

## Kierunki zmian w obszarze dydaktyki nauki o zarządzaniu w Polsce

### 1. Wstęp

W dziedzinie nauk ekonomicznych można wyróżnić trzy dyscypliny, a mianowicie: ekonomię, nauki o zarządzaniu oraz towaroznawstwo. Nauki o zarządzaniu należą także do nauk humanistycznych, zgodnie z uchwałą Centralnej Komisji do Spraw Stopni i Tytułów z dnia 23 czerwca 2003 r. w sprawie określenia dziedzin nauki i dziedzin sztuki oraz dyscyplin naukowych i artystycznych<sup>1</sup>. Jest to dość młoda dyscyplina naukowa, której ewolucja przebiega przez kilka faz<sup>2</sup> i której rozwój nadal trwa. Przynależność do dwóch dziedzin naukowych wynika m.in. z interdyscyplinarnego charakteru nauki o zarządzaniu i łączeniu elementów humanistycznych z ekonomicznymi. Dualny charakter tej nauki można również wiązać z aspiracjami formułowania praw ogólnych, wpisanymi w nauki ekonomiczne oraz z dążeniem do szczegółowego poznania, analizy i opisanego działań społeczności<sup>3</sup>.

Celem artykułu jest przedstawienie możliwych kierunków zmian w obszarze dydaktyki nauk o zarządzaniu w polskich uczelniach publicznych. Koncentracja na uczelniach publicznych wynika z trzech rodzajów przesłanek, a mianowicie: a) afiliacji autora publikacji, b) powszechnej opinii o uniwersytetach jako „konserwatywnych i skostniałych” tworcach publicznych<sup>4</sup> oraz c) konieczności dostosowania procesu nauczania wyższych uczelni do realnych potrzeb rynkowych, a więc nadania im pierwiastka przedsiębiorczości.

Mając na uwadze pragmatyzm i sytuacyjność tej dyscypliny naukowej, uwaga została skupiona na wykorzystaniu sieci relacji między przedsiębiorstwami a wyższymi uczelniami jako istotnym źródle praktycznej wiedzy dla polskich studentów.

---

<sup>1</sup> *Internetowy System Aktów Prawnych*, <http://isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WMP20030400586>.

<sup>2</sup> Więcej na ten temat m.in. [w:] S. Sudoł, *Nauki o zarządzaniu*, PWE, Warszawa 2012; T. Sobczak, *W kwestii uzupełnienia luki w ewolucji nauk o zarządzaniu w Polsce*, „Przegląd Organizacji” 9/2010, s. 23–26; J. Polowczyk, *Przyczynki do ewolucji nauk ekonomicznych na przykładzie ekonomii i nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 2/2009, s. 3–7; B. Kożuch, *Nauka o Organizacji*, CeDeWu, Warszawa 2007, s. 15–20; A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz, *Zarządzanie organizacjami*, TNOiK Dom Organizatora, Toruń 2001, s. 48–73.

<sup>3</sup> J. Niemczyk, *Chciałbyś coś odkryć?*, „Przegląd Organizacji” 10/2009, s. 4.

<sup>4</sup> F. Nowacki, *Aktywność przedsiębiorcza uniwersytetu trzeciej generacji – uniwersytet czy przedsiębiorstwo?*, [w:] D. Burawski (red.), *Uniwersytet trzeciej generacji. Stan i perspektywy rozwoju*, Poznań 2013, s. 35.

Artykuł składa się z trzech części. Pierwsza z nich akcentuje dydaktyczny charakter nauki, w tym nauki o zarządzaniu. W drugiej uwaga została skupiona na teoretycznych aspektach przedsiębiorczości publicznych szkół wyższych, w optyce kreatywności, innowacyjności i kooperacji. Część trzecia natomiast prezentuje praktyczne rozwiązania problemów komercjalizacji procesu nauczania na kierunkach zarządzania, opierając się na koncepcji uniwersytetu trzeciej generacji.

Zastosowana procedura badawcza obejmuje analizę pojęć oraz syntezę programu nauczania z zakresu nauk o zarządzaniu w polskich i amerykańskich uczelniach wyższych.

## 2. Nauki o zarządzaniu w świetle procesu dydaktycznego

Kategoria „nauka” jest pojęciem wieloaspektowym i niepoddającym się łatwo kategoryzacji. Niemniej jednak, uwzględniając prakseologiczny punkt widzenia, naukę w ujęciu czynnościowym można określić jako zbiór działań, których bezpośrednim celem jest generowanie społecznie doniosłej wiedzy własnej lub cudzej, przy założeniu poprawności metodologicznej w danej dziedzinie działalności naukowej<sup>5</sup>. Ten aspekt nauki podkreśla jej główny cel, jakim jest poznanie naukowe, czyli przedstawianie twierdzeń i praw naukowych za pomocą metod badawczych zapewniających dogłębne poznanie określonego obszaru badań<sup>6</sup>. Dotyczy on jednak działalności naukowej pracowników, a nie klientów – czyli studentów wyższych uczelni. Według Kazimierza Ajdukiewicza „nauka to tyle, co rzemiosło uczonych, czyli ogół czynności wykonywanych przez uczonych jako takich”<sup>7</sup>. Jednakże rola naukowca to nie tylko „uczenie się”, ale także „uczenie innych”, szczególnie w świetle nauki o zarządzaniu, które jest dyscypliną naukową o charakterze praktycznym.

Aspekty rezultatywne natomiast akcentują systematycznie uporządkowany zbiór zdań naukowych, czyli tych, które uważane są za prawdziwe, stanowiące fundament działalności naukowej. Częścią nauki jest dyscyplina naukowa, czyli ten fragment nauki, który może być skutecznie opanowany przez pracownika naukowego w zakresie badań i dydaktyki<sup>8</sup>. Dydaktyka jest nieodłącznym elementem poznania naukowego, a nauczanie o wynikach uzyskanych w trakcie tego procesu stanowi istotę i pojęcie nauki<sup>9</sup>. Według Barbary Kozuch: „nauka w znaczeniu wynikowym w szerokim ujęciu to rodzaj wiedzy, nazywanej wiedzą naukową, uzyskiwaną dzięki badaniom organizowanym racjonalnie,

<sup>5</sup> J. Zieleniewski, *Organizacja i Zarządzanie*, PWN, Warszawa 1981, s. 48.

<sup>6</sup> A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz, *op. cit.*, s. 20–21.

<sup>7</sup> K. Ajdukiewicz, *Logika pragmatyczna*, PWN, Warszawa 1975 [za:] A Czermiński, M. Czerska i in., *op. cit.*, s. 21.

<sup>8</sup> J. Zieleniewski, *op. cit.*, s. 48.

<sup>9</sup> A. Czermiński, M. Czerska, B. Nogalski, R. Rutka, J. Apanowicz, *op. cit.*, s. 19.

a w węższym znaczeniu to dyscyplina naukowa, czyli system wiedzy uzyskany przez racjonalne zbadanie rzeczywistości<sup>10</sup>.

Aspekt instytucjonalny nauki należy postrzegać jako zespół instytucji naukowych, których celem jest prowadzenie działalności naukowej i wdrożeniowej, a także kształcenie specjalistów i kadr naukowych oraz popularyzacja wiedzy naukowej. W tym ujęciu nauka to instytucje naukowe, a jej tożsamość przejawia się w ich strukturze, jednostkach naukowych kształcących specjalistów w dziedzinie zarządzania oraz organizacjach naukowych o charakterze społecznym<sup>11</sup>.

Nauki o zarządzaniu mają charakter praktyczny, co oznacza, że istotnym kryterium wartości naukowej tej dyscypliny jest jej przydatność<sup>12</sup>. Rolą nauki jest poszukiwanie prawdy i poznawanie rzeczywistości w sposób empiryczny. Jak jednak poznawać zarządzanie z sal wykładowych? Można oczywiście wykorzystywać powszechnie stosowane studia przypadków, uczyć na przykładach sukcesów biznesowych światowych korporacji, ale należy pamiętać, że nie każde z tych rozwiązań jest możliwe do powtórnej aplikacji oraz że nie jesteśmy w stanie przekazać wszystkich szczegółów sytuacyjnych. A te mogą zaważyć na powodzeniu danego przedsięwzięcia.

### 3. Przedsiębiorczość polskich publicznych szkół wyższych – ujęcie teoretyczne

Według Petera Ferdinanda Druckera poziom innowacyjności i przedsiębiorczości wyższych uczelni może wzrosnąć jedynie poprzez zewnętrzną ingerencję lub katastrofę<sup>13</sup>. Wydaje się, że kategoria przedsiębiorczości jest zarezerwowana dla organizacji generujących zysk, powstało jednak wiele prac dotyczących przedsiębiorczości w sektorze publicznym<sup>14</sup>, w tym także przedsiębiorczości publicznych szkół wyższych<sup>15</sup>, które podważają tę tezę. W świetle organizacji publicznych kategoria ta koncentruje się na dostarczaniu korzyści lokalnym społecznościom dzięki poszukiwaniu,

---

<sup>10</sup> B. Kozuch, *op. cit.*, s. 13.

<sup>11</sup> M. Trocki, *Tożsamość nauk o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 1/2005, s. 7–8.

<sup>12</sup> Ł. Sułkowski, *Natura poznania w naukach o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 10/2011, s. 6.

<sup>13</sup> M. Markowski, W. Popławski, *O konieczności tworzenia strategii szkół wyższych w Polsce*, „Przegląd Organizacji” 2009, s. 25 [za:] P. Drucker, *Natchnienie i fart, czyli innowacja i przedsiębiorczość*, Wydawnictwo Studio EMKA, Warszawa 2004, s. 204.

<sup>14</sup> Temat szerzej opisany [w:] D. Osborne, T. Gaebler, *Rządzić inaczej. Jak duch przedsiębiorczości przeniaka i przekształca administrację publiczną*, Media Rodzina, Poznań 1994; S. Zerbinati, V. Souitaris, *Entrepreneurship in the public sector: a framework of analysis in European local governments*, „Entrepreneurship & Regional Development” 17/2005; T. Kraśnicka, *Przedsiębiorczość sektora publicznego i jego uwarunkowania*, [w:] A. Frączkiewicz-Wronka (red.), *Zarządzanie publiczne – elementy teorii i praktyki*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2009; J. Rutkowski, *Partnerstwo publiczno-prywatne w Polsce i jego funkcjonowanie na przykładzie wybranych projektów*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2010.

<sup>15</sup> Temat szerzej opisuje B. Clark, *Creating Entrepreneurial University: Organizational pathways of transition*, International Association of Universities, Paris 1998; A. S. López, *Towards a model of entrepre-*

łączeniu i rekombinowaniu zasobów. Korzyści te mogą przyjąć formę przychodów, poprawy jakości procesów wewnętrznych, a także kreowaniu nowych rozwiązań. Marian Huczek podkreśla, że ten rodzaj przedsiębiorczości wymaga kooperacji z organizacjami z sektorów prywatnego i społecznego oraz wdrożenia innowacji<sup>16</sup>. Słowa klucze przedsiębiorczości uczelni publicznych to: kreatywność, innowacyjność i kooperacja, wpisujące się w ten sposób w wyróżniki funkcjonowania uniwersytetu trzeciej generacji.

Kreatywność dydaktyki w naukach o zarządzaniu może przyjąć różne formy. Przykładowo, pod dyskusję można poddać fakt przeprowadzania 30 godzin wykładów i 30 godzin ćwiczeń do zajęć z „podstaw zarządzania” prowadzonych na pierwszym roku studiów stacjonarnych, pierwszego stopnia, kierunku zarządzanie. Jest to przedmiot stanowiący wprowadzenie do nauki o zarządzaniu, prezentujący fundamenty tej dyscypliny, ale realizowany w tradycyjny sposób od wielu lat. Należy sobie zadać pytanie, czy studenci mający po 19–20 lat, nieznający języka specyficznego dla zarządzania, wyniosą korzyści z 60. godzin tego przedmiotu, realizowanego w podziale 1:1? Czy nie byłaby bardziej korzystna rezygnacja z wykładów na rzecz 30 godzin ćwiczeń i 30 godzin warsztatów? Połączonych z pracą własną studenta? Ćwiczenia realizowałyby treści wykładowe w minimalnym zakresie, wyrywkowo, korzystając z rezultatów pracy własnej studentów (polegającej na studiowaniu treści zagadnień teoretycznych), a warsztaty odbywałyby się w konkretnych przedsiębiorstwach, gdzie studenci na „żywym organizmie” rozwiązywałiby sytuacyjne problemy. Taki układ nie mógłby mieć charakteru symultanicznego, szeroki zakres organizacyjnych problemów bowiem uniemożliwiłoby równoległe prowadzenie procesu dydaktycznego. Rozwiązaniem jest podzielenie tego przedmiotu na dwa semestry i realizowanie treści utylitarnych w drugiej części roku akademickiego.

Takich przykładów przedmiotów, których sposób realizowania na kierunkach zarządzania zdezaktualizował się, można podać o wiele więcej (przede wszystkim tych unarzędziowionych: współczesne koncepcje zarządzania, metody organizacji i zarządzania czy zarządzanie strategiczne). W rzeczywistości, z uwagi na pragmatyczny charakter tej dyscypliny naukowej wszystkie z nich mogą być nauczane w formie elastycznej i dynamicznej, co jednocześnie rozwiązywałoby problemy studentów z praktykami. Wskazywałyby także kierunki specjalizacji dalszego kształcenia z obszaru zarządzania oraz kształtowałyby już od pierwszego roku studiów wizję pracy licencjackiej. Jednocześnie prawdopodobnym rezultatem byłby wybór przez studenta drugiego stopnia studiów w macierzystej uczelni – o co tak uczelnie zabiegają w sytuacji krytycznego dla nich niżu demograficznego.

---

*neurial universities: significance, theory and research implications*, “Review of Management Innovation & Creativity” 6/2013.

<sup>16</sup> M. Huczek, *Przedsiębiorczość sektora publicznego*, [w:] M. Jabłoński (red.), *Zarządzanie*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas” 2008, z. 1/2008, s. 22–25.

Wizja uniwersytetu humboldtowskiego przedstawia działalność dydaktyczną jako naturalną konsekwencję aktywności naukowej, przy jednoczesnym kształtowaniu w studentach postaw, które determinują ich zachowanie zawodowe i pozazawodowe. Wszechobecna mcdonaldyzacja, którą można opisać przez pryzmat uproszczenia, unifikacji i standaryzacji, i sprowadzenie nauczycieli akademickich do roli taśmowych robotników nauki, a nie mistrzów kształtujących swoich uczniów<sup>17</sup>, nie są wyznacznikami innowacyjności, stanowiącej jeden z wymiarów przedsiębiorczości<sup>18</sup>. Ewolucję nauczania w obszarze nauk o zarządzaniu wymusza także rynek, który eliminuje najsłabsze jednostki. Naturalną konsekwencją powinno być zatem tworzenie sieci i układów kooperacji: uczelnia – biznes, stanowiących gwarancję elastycznego dopasowania do zmiennych warunków otoczenia, w tym wymogów stawianych adeptom wyższych uczelni.

Dodatkowym argumentem, który przemawia za praktycznym procesem dydaktyki nauk o zarządzaniu jest ich aplikacyjny charakter i aspiracje w kierunku formułowania praktycznych dyrektyw. Fakt ten wcale nie umniejsza ich rangi – co podkreśla Stanisław Sudoł<sup>19</sup>. Jeśli współcześnie podstawowym czynnikiem rozwoju stają się zasoby niematerialne, takie jak wiedza, wizerunek czy reputacja, to nauki o zarządzaniu są bliżej praktyki gospodarczej niż kiedykolwiek wcześniej<sup>20</sup>.

#### 4. Przedsiębiorczość polskich publicznych szkół wyższych – ujęcie praktyczne

Każda zmiana rodzi opór i stawia przed innowatorami bariery (*idea killers*), jest to zupełnie naturalne. Praktyczne zastosowanie proponowanych rozwiązań również generuje wątpliwości: po pierwsze, jak zmienić anachroniczny układ wykłady *versus* ćwiczenia? Po drugie, skąd wziąć środki finansowe na dodatkowe nadgodziny, które byłyby efektem takiego rozwiązania? I po trzecie, jak stworzyć sieci relacji pomiędzy przedsiębiorstwami a uczelniami wyższymi – kierunkami zarządzania?

Pierwszy problem można rozwiązać, opierając się na danych liczbowych – w marcu 2014 roku poziom bezrobocia w Polsce wynosił 13,5%, czyli ponad dwa miliony osób, z czego 28,1% wynosi stopa bezrobocia wśród młodych ludzi<sup>21</sup>. Etyka dydaktyczna

<sup>17</sup> M. Ratajczak, *Państwo jako podmiot polityki rozwoju szkolnictwa wyższego w Polsce*, „Przegląd Organizacji” 7–8/2010, s. 5.

<sup>18</sup> S. Pierzchawka, A. Sus-Januchowska, *Organizacja przyszłości – próba konceptualizacji podstawowych kategorii epistemologicznych*, [w:] A. Stabryła (red.), *Innowacyjność we współczesnych organizacjach*, Wydawnictwo AE w Krakowie, Kraków 2005, s. 237–246.

<sup>19</sup> S. Sudoł, *op. cit.*, s. 40.

<sup>20</sup> A. K. Koźmiński, *Tradycyjna antynomia nauki i zarządzania*, „Nauka” 1/2000, s. 63–65, [za:] S. Sudoł, *op. cit.*, s. 101.

<sup>21</sup> *Sytuacja na rynku pracy w Polsce wśród osób młodych*, Nestle, Warszawa, <http://www.nestle.pl/> (dostęp: 15.11.2013).

wręcz nakazuje świadczenie usług przez nauczycieli akademickich na najwyższym poziomie, co można zmierzyć także stopniem przygotowania studentów do przyszłej pracy, w tym poziomem ich satysfakcji po ukończeniu studiów i znalezieniem godnej pracy, adekwatnej do ich specjalizacji. Takie działania prewencyjne nie tylko będą skutkować nabyciem praktycznego doświadczenia, ale także nawiązaniem relacji między przyszłymi pracodawcami a klientami wyższych uczelni, w tym także publicznych. Ponadto, w warunkach niekorzystnego trendu demograficznego i ostrej walki konkurencyjnej między uczelniami, realizowanej głównie na podstawie strategii cenowej (prowadzącej w konsekwencji do spadku przychodów uczelni), takie rozwiązanie byłoby unikatowym w skali całej Polski.

System motywowania polskich nauczycieli akademickich pozwala jedynie na zaspokojenie potrzeb fizjologicznych<sup>22</sup>. Osoby, które pozostały na uczelniach, zrobiły to z różnych powodów: a) z uwagi na pełnioną misję społeczną i status społeczny, b) satysfakcję z pracy naukowej i kariery z nią związanej, c) innych możliwości zewnętrznych i wewnętrznych, które zaspokajają pozostałe potrzeby w piramidzie Abrahama Masłowa, d) braku innych możliwości zewnętrznych i wewnętrznych, skutkującym frustracją i niezadowoleniem ze stanu obecnego (jest to najgorsze z możliwych rozwiązań). A przecież praca wykonywana przez pracowników wyższych uczelni, polegająca na przekazywaniu wiedzy młodym ludziom, nie należy do zadań trywialnych (sic!). Rzeczywistość uczelniana przynosi coraz większe rozczarowania. Nacisk na realizację projektów badawczych, finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki, obarczonych niemożliwymi do zrealizowania kryteriami oceny, skutkuje zwiększeniem nakładów na pracę naukową, jeszcze większą liczbą publikacji, wydłużeniem dnia pracy do 16 godzin i kresem kreatywnej dydaktyki. Ostatkiem sił wdramy nowe rozwiązania w formie konkursów, dyskusji, *case studies*, wykorzystując do tego celu nieformalne relacje z praktykami i zapraszając ich na zajęcia. Jak długo to potrwa? Jak długo praktycy będą chcieli uczestniczyć w czymś, z czego nie czerpią żadnych korzyści? Jak długo my, nauczyciele akademicy, będziemy trwać w tym systemie, który nas nie docenia ani finansowo, ani pozafinansowo?

Ostatni problem dotyczy stworzenia sieci relacji między praktyką a nauką. Modelowe rozwiązania w tym zakresie opisuje m.in. Tomasz Malczyk<sup>23</sup>:

<sup>22</sup> K. Oblój podkreśla, że: „kadra naukowa w Polsce się starzeje, systemy płacowe są absurdalnie spłaszczone, płace niskie, a możliwości dorabiania w naukach społecznych – praktycznie nieskończone”. Stwierdza również, że „wachlarz potencjalnych miejsc pracy dla profesjonalistów z różnych dyscyplin nauk o zarządzaniu jest olbrzymim zagrożeniem dla uczelni publicznych. Są to nie tylko uczelnie prywatne, ale także firmy doradcze, szkoleniowe, czy projekty finansowane ze środków Unii Europejskiej”, [w:] K. Oblój, *Kierunki reformy nauki polskiej*, „Przegląd Organizacji” 5/2008, s. 4.

<sup>23</sup> F. Nowacki, *op. cit.*, s. 33–34 [za:] T. Malczyk, *Festiwal nauki jako międzynarodowy instrument dyfuzji wiedzy*, „Przegląd Organizacji” 2/2012, s. 6–9.



- 1) upowszechnienie wiedzy w wyniku otwartych konferencji oraz seminariów, a także festiwali nauki z udziałem pracowników uczelni, studentów i praktyków – rozwiązanie wiąże się z dość dużym ryzykiem w postaci braku zainteresowania i realnych korzyści dla uczestników spotkań;
- 2) przygotowanie programów nauczania we współpracy z wiodącymi podmiotami na rynku, jako rozwiązanie ich problemów kadrowych, zarówno obecnych, jak i potencjalnych – co w wielu uczelniach wyższych, w tym Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu, ma już miejsce;
- 3) praktyki i staże studenckie mają miejsce w przedsiębiorstwach partnerskich – rozwiązanie nasuwa pytanie o sposób doboru studentów do takich praktyk, bez wcześniejszej znajomości ich zainteresowań i posiadanych kompetencji;
- 4) współfinansowanie studiów dla najwybitniejszych studentów – pytanie, co z osobami, które nie wykazują wybitnych zdolności – przynajmniej na początku drogi uczelnianej?
- 5) powstające przy wyższych uczelniach inkubatory przedsiębiorczości – jednak ich zadaniem jest raczej wspomaganie nowych przedsiębiorstw niż generowanie rozwiązań w obszarze kooperacji firma–uczelnia.

Ostatnim rozwiązaniem modelowym sugerowanym przez autora są prace zlecone przez organizacje angażujące studentów przy rozwiązywaniu najprostszych problemów i identyfikacji trendów rynkowych, o czym również traktuje niniejsze opracowanie, jednak w bardziej wyrafinowanej i długookresowej formie.

Przykładem dobrych praktyk w omawianym obszarze jest funkcjonowanie Forum Edukacji Biznesowej przy Uniwersytecie Ekonomicznym we Wrocławiu. Jest to organizacja, której misja koncentruje się na kształceniu kompetencji biznesowych studentów oraz łączeniu doświadczeń praktyków biznesu z wiedzą akademicką<sup>24</sup>. Aktywnie działając od 2008 roku pod kierownictwem prof. Jerzego Niemczyka, Forum stanowi jeden z najbardziej efektywnych podmiotów wprowadzających studentów w tajniki praktyki, organizując spotkania w formie wykładów i dyskusji z menedżerami polskich organizacji. Rozszerzenie skali działania tej organizacji na przedmioty realizowane na kierunkach zarządzania i aktywne włączenie studentów w rozwiązywanie realnych problemów współczesnych przedsiębiorstw byłoby rozwiązaniem, które z dużym prawdopodobieństwem zmieniłoby krajobraz polskiej gospodarki.

Szansą na rozwiązanie problemów dydaktyki nauki o zarządzaniu jest nawiązywanie aktywnej współpracy między praktyką i nauką. W pierwszej kolejności uwaga powinna zostać skupiona na małych i średnich organizacjach, będących w fazie rozwoju, zarządzanych w sposób intuicyjny, bez wparcia ze strony teorii i przy braku doświadczeń menedżerskich zatrudnionej kadry. Większość przedsiębiorstw funkcjonujących

---

<sup>24</sup> Forum Edukacji Biznesowej, [http://www.feb.ue.wroc.pl/3,misja\\_i\\_cele.html](http://www.feb.ue.wroc.pl/3,misja_i_cele.html). (dostęp: 15.11.2013)

w formie indywidualnej działalności gospodarczej (osoba fizyczna) czy spółek potrzebuje wsparcia naukowego, w różnych obszarach związanych z zarządzaniem. Takie działania mogą dotyczyć wdrożenia współczesnych koncepcji i metod zarządzania (TQM, Lean Management, *benchmarking*, *outsourcing*, *insourcing*) czy zagadnień realizowanych na podstawach zarządzania, m.in. w obszarze funkcji zarządzania, jaką jest planowanie: ustalenie systemu celów w organizacji, organizowanie: wykonanie opisów stanowisk pracy (co często przedsiębiorstwa zlecają na zewnątrz i płacą za to wysokie stawki), motywowanie: wdrożenie bardziej efektywnych i mniej kosztujących firmę rozwiązań, lub w obszarze kontroli, polegających nawet na identyfikacji patologii kontroli. Wydaje się, iż w obliczu wyników badań dotyczących stanu wdrożenia narzędzi planistycznych w polskich organizacjach<sup>25</sup>, aplikacja rozwiązań z tego obszaru, w formie współpracy studentów – firmy, pod kontrolą pracowników dydaktycznych, byłoby rozwiązaniem większości analizowanych problemów. W wyniku komercjalizacji dydaktyki na kierunkach zarządzania można osiągnąć wiele niesprecyznych celów, w tym sfinansować dodatkowe nadgodziny dla pracowników naukowych i przede wszystkim realizować tę dyscyplinę zgodnie z realnymi rynkowymi potrzebami.

Takie rozwiązania są szeroko stosowane w uczelniach wyższych Stanów Zjednoczonych. Realizując cel niniejszego opracowania, szczegółowo przeanalizowano treści i metody dydaktyczne trzech uczelni, a mianowicie Uniwersytetu w Oregonie oraz w Kalifornii: Szkoły Biznesu w Berkley i Uniwersytetu Stanforda. Nagminnie wykorzystywane na tych uczelniach są rozwiązania projektowe, ustne prezentacje, dyskusje i analizy studiów przypadków, co także występuje w polskich uniwersytetach. Jednakże współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami jest wskazywana jako podstawowa metoda dydaktyczna dopiero na poziomie magisterskim. Stąd propozycja przeprowadzenia w pierwszej kolejności ciągów ćwiczeniowych, być może nawet wydłużonych do 45 godzin podczas pierwszego semestru zajęć, skupiająca się na zaznajomieniu studentów z językiem zarządzania, wskazaniem dróg poszukiwania wiedzy w pozycjach bibliograficznych, polskich i zagranicznych, a dopiero na drugim semestrze (bądź jak w SUA – drugim stopniu) zajęć o charakterze warsztatowym.

Jedno jest pewne. Na zachodnich wyższych uczelniach nie ma przedmiotu „nauki o organizacji”, który Jan Lichtarski wprost nazywa „patologią” na kierunkach zarządzania. Jest to przedmiot, który w rzeczywistości prezentuje zmodyfikowane treści zajęć „nauka o przedsiębiorstwie”, a przecież nie każda organizacja jest przedsiębiorstwem<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> R. Krupski, *Elementy koncepcji zarządzania okazją w organizacji*, [w:] *Dynamika zarządzania organizacjami, Paradygmaty – metody – zastosowania*, Prace Naukowe AE w Katowicach, Katowice 2007, s. 95–106; A. Sus, *The Real Options Approach – As the Modern Philosophy of Strategic Planning – the Results of Empirical Research*, Management Trends in Theory and Practice, S. Hittmar (ed.), Scientific Papers, EDIS, University Publishing House, University of Zilina, Žylina 2013, p. 50–53.

<sup>26</sup> J. Lichtarski, *Naprawmy proces kształcenia na kierunku „zarządzanie”*, „Przegląd Organizacji” 1/2009, s. 3–4.



Próby łączenia treści teorii o organizacji, które stanowią fundament przedmiotu „podstawy zarządzania”, oraz „nauki o przedsiębiorstwie”, prowadzą do frustracji nauczycieli akademickich, którzy starają się dopasować do standardów ministerialnych. Nie ma usprawiedliwienia dla tak sformułowanych ram nauczania tego przedmiotu i nawet interdyscyplinarność nauk o zarządzaniu nie jest w stanie wpłynąć na eliminację konfliktów między tymi przedmiotami.

Interesujący kierunek zmian w obszarze dydaktyki podstaw nauk o zarządzaniu podniosła także Agnieszka Leszczyńska, która wskazała potrzebę nauczania tego przedmiotu na wszystkich uczelniach, nie tylko ekonomicznych, ale również medycznych, technicznych, rolniczych czy pedagogicznych. Być może byłaby to, według autorki, jedna z możliwych dróg do zmniejszenia luki zarządzania „ku pożytkowi ogółu”<sup>27</sup>.

## 5. Zakończenie

Zadaniem wyższych uczelni jest przygotowanie młodzieży do kolejnej roli społecznej – zajęcia odpowiedniego miejsca na rynku pracy. Uzyskane kwalifikacje powinny gwarantować młodym ludziom odpowiednią, godną pracę. Według Janusza T. Hryniewicza to właśnie państwo jest odpowiedzialne wobec społeczeństwa za „dostarczenie wykonawców usług” potrafiących je świadczyć na co najmniej zadowalającym poziomie<sup>28</sup>. Zaprezentowane przykłady wdrożenia innowacyjnych metod dydaktycznych na kierunkach zarządzania nie wymagają dużych nakładów finansowych. W rzeczywistości będą generować większą liczbę klientów kierunków ekonomicznych, a dzięki sieci relacji student–przedsiębiorstwa prowadzić do utrzymania trwałej przewagi konkurencyjnej uczelni. Wymagają jednak zaangażowania ze strony pracowników uczelni, którzy obciążeni zarówno pracą dydaktyczną, jak i naukową<sup>29</sup> oraz realizowanymi pozostałymi aktywnościami nie są w stanie uczestniczyć w tym procesie. Być może jest to rola dla centrów naukowych, które zaczynają powstawać przy wyższych uczelniach? Przynajmniej w obszarze generowania sieci kooperacji na linii: uczelnia–biznes. Niemniej jednak zmiany w obszarze dydaktyki nauk o zarządzaniu są konieczne, a zaprezentowana w niniejszym artykule utylitarna droga jest jedną z możliwych.

---

<sup>27</sup> A. Leszczyńska, *Ponownie kilka słów o zarządzaniu*, „Przegląd Organizacji” 7–8/2006, s. 20–22.

<sup>28</sup> J. T. Hryniewicz, *Państwo a reformowanie polskiej nauki*, „Przegląd Organizacji” 9/2010, s. 32.

<sup>29</sup> Zbyt duże zaangażowanie dydaktyczne pracowników naukowych podkreślił K. Obłój, akcentując, że „obciążenia dydaktyczne pozostały jak w komunizmie – na Uniwersytecie Warszawskim jest to 210 godzin. Jeśli traktuje się poważnie swoje obowiązki i systematycznie unowocześnia wykłady i zajęcia (wielu pracowników naukowych naprawdę to robi, a młodzi robią to wspaniale), to oznacza *de facto* około 1000 godzin rocznie poświęconych na dydaktykę. I wtedy na naukę miejsca pozostaje bardzo mało”, [w:] *Kierunki reformy nauki polskiej*, „Przegląd Organizacji” 5/2008, s. 3.

