

Povzetek razprave na debatnem večeru Društva slovenska akademija za management, ki je bil v sredo, 8. decembra, v sejni sobi CISEF na Ekonomski fakulteti

Tema debatnega večera je bila »Izobraževanje managerjev s poudarkom na bolonjskem študijskem programu«. V prvem delu razprave, ki jo je vodil prof. dr. Miran Mihelčič, je prof. dr. Rudi Rozman predstavil problematiko obravnavane teme. Iz prikaza prosojnic, ki jim je na predstavitvi sledil, prav tako pa tudi iz njegovega razmišljanja v spletni reviji »Izzivi managementu« (sam-d.si), je razvidna rdeča nit njegove predstavitve. Zato navajamo le nekaj bistvenih poudarkov iz njegove predstavitve.

I. Poudarki iz uvodne predstavitve

(več o sami temi je v prosojnicah predstavitve in v razmišljanju v 4. številki spletne revije Izzivi managementu na spletnih strneh sam-d.si)

- 1. Uspešnost podjetij (in drugih združb) je odvisna v veliki meri od managerjev (ravnateljev). Pregled dosegljivih dokumentov podjetij kaže, da je **znanje o managementu (ravnateljevanju) pri managerjih večinoma neustrezno.****
- 2. Njihovo izobraževanje mora temeljiti na bistvu, vsebini njihovega dela:** zagotavljanju smotrnosti (planiranje, organiziranje, razvoj zmožnosti zaposlenih in vodenje, kontrola), usklajevanju (vsebina njihovega dela) in odločanju (proces njihovega dela).
- 3. Na temelju njihovega dela in ugotavljanju potreb v praksi je treba pripraviti ustrezne programe izobraževanja za management.** V predstavitvi je bil dan (približen) smiseln nabor predmetov, ki izvira iz poznavanja managementa in poznavanja zahtev v praksi. Primerjava z dejanskimi programi kaže v managerskem delu programov na precejšnja odstopanja, saj so **dejanski programi v veliki meri neustrezni**, pripravljene na temelju obstoječega znanja in ne izhajajo iz zaokrožene celote in potreb managementa.
- 4. Povedano velja tako za stare (4,5 let) programe kot za bolonjski program. Ta stvari poslabšuje**, saj se je dejansko uveljavil petletni študij namesto prejšnjega 4,5 letnega. Ni magistrskega študija študentov po nekaj letih prakse. Namesto večje učinkovitosti in uporabnosti, kar je bil cilj bolonje, je prišlo do manjše učinkovitosti in uporabnosti.
- 5. V nastali situaciji se ponujata dve rešitvi.** Prva, v skladu z bolonjo, je prilagoditev programov tako, da bo študent po treh letih pridobil enako, če ne večje uporabno znanje kot doslej. Po vsaj nekajletni zaposlitvi v praksi lahko nadaljuje magistrski študij managementa. Doktorski študij mora v večji meri upoštevati možnost priprave disertacij tudi strokovnjakom iz prakse. Druga možnost je pristati na dejansko stanje in upoštevati petletni študij. V tem primeru, ki nima veliko stika z bolonjo, je nujno ponovno vpeljati prejšnjemu magistrskemu študiju podoben specialistični študij.

II. Poudarki iz razprave

V živahni in vsebinsko bogati razpravi, v kateri so sodelovali vsi udeleženci debatnega večera, so bila prisotne predvsem naslednja razmišljanja:

1. Znanje managerjev s področja managementa pri nas je razmeroma skromno. O tem priča vrsta managerskih dejavnosti, ki kažejo vrsto pomanjkljivosti in nerazumevanja managerskega dela. V veliki meri ostajajo izvajalci – specialisti. Deloma to neznanje izvira tudi iz nepoznavanja managerskega dela.

2. Šole s področja managementa ali programi managementa preveč poudarjajo, da bodo udeleženci postali managerji. To se redko zgodi, zato so močno razočarani in postavljajo prevelike zahteve po svojem položaju. Zaradi narave in zahtevnosti njihovega dela je nujno preverjanje njihove etičnosti in družbene odgovornosti, česar izobraževanje ne daje in je bolj posledica osebnostnih lastnosti managerjev. Nujne so tudi izkušnje, s tem preverjanje usposobljenosti kandidatov za managerje. Zato bi morali bolj poudariti, da so z ustreznim izobraževanjem sicer dana znanja za opravljanje managerske funkcije, kar je sicer nujen, a ne zadosten pogoj za izbiro managerjev.

3. Kar nekaj razprave je bilo o smiselnosti (ustanovitve) šol in programov za management na prvi stopnji fakultete ali visokih šol. Večina managerjev začenja kot poslovno-funkcijski managerji, kar pomeni, da morajo ob poznavanju svojih izvajalnih področij še nekaj vedeti o managementu. To vedenje o managementu je dodatno znanje; management je v tem primeru funkcija in ne poklic. Zato bi zadoščalo, da bi v tehnične, poslovne in podobne študije vključili nekaj predmetov s področja managementa (glej prosojnice). Na višji ravni, ko management postane poklic (teh managerjev ni veliko) pa bi kandidati pridobivali znanja na drugi-podiplomski stopnji. Medtem ko je del razpravljavcev menil, da na prvi stopnji programi in šole za management niso smiselne, je drugi del menil, da je to smiselno izobraževanje, predvsem za »štabne specialiste«, verjetno tudi za ravnatelje manjših projektov.

4. Na prejšnje razmišljanje v določeni meri vpliva ugotovitev, da so programi managementa namenjeni tudi štabnim strokovnjakom - oddelkom, ki podpirajo managerje: planski, analitski, organizacijski, informacijski, za kakovost, za nagrajevanje strokovnjaki. Za razliko od managerjev so specialisti – izvajalci (a ne v poslovnih funkcijah) v posameznih procesih, za katere odgovarjajo managerji. Zanimivo je tudi vprašanje, ali je bolj smiselno napredovati v višji management managerje poslovnih funkcij ali managerje štabnih oddelkov. Morda dejansko stanje odraža razumevanje dela managerjev, ki naj bi bilo ali bolj strokovno ali bolj operativno.

5. Poudarjena je bila škoda, povezana z neveljavitvijo bolonje, zaradi ukinitve magistrskih programov managementa. Po končanih »specialistični« fakultetah in več letih prakse so se kandidati za managerje odločali za magistrski študij managementa. Večina študentov je smatralo to obliko nadaljevanja študija po praksi kot izjemno ustrezno. Čeprav je bila zamisel bolonje enaka, v praksi ni uspela. Saj večina študentov nadaljuje magistrski študij brez prakse.

Glede na to, da teh magistrskih programov ni že nekaj let, se bo kmalu že tako slabo stanje glede managementa še poslabšalo.

6. Zaradi hitrega spreminjanja znanja je nujno sistematično izpopolnjevanje managerjev tudi po zaključenem (petletnem) rednem študiju.

7. Doktorski študij, kot je zamišljen, onemogoča sodelovanje v tem študiju managerjem in drugim strokovnjakom iz prakse. Doktorske disertacije so vse bolj statistično in vse manj vsebinsko naravnane. Nujno je upoštevati možnost doktoriranja tudi ljudi iz prakse (ne zgolj tistih iz fakultet in institutov); ali to vključuje enoten doktorat ali razlikovanje pri tem, ni bistveno.

8. Po informaciji o tem, da zlasti tehnične fakultete razmišljajo o sistemu 5+0 je tekla krajša razprava o tem, da je morda to smiselna rešitev za posamezne študije. (Če bo šel razvoj mimo zamisli bolonje, da bo dejanska izvedba takšna, da bodo študentje brez prekinitve nadaljeval še 2. stopnjo, bo itak povsod v praksi sistem 5+0). Z vidika managementa bi kazalo v tem primeru vključiti nekaj več ravnalnih predmetov ali pa pridobiti del študentov na magistrski program managementa (po treh ali petih letih študija).

9. V razpravi je bilo poudarjeno tudi mnenje, da je treba **ločevati med srednjimi in managerji prve linije na eni in managerji celih združb**. Za prve zadošča ožji nabor predmetov v njihovem izvirnem študiju. V izbiri teh predmetov lahko sodeluje tudi društvo. Za vrhnji management pa je smiselno izobraževanje na magistrskem programu managementa in organizacije.

10. Strokovnjaki – specialisti in njihove zmožnosti so pogosto premalo izkoriščene, kar je posledica neustreznega dela managerjev, ki sami izvajajo, namesto da bi iskali ustrezno zahtevne naloge za specialiste.

11. Smiselno bi bilo, da se akademija v večji meri vključuje v potrjevanje ustreznosti upravljavcev, pa tudi managerjev s posameznih področij.

12. V razpravi so se razpravljavci dotaknili še nekaterih problemov, ki niso ozko povezani z izobraževanjem managementa in bolonjo, npr. dolgo trajanje študija, padanje kakovosti študija, premajhno zanimanje študentov za resen študij ipd.