarką, rynkiem pracy i systemem kształcenia, zwracając uwagę, że kształcenie zawodowe jest istotnym elementem wpływającym na konkurencyjność gospodarki¹, podkreślają też, że ze względu na wagę tych problemów „relacje między kierunkami kształcenia a popytem na pracę lub szerzej rzecz ujmując – między koncepcją kształcenia zawodowego a rozwojem gospodarczym stają się przedmiotem interdyscyplinarnych programów badawczych”². 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.

W wyniku przejścia od gospodarki centralnie planowanej, która była oparta na ideologii socjalizmu, do gospodarki rynkowej, która ma jako podstawę ideologię przedsiębiorczości i demokracji, przed kadrami kierowniczymi stanęły nowe

¹ S.M. Kwiatkowski, *Kształcenie zawodowe. Dylematy teorii i praktyki*, Warszawa 2001.

² Tenże, *Kształcenie zawodowe w kontekście europejskiego rynku pracy*, „Pedagogika Pracy”, nr 38, 2001, s. 7.

zadania do realizacji, nieporównywalnie trudniejsze ze względu na dynamiczne zmiany dokonujące się w gospodarce.

Kadra kierownicza w obliczu dokonują się zmian powinna przy podejmowaniu decyzji uwzględniać coraz większą ilość zmieniających się czynników rynkowego otoczenia przedsiębiorstw, które powodują, że:

- rośnie złożoność środowiska i rynku, a ryzyko występuje wszędzie w każdej dziedzinie działalności;
- zwiększa się trudność dokładnego programowania przyszłości, wszelkie długofalowe strategie w przemyśle stają się niebezpieczne, ponieważ zmuszają do zgadywania czego klient będzie chciał w przyszłości;
- rośnie liczba czynników (zmiennych) decydujących o sukcesie firmy oraz znaczenie elastycznego działania zintegrowanego z potrzebami odbiorców;
- następuje szybka dezaktualizacja nawet najlepiej opracowanych planów, wzrasta liczba możliwych rozwiązań i rosną koszty popełnianych błędów;
- zwiększa się liczba zarówno krajowych, jak i zagranicznych wydarzeń mających wpływ na zachowanie się i programowanie rozwoju przedsiębiorstwa;
- zmniejsza się okres, na jaki można planować z jakimkolwiek przynajmniej stopniem pewności, a kluczem do sukcesu staje się odbieranie świeżych impulsów z rynku i ich jak najszybsza realizacja;
- zwiększają się wymagania co do jakości oraz terminowości dostaw i usług serwisowych, spada atrakcyjność innowacji, co powoduje, że jedynym sposobem zachowania dobrej pozycji na rynku jest utrzymanie wysokiego współczynnika innowacyjności;
- znacznie skraca się czas przenoszenia, opracowywania i przechowywania informacji, spada ich wartość i użyteczność dla przedsiębiorstwa a jednocześnie rosną koszty ich pozyskiwania;
- zwiększa się liczba osób wykształconych, co powoduje, potrzebę współpracy z placówkami naukowymi i wzbogacenia systemów pracy o wartości intelektualne i funkcje autonomiczne;
- rośnie zainteresowanie społeczeństwa problemami ekologicznymi i humanistycznymi, co powoduje większy nacisk na etyczne aspekty działalności gospodarczej firmy;
- postępuje proces demokratyzacji życia i rośnie niepewność oraz zmienność systemu społecznego, co powoduje zachwianie równowagi wywołanej zmianami (wzrost mobilności zawodowej, konieczność rekwilifikacji, poczucie niepewności zatrudnienia itp.) i związane z tym utrudnienia w dostosowywaniu się do nowych warunków³.

Wymienione wyżej czynniki i zjawiska determinują funkcje, zadania i role kierowników, którzy powinni umieć dostrzegać i rozumieć wszystkie te czynniki

³ J. P e n c, *Menedżer w uczącej się organizacji*, Łódź 2000, s. 7–8.

i zjawiska, aby móc uwzględnić je w swych przedsięwzięciach składających się na skuteczne kierowanie, co bez umiejętności kompleksowego podejścia do rozwiązywanych problemów wydaje się niemożliwe.

Praktycznie do końca ustroju socjalistycznego wymóg właściwej postawy polityczno-społecznej pozostawał pierwszoplanowym i decydującym wyznacznikiem roli dyrektora. Stąd jedynym źródłem rekrutacji na stanowiska dyrektorów przedsiębiorstw była w praktyce tzw. nomenklatura⁴. Powszechne było wówczas zjawisko tzw. karuzeli stanowisk, polegające na tym, że z dnia na dzień dyrektor fabryki mebli mógł zostać dyrektorem fabryki telewizorów. Ponadto przedsiębiorstwa pozbawione były samodzielności i wolności decyzyjnej, gdyż zasadnicze decyzje gospodarcze skupione były na szczeblu centralnych władz partyjnych i państwowych. Działalności gospodarczej przedsiębiorstw, całkowicie uzależnionej od planów centralnych, towarzyszyło minimalne ryzyko oraz brak konkurencji.

Sytuacja po roku 1989 zaczęła się stopniowo zmieniać. Miejsca opuszczone przez działaczy partyjnych, etatystyczną biurokrację i dyrektorów przedsiębiorstw państwowych zaczęli zajmować przedsiębiorcy i inwestorzy. Chociaż część kadry zarządzającej sprywatyzowanymi i skomercjalizowanymi przedsiębiorstwami nadal stanowią dawni dyrektorzy byłych przedsiębiorstw państwowych, to jednak w zdecydowanej większości przypadków stanowiska kierownicze obejmują profesjonalni ludzie biznesu – menedżerowie. Wraz z przemianami dokonującymi się w gospodarce rynkowej, zmieniały się też wymagania w stosunku do kadry zarządzającej.

Budowa nowego ustroju gospodarczego – gospodarki rynkowej, z przewagą różnych form prywatnej własności, otwartej na świat, ze stabilnym pieniądzem itd. polega z jednej strony na rozszerzeniu wolności gospodarczej, z drugiej zaś na głębokich przeobrażeniach instytucji gospodarczych, przedsiębiorstw, systemu bankowego, systemu podatkowego, władzy lokalnej itp. oraz tworzeniu nowych instytucji, np. giełdy papierów wartościowych, systemu ubezpieczeń⁵. Zmianom uległy podstawowe akty prawne regulujące proces gospodarczy, a w szczególności gwarancje swobody podejmowania działalności gospodarczej oraz wolności umów. Zniesiono centralną reglamentację obrotu towarowego, uwolniono ceny i otwarto gospodarkę, rozpoczęto proces prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych.

Z racji przejścia do gospodarki rynkowej opartej na konkurencji i prywatnej przedsiębiorczości Polska, podobnie jak i inne kraje socjalistyczne, dotknięta została boleśnie głębokim niedostatkiem specjalistów z takich dziedzin, jak: zarządzanie, marketing, finanse, nowoczesna księgowość. Brakowało ponadto fachowych urzędników państwowych. Przewaga „rynku sprzedawcy” nad pa-

⁴ J. S z a b a n, *Przemiany roli polskich dyrektorów w wyniku zmian ustrojowych. Od dyrektora do euromenedżera*, Warszawa 2000, s. 35.

⁵ *Transformacja systemowa w gospodarkach posocjalistycznych*, pod red. E. O k o Ń - H o r o - d y Ń s k i e j, Katowice 1995.

nującym przez lata „rynkiem producenta” stworzyła potrzebę pojawienia się na rynku osób zdolnych do aktywnego uczestnictwa w grze rynkowej, potrafiących odkrywać wolne „nisze” produkcyjne, bezpardonowo walczących o klienta jakością produktu i standardami technicznymi⁶.

Kształcenie kadry kierowniczej zgodnie z zapotrzebowaniem rynku odbywa się w akademiach ekonomicznych, na uniwersytetach, w niepaństwowych szkołach biznesu, oraz na politechnikach. Od roku 1989 Wydziały Zarządzania na politechnikach polskich cieszą się nieustającą popularnością wśród kandydatów na studia wyższe. Z każdym kolejnym rokiem liczba osób ubiegających się na studia o tym profilu na politechnikach jest coraz większa.

Sięgając do historii można zauważyć, iż studia w zakresie organizacji i zarządzania realizowano w kilku większych uczelniach technicznych już znacznie wcześniej. Przeważnie były one prowadzone w ramach innych wydziałów, najczęściej mechanicznych, zapewniając studiującym głównie zdobywanie wiedzy czysto technicznej. Wynikało to przede wszystkim z braku zapotrzebowania gospodarki centralnie planowanej na specjalistów z dziedziny zarządzania, ale również częściowo z faktu, iż zdecydowaną większość kadry wykładowej stanowili inżynierowie.

W związku z intensywnym rozwojem przemysłu hutniczego na początku lat pięćdziesiątych problematyka dotycząca ekonomiki i organizacji produkcji hutniczej oraz prawa przemysłowego wykładana była na Wydziale Hutniczym Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie przez wykładowców przedmiotów technologicznych. Początkowo przedmioty takie jak: „Organizacja przedsiębiorstw”, „Kalkulacja i księgowość” oraz inne z zakresu ekonomiki i organizacji pojawiły się w programach studiów na Wydziale Hutniczym i prowadzone były przez pracowników dwóch katedr: Ekonomiki i Organizacji Hutnictwa oraz Rachunkowości i Statystyki. Niebawem przedmioty o profilu ekonomicznym takie, jak: „Organizacja i planowanie”, „Analiza działalności przedsiębiorstwa hutniczego oraz zakupu i zbytu”, „Koszty własne i finanse w hutnictwie”, „Rachunek i kalkulacja” prowadzone były również na wydziałach: Metalurgicznym, Metali Nieżelaznych, Odlewnictwa, Maszyn Górniczych i Hutniczych oraz Elektrotechniki Górniczej i Hutniczej.

Potrzeba kształcenia specjalistów hutników łączących wiedzę techniczną z elementami wiedzy ekonomicznej doprowadziła do utworzenia w 1957 roku na Wydziale Metalurgicznym Akademii Górniczo-Hutniczej – Sekcji Inżynierjno-Ekonomicznej, a od 1974 roku rozpoczęta została działalność dydaktyczna na kierunku Organizacja i Zarządzanie Przemysłem. Natomiast Wydział Organizacji i Zarządzania Przemysłem został oficjalnie powołany do życia w 1980 roku w AGH w Krakowie.

Na Politechnice Wrocławskiej procesy reorientacji studiów dla potrzeb otoczenia zewnętrznego, głównie przemysłu, zapoczątkowano w latach sześćdziesiątych. Wydział Informatyki i Zarządzania – pierwszy w Polsce o takim profilu

⁶ Tamże, s. 16.

kształcenia na uczelniach technicznych – rozpoczął działalność w 1968 roku jako Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny. W roku 1972 został on przemianowany na Wydział Informatyki i Zarządzania. W pierwszych latach istnienia tego wydziału kształcono tylko na kierunku Organizacja i Zarządzanie, w dwóch specjalnościach: Organizacja w Przemśle Budowlanym i Organizacja w Przemśle Elektromaszynowym.

W Politechnice Śląskiej w 1970 roku rozpoczął działalność Wydział Organizacji Produkcji, który kształcił studentów na kierunku Ekonomika i Zarządzanie Przemysłem.

Na przykładzie uczelni o wieloletniej tradycji można zauważyć, iż korzenie kształcenia akademickiego na politechnikach w zakresie zarządzania sięgają czasów bardzo odległych.

Jednak dopiero na fali przemian dokonujących się w naszym kraju na początku lat dziewięćdziesiątych, zlikwidowano na uczelniach technicznych kierunki związane z organizacją przedsiębiorstw przemysłowych, powołano natomiast kierunki pod nazwą „Zarządzanie i Marketing”⁷. Zjawisko tworzenia nowych wydziałów na tych uczelniach przybrało niezwykle żywiołowy charakter i objęło na przestrzeni kilku lat niemalże wszystkie politechniki w Polsce. Wydziały i instytuty kształcące inżynierów-menedżerów tworzono w bardzo różnych okresach czasu. Jednak wskutek zmian systemowych w większości uczelni technicznych powstanie tych jednostek przypada na lata 1991–93. Powstały następujące wydziały związane z kształceniem inżynierów-menedżerów:

- na Akademii Górniczo-Hutniczej w 1974 roku powstał Wydział Zarządzania (poprzednia nazwa Wydział Organizacji i Zarządzania Przemysłem, utworzony w 1974 roku);
- na Politechnice Białostockiej w 1993 roku powstał Instytut Zarządzania i Marketingu (poprzednia nazwa Instytut Zarządzania i Marketingu – jednostka międzywydziałowa utworzona w 1992 roku);
- na Politechnice Częstochowskiej w 1994 roku powstał Wydział Zarządzania (poprzednia nazwa Instytut Zarządzania, utworzony w 1992 roku);
- na Politechnice Gdańskiej w 1993 roku powstał Wydział Zarządzania i Ekonomii;
- na Politechnice Koszalińskiej w 1993 roku powstał Instytut Zarządzania i Marketingu;
- na Politechnice Lubelskiej w 1988 roku powstał Wydział Zarządzania i Podstaw Techniki (poprzednia nazwa Instytut Organizacji i Zarządzania – jednostka utworzona w 1974 roku);

⁷ I.G. Durlik, *Kształcenie w zakresie „Engineering Management”*. Doświadczenia krajów rozwiniętych gospodarczo, [w:] *Materiały Ogólnopolskiego Seminarium na temat interdyscyplinarnego kierunku studiów związanego z zarządzaniem inżynierskim*, Wrocław 1997, s. 4.

- na Politechnice Łódzkiej w 1991 roku powstał Wydział Organizacji i Zarządzania (poprzednia nazwa Instytut Organizacji i Zarządzania Wydziału Włókienniczego – jednostka utworzona w 1956 roku);
- na Politechnice Opolskiej w 1993 roku powstał Instytut Zarządzania przy Wydziale Mechanicznym (poprzednia nazwa Studium Nauk Społecznych – jednostka utworzona w 1967 roku);
- na Politechnice Poznańskiej w 1970 roku powstał Instytut Zarządzania przy Wydziale Budowy Maszyn i Zarządzania, który został powołany w 1945 roku (poprzednia nazwa Wydział Mechaniczny utworzony w 1919 roku);
- na Politechnice Radomskiej w 1969 roku powstał Wydział Ekonomiczny;
- na Politechnice Rzeszowskiej w 1993 roku powstał Wydział Zarządzania i Marketingu;
- na Politechnice Śląskiej w 1995 roku powstał Wydział Organizacji i Zarządzania (poprzednia nazwa Instytut Organizacji i Zarządzania Przedsiębiorstwem, utworzony w 1992 roku);
- na Politechnice Wrocławskiej w 1972 roku powstał Wydział Informatyki i Zarządzania (poprzednia nazwa Wydział Inżynieryjno-Ekonomiczny, utworzony w 1968 roku);
- na Politechnice Zielonogórskiej w 1974 powstał Instytut Organizacji i Zarządzania, w roku 1987 z połączenia tego Instytutu z Instytutem Matematyki i Fizyki utworzony został Wydział Podstawowych Problemów Techniki.

Bardzo duże zainteresowanie studiami na kierunku „Zarządzanie i Marketing” na politechnikach wykazywane przez absolwentów szkół średnich, jak również popyt na nowoczesną wiedzę z zakresu zarządzania, zgłaszany przez inżynierów – absolwentów pozostałych wydziałów uczelni technicznych, zaowocowały stworzeniem szerokiej oferty studiów. Oznacza to możliwość podjęcia nauki na studiach dziennych bezpłatnych oraz na studiach płatnych: wieczorowych i zaocznych.

Kształcenie w zakresie zarządzania w uczelniach technicznych realizowane jest w ramach:

- jednolitych studiów magisterskich jednostopniowych prowadzących do uzyskania dyplomu magistra zarządzania lub magistra inżyniera zarządzania;
- studiów dwustopniowych, po ukończeniu których zdobywa się dyplom licencjata zarządzania lub inżyniera zarządzania na poziomie studiów pierwszego stopnia oraz dyplom magistra lub magistra inżyniera zarządzania na studiach drugiego stopnia.

Tytuł magistra zarządzania otrzymują absolwenci studiów realizowanych w ramach nurtu ekonomicznego, natomiast tytuł magistra inżyniera zarządzania absolwenci nurtu inżynierskiego. Te dwa nurty obowiązują najczęściej zarówno na studiach dziennych, wieczorowych, jak i zaocznych.

Przyczyn utworzenia nurtów: ekonomicznego i inżynierskiego należy upatrywać w istniejącym na rynku pracy popycie i specyfice regionów, w których nurty te powstały. Z jednej strony osoby zainteresowane podjęciem studiów na Wydziałach Zarządzania politechnik oczekiwały znacznego ograniczenia ilości godzin przedmiotów technicznych, z drugiej strony Ministerstwo Edukacji Narodowej, chcąc zachować specyfikę studiów politechnicznych, wymagało obecności w programach studiów minimum pięćdziesięcioprocentowego udziału przedmiotów technicznych. Stąd też na kierunkach „Zarządzanie i Marketing” w uczelniach technicznych prowadzone jest kształcenie w obydwu nurtach. Każdy z nich przewiduje wybór specjalności, który następuje z reguły na szóstym semestrze studiów. O wyborze specjalności, w ramach której od semestru siódmego kontynuowane są studia, decydują sami studenci⁸.

Wiele kontrowersji budzi problem: czy uczelnie techniczne, których istotą jest kształcenie inżynierskie, mają prawo realizować, w ramach kierunku związanego z zarządzaniem, studia prowadzące do uzyskania dyplomu magistra.

Dość często słyzy się opinie, że kształcenie magistrów zarządzania powinno być domeną akademii ekonomicznych lub uniwersytetów. Przeciwnicy tych opinii są jednak zdania, iż kierunek kształcenia „Zarządzanie i Marketing” w uczelniach technicznych, jak i sylwetka absolwenta, znacznie różnią się od uniwersytetów i akademii ekonomicznych, a ponadto taki model kształcenia wynika z procesu dostosowania polskiego systemu edukacyjnego do standardów Unii Europejskiej.

Należy oczekiwać, iż w procesie dostosowywania polskiego systemu edukacji menedżerskiej do standardów Unii Europejskiej, w uczelniach technicznych utrzymane zostaną obydwa nurty kształcenia menedżerów: ekonomiczno-menedżerski oraz inżyniersko-menedżerski. Polska wchodząc do Unii Europejskiej musi również uwzględnić typowe dla siebie uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i kulturowe. Zatem model kształcenia na kierunku „Zarządzanie i Marketing” w uczelniach technicznych – bez względu na jego ukierunkowanie ekonomiczne lub inżynierskie – powinien być zdeterminowany zarówno polskimi tradycjami, modelami kształcenia w krajach Europy Zachodniej, jak również wymaganiami stawianymi przez Wspólnotę Europejską.

⁸ E. Krajewska-Bińczyk, M. Nowicka-Skowron. *Model restrukturyzacji studiów menedżerskich w uczelni technicznej na przykładzie Politechniki Częstochowskiej*, opracowanie wewnętrzne Wydziału Zarządzania Politechniki Częstochowskiej, s. 180–182.