

NOWOCZESNY MODEL KSZTAŁCENIA MENEDŻERSKIEGO. W KIERUNKU CYWILIZACJI INFORMATYCZNEJ

Marian KRUPA*

*Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Oświęcimiu; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Projekt wdrożenia systemu zintegrowanego do zarządzania uczelnią.

Streszczenie: Totalna informatyzacja gospodarki i zarządzania jest faktem. Roczny rynek oprogramowania i usług informatycznych w skali globalnej wynosi wartość 200 mld USD [3]. O ile podstawowym przedmiotem informatyzacji jest biznes, to coraz częściej projekty IT obejmują wszystkie pozostałe obszary działalności człowieka, w tym organizacji tzw. „non-profit”. Informatyzacja gospodarki implikuje, w sposób oczywisty, poważne wyzwania dla systemów edukacji, w tym w sposób szczególny wpływa na model kształcenia menedżerów na miarę XXI w. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie nowoczesnych modeli kształcenia menedżerskiego uwzględniających procesy i trendy związane ogólnie z informatyzacją społeczeństw a w szczególności informatyzacji zarządzania.

Słowa kluczowe: cywilizacja informatyczna, informatyzacja gospodarki, informatyzacja zarządzania, projekty IT, edukacja menedżerska, programy kształcenia menedżerów.

1. INFORMATYZACJA ZARZĄDZANIA - WPROWADZENIE

Cywilizację informatyczną definiujemy jako epokę gospodarczą, w której dominującym narzędziem gospodarowania jest komputer, zaś kluczowymi źródłami kształtowania wartości organizacji jest wiedza [2]. Oznacza to, że komputer stał się podstawowym narzędziem pracy, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, jak również ze względu na przystosowanie ergonomiczne systemu informatycznego względem człowieka. W takich uwarunkowaniach cywilizacyjnych jest truizmem stwierdzenie, że każdy pracownik, a zwłaszcza menedżer w procesie kształcenia musi zdobyć odpowiednie kwalifikacje informatyczne. Nie jest to jednak, analizując różne programy kształcenia, podstawowy wyznacznik jakości oferty programowej uczelni w Polsce.

Współcześnie, każda organizacja musi się zatem zmierzyć z wyzwaniami cywilizacji informatycznej, a to oznacza, że musi zapewnić odpowiednie kompetencje swoim pracownikom w wymiarze nie tylko technicznym ale również w wymiarze społecznym.

Jest kwestią bezsporną i ponadczasową, że o sukcesie czy porażce procesu informatyzacji organizacji decyduje człowiek, który tworzy nie tylko odpowiedni poziom kultury technicznej w danej organizacji ale również kształtuje pozytywny lub negatywny społeczny klimat pracy w nowej, z informatyzowanej rzeczywistości gospodarczej. Należy zatem pamiętać o podstawowym założeniu, że *aby się rozwijać, zwiększać swe zdolności twórcze, swoje zasoby kompetencji, siłę reagowania na konkurencję, przedsiębiorstwo nie może w zasadzie liczyć na nic innego, jak tylko na zdolności swojego personelu* [1].

Zmiana cywilizacyjna wymuszona technologiami informatycznymi determinuje konieczność zmian organizacyjnych rozumianych zarówno jako zmianę na płaszczyźnie techniczno-organizacyjnej w zakresie realizacji kluczowych procesów biznesowych jak też na płaszczyźnie społecznej. Zmiana zaś, oznacza zarówno dla kadry kierowniczej jak i dla pracowników umiejętność wypracowania nowej płaszczyzny porozumienia i komunikacji. Zbudowanie nowego „status quo” nie jednak łatwe. Kluczowym ogniwem prowadzącym do wypracowania sukcesu jest niewątpliwie pracownik – *człowiek uwikłany w skomplikowane procesy przemian zachodzące w organizacji, którą wcześniej rozumiał i w dużej mierze akceptował. Architektura systemów, automatyzacja procesów, integracja międzymodułowa, autoryzacja i szyfrowanie, interfejsy i rozszerzenia, aplikacje kompozytowe, pulpity menedżerskie itd. prawie zawsze oznaczają dla niego problemy, nie tylko zresztą komunikacyjne ale również adaptacyjne. Bowiem, jeżeli czegoś nie rozumiemy, to zazwyczaj to odrzucamy – prosta zasada wpisana w naturę człowieczeństwa* [4].

Pozostaje jeszcze jedna kwestia – umiejętność twórczego wykorzystania technologii informatycznych. Organizacje biznesowe ze swojej natury muszą być kreatywne, to jest stale poszukiwać własnej tożsamości i niepowtarzalności w konkurencyjnym otoczeniu. Technologia informatyczna nie może zatem stanowić jedynie metody na upraszczanie, standaryzowanie, automatyzowanie działań na poziomie operacyjnym zarządzania przedsiębiorstwem. Oczekujemy czegoś znacznie więcej – tj. możliwości uzyskania synergii organizacyjnej, swoistej wartości dodanej zarówno w wymiarze ekonomicznym ale również społecznym.

Właściwym przykładem uzyskania pozytywnych efektów, zarówno w wymiarze ekonomicznym i społecznym, w wyniku zastosowania technologii informatycznych jest model tzw. telepracy. Zakłada on jednocześnie obniżenie transakcyjnych kosztów pracy dla przedsiębiorstwa przy równoczesnym zwiększeniu satysfakcji pracownika, chociażby z samego faktu uzyskania znacznej swobody i elastyczności czasu i miejsca wykonywanej pracy.

Reasumując, informatyzacja zarządzania implikuje nowy model organizacji, a tym samym nowy model kształcenia, w tym kształcenia menedżerskiego. Do kluczowych aspektów determinujących jakość procesu kształcenia, a wynikających ze zmian cywilizacyjnych w wymiarze technicznym i społecznym, zaliczyć należy kompetencje w zakresie wiedzy informatycznej, kultury organizacyjnej, otwartości na zmianę jak też umiejętności kreatywnego wykorzystania komputera, w celu uzyskania synergii organizacyjnej. Nie są to wyzwania łatwe aczkolwiek niezbędne.

2. SYNDROM ILUZJI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE

*„Studia są niebezpieczne”. Pozwalają nam się ludzi,
że będziemy pożądanymi na rynku pracy* [2].

Dyskusja dotycząca modelu kształcenia menedżerskiego w Polsce nie jest zjawiskiem nowym. Od samego początku transformacji systemowej, z chwilą zaistnienia na masową skalę rodzimej przedsiębiorczości, niebanalne pytanie o nowy kształt procesu kształcenia

kadry menedżerskiej w Polsce pojawiało się na wielu konferencjach naukowych z zakresu organizacji i zarządzania [2]. Zmiany w zakresie transformacji systemowej nałożyły się na zmiany związane z integracją europejską, jak też meta procesami społecznym zachodzącymi w skali globalnej – cywilizacja informatyczna.

Wraz z poszukiwaniem własnych i tzw. „zachodnich” wzorców, wdrożono trzystopniowy model kształcenia oparty na studiach licencjackich, magisterskich i doktoranckich [9]. Po dwudziestu latach stosowania powyższego modelu kształcenia, możemy dokonać oceny jakościowej w wymiarze zarówno systemowym jak i programowym, wskazując na mocne i słabe strony tego rozwiązania.

Refleksję dotyczącą oceny jakościowej modelu kształcenia na poziomie wyższym w Polsce rozpoczniemy od wypowiedzi prezesa firmy Asseco Poland - firmy informatycznej, która odniosła spektakularny sukces na arenie europejskiej w obszarze usług informatycznych. Adam Góral w jubileuszowym wydaniu „Computerworld” krytycznie ocenia jakość kształcenia, nie tylko zresztą menedżerskiego na poziomie wyższym w Polsce. Do kluczowych wad, prezes firmy Asseco, zalicza przede wszystkim archaiczną programów nauczania, nieprzygotowaną merytorycznie kadrę dydaktyczną jak też sam model organizacji szkolnictwa wyższego w Polsce. A. Góral stwierdza: *Szukamy talentów we wszystkich krajach, w których działamy. Polska ma jednak problem z innowacyjnością. Jest to wynikiem złego systemu edukacji. Po 20 latach wciąż mówimy, że polska nauka jest daleko od praktycznego wykorzystania swoich zdobyczy* [13]. Podobną niezwykle negatywną ocenę uzyskały również programy nauczania. Czytamy: *Żartem jest też struktura kierunków. Kształcimy przyszłych bezrobotnych. Od humanistów nie możemy oczekiwać, że będą innowacyjnymi* [13]. W efekcie wszyscy, w tym polskie firmy odnoszące sukcesy, ponosimy koszty takiego modelu kształcenia i organizacji badań naukowych¹. Dla Asseco Poland oznacza to, że korporacja staje się swoistą *szkołą dla absolwentów uczelni wyższych* [13]. Trzeba przyznać, że cytowana wypowiedź i wiele innych opinii pochodzących ze świata biznesu nie napawa optymizmem. Jakość kształcenia w cytowanym artykule nie dotyczy bezpośrednio oceny przygotowania kadry naukowców, liderów społecznych, w tym ogólnie definiowanej inteligencji, ile raczej specjalistów-menedżerów, niemniej jednak powyższy głos w dyskusji nt. jakości kształcenia w Polsce należy potraktować poważnie.

Pierwszy problem dotyczy faktu braku solidnego kształcenia zawodowego, czy też raczej specjalistycznego (profesja), na poziomie nie tyle podstawowym (a i z tym są problemy) ale właśnie wyższym. Temu miały służyć studia licencjackie, w myśl założeń wynikających z trzystopniowego systemu kształcenia wyższego. W praktyce studia licencjackie są traktowane jako kształcenie o charakterze ogólnokształcącym, mające na celu tak naprawdę wyrównywanie poziomów zgodnie z minimami programowymi.

¹ *Przedsiębiorcom polskim (...) udaje się wejść do czołówki europejskiej. Asseco ma 5. pozycję. A na której pozycji w Europie są polskie uczelnie wyższe? Znajdują się w 4, 5 setce... W jaki sposób w takich warunkach mają dostarczać odpowiednio przeszkolonych absolwentów na rynek? Wszyscy płacimy za to, że na rynek pracy wchodzi nieprzygotowane osoby. Wszyscy Polacy powinni głośno domagać się prawdziwej reformy szkolnictwa. W tym m.in. rezygnacji z habilitacji. Powstają sztuczne limity dotyczące samodzielnych pracowników naukowych niezbędnych do otwierania kierunków na uczelniach niepublicznych doprowadziły do zablokowania dopływu świeżych kadr do szkolnictwa wyższego. Dlatego właśnie nasze firmy płacą wysoką cenę. Są bowiem często szkołą dla młodych absolwentów wyższych uczelni. W wielu krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej zdobywa się doktorat i w ten sposób otrzymuje się przepustkę do kariery naukowej* [13].

A przecież z założeniami reformy szkolnictwa wyższego wprowadzającego trzystopniowy model kształcenia (tj. studia licencjackie, magisterskie i doktoranckie) każdy poziom miał realizować inny cel edukacyjny. Co należy zatem zrobić?

Obok zmian programowych, czyli takich, które bardziej zawierają treści praktyczne, zawodowe, szczególnie potrzebna jest integracja szkół wyższych ze światem biznesu i administracji. Bez dostępu do kadry profesjonalistów, najnowszych rozwiązań organizacyjnych, bez znajomości modelowych procesów biznesowych, bez dostępu do najnowszych technologii nie zapewnimy odpowiedniego poziomu kształcenia w ramach jakichkolwiek studiów licencjackich. Warto tutaj wsłuchać się mimo wszystko w głos liderów polskiego świata biznesu. Myślę, że i wtedy pojawiłaby się szansa na nowe źródła finansowania takiego modelu kształcenia, na możliwość pozyskania profesjonalnej kadry wykładowców, na pozyskanie najnowszych technologii, w tym technologii informatycznych.

Drugi problem dotyczy kształcenia tzw. elit intelektualnych – liderów społecznych, menedżerów-przywódców. Istotą tego procesu jest ukształtowanie odpowiedniej dojrzałości, intelektualnej, etycznej i estetycznej [7]. Temu mają przede wszystkim służyć właśnie studia magisterskie. Jest to jakościowo inna ścieżka kształcenia realizująca inny cel dydaktyczny. Niestety, w wielu przypadkach realizacja tzw. studiów uzupełniających magisterskich (SUM) polega na rozszerzonym programie studiów licencjackich w formie: Zarządzanie II, Statystyka II, Ekonometria II itd. Nie następuje tutaj *de facto* żadna zmiana jakościowa. Wątpliwości w tym zakresie podziela również A. Deja-Wąsik stwierdzając: *Nazwa kierunku „zarządzanie i marketing” jest adekwatna bardziej do studiów biznesowych o charakterze zawodowym, przygotowujących do zawodu menedżera-specjalisty o określonej dziedzinie (marketing, finanse, kadry itp.), natomiast nie odpowiada w pełni studiom menedżerskim w uniwersytecie, których zadaniem jest formowanie „menedżera-kreatywnego przywódcy (P. Sadler, 1997) zdolnego do kierowania różnymi instytucjami i organizacjami oraz przygotowanego do ciągłej edukacji specjalistycznej [2].*

Wydaje się, że kształcenie elitarne musi mieć charakter ogólnokształcący, tj. interdyscyplinarny - w przeciwieństwie do kształcenia właśnie specjalistycznego jakimi są studia licencjackie [Damrosch, Deja-Wąsik, Świeżawski]. Choć są dopuszczalne, również na uczelniach w Polsce indywidualne ścieżki kształcenia umożliwiające planowanie programu interdyscyplinarnego czy wielodyscyplinarnego, nie ma w Polsce ani jednego wydziału o takim właśnie charakterze. Rzadko są zatem również prowadzone badania interdyscyplinarne.

Z tego wynika, że w dobrej wyższej uczelni muszą się rozwijać równolegle dwie wyżej opisane ścieżki kształcenia: 1) egalitarna dbająca o absolutnie najwyższy poziom kształcenia specjalistycznego uwzględniającego najnowsze rozwiązania, w tym najnowocześniejsze systemy IT; 2) elitarna przygotowująca kadrę naukową oraz liderów społecznych. Jak dotąd w Polsce istniejące rozwiązanie systemowe nie realizuje dobrze ani celu edukacyjnego (aspekt zawodowy), ani celu badawczego (aspekt naukowy), ani również kulturotwórczego (aspekt społeczny). Efektem takiego stanu rzeczy jest m.in. odległa pozycja dwóch najlepszych uczelni w Polsce na tzw. liście szanghajskiej oraz bardzo niska ocena polskich przedsiębiorców. I o ile przegrywamy w skali globalnej przede wszystkim ze względu na niski poziom dofinansowania badań naukowych jak i sposób

wykorzystania posiadanych środków, to niezwykle zastanawiająca jest kwestia niskiej oceny jakości kształcenia przez rodzimy świat biznesu jak i samych absolwentów szkół wyższych, którzy oczekują nie tyle wiedzy ogólnej ile raczej właśnie specjalistycznej. W tym przypadku, bolączką nie jest finansowanie wyższych uczelni ile rozwiązania systemowe determinujące programy nauczania jaki i dobór kadry dydaktycznej.

3. UNIWERSYTECKI MODEL KSZTAŁCENIA MENEDŻERÓW – W POSZUKIWANIU WIZJI KSZTAŁCENIA UNIWERSALISTYCZNEGO

Jak już stwierdzono, uniwersytecki model kształcenia menedżerów na poziomie studiów magisterskich, musi zakładać, w przeciwieństwie do kształcenia zawodowego, ogólnokształcący i wielodyscyplinarny program nauczania. Podstawowym celem zatem takich studiów jest przygotowanie menedżerów jako liderów społecznych. Edukacja menedżerska na poziomie uniwersyteckim musi się również odnosić do bogatej tradycji kształcenia uniwersalistycznego². W poszukiwaniu takiej właśnie uniwersalistycznej wizji, powinniśmy się opierać *a priori* na następujących przesłankach [2]:

- Uczyć się, aby wiedzieć (połączenie rozległej kultury ogólnej z dogłębną wiedzą obejmującą kilka pokrewnych dyscyplin);
- Uczyć się, aby działać (kształcenie kompetencji a nie kwalifikacji);
- Uczyć się, aby żyć wspólnie (kształcenie umiejętności współpracy);
- Uczyć się aby być (samodzielne i krytyczne myślenie, niezależność sądów, wyobraźnia, kreatywność).

Z. Łącała i Cz. Noworol wskazują dodatkowo na komplementarność kompetencji specjalistycznych i ogólnych kształtujących profil absolwenta studiów z zakresu „Zarządzania i marketing” w procesie kształcenia na poziomie uniwersyteckim. W przeciwieństwie do dość powszechnych opinii społeczności akademickiej, że studia uniwersyteckie nie powinny być z definicji przygotowaniem zawodowym, natomiast powinny rozwijać szerokie spojrzenie na studiowaną dziedzinę wiedzy i kształtować ogólne zdolności adaptacyjne młodych ludzi do nowych sytuacji [8].

Autorzy proponują następujący profil absolwenta studiów wyższych na kierunku „Zarządzanie i marketing”:

Tabela 1

Profil absolwenta kierunku studiów „Zarządzanie i marketing” – opracowany na podstawie kwestionariusza „Zadowolenie ze studiowania”

Kompetencje specjalistyczne	Kompetencje ogólne
<ul style="list-style-type: none">• Szerokie spojrzenie na problematykę zarządzania• Umiejętność projektowania biznesu	<ul style="list-style-type: none">• Motywacja do nauki i doskonalenia własnych kompetencji zawodowych• Umiejętność pracy zespołowej

² W pojęciu „universitas” według W. Stróżowskiego możemy odnaleźć dwa znaczenia. Pierwsze, wskazuje na to co rozumiemy jako powszechność, otwartość; drugie określa nam całość, całokształt, wspólność. Por.: W. Stróżowski, *W kręgu wartości*, Kraków 1992, s. 9.

<ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność projektowania struktury organizacyjnej firmy • Wykonywanie analiz strategicznych i ekonomiczno-finansowy firmy • Opracowanie wniosków inwestycyjnych i kredytowych • Umiejętność zarządzania ludźmi • Umiejętność prowadzenia badań i analiz rynkowych • Umiejętność wykorzystania reklamy w zarządzaniu • Stymulowanie procesów innowacyjnych 	<ul style="list-style-type: none"> • Umiejętność komunikowania się • Pomysłowość i kreatywność w rozwiązywaniu problemów • Elastyczność w myśleniu i postępowaniu • Umiejętność krytycznego myślenia • Tolerancyjność wobec odmienności przekonań i postaw ludzi w sytuacji pracy • Niezależność poglądów • Poznawanie samego siebie • Wiara we własne możliwości i przekonanie o swojej wartości
--	---

Zródło: Z. Łącała, Cz. Noworol, *Rola kształcenia w planowaniu karier menedżerów*, [w:] T. Borkowski, A. Marcinkowski, A. Oherow-Urbaniec (red.), *Dz. Cyt.*, s. 136.

Ostatecznie współczesną wizję kształcenia menedżerskiego³ na poziomie uniwersyteckim, uwzględniającą zarówno uwarunkowania cywilizacyjne i społeczne przedstawione w zarysie w punkcie pierwszym, jak też oczekiwania biznesu i jego ocenę jakości kształcenia (punkt drugi) oraz bogatą tradycję Uniwersytetu, możemy zapisać przy pomocy modelu „7 As” [6]. Zawiera on następujące kompetencje zawodowe (*Abilities*) współczesnych menedżerów:

- **Wiedza** (*Ability to attract knowledge*): dojrzałość intelektualna przejawiająca się otwartością na pozyskiwanie nowej i coraz to bardziej zaawansowanej wiedzy specjalistycznej uwzględniającej uwarunkowania cywilizacyjne, technologiczne i kulturowe;
- **Innowacja** (*Ability to create human innovation*): kreatywność w rozwijaniu ludzkiej innowacyjności;
- **Współpraca** (*Ability to built long lasting business networking*): postawa prospołeczna przejawiająca się umiejętnością współpracy w grupie i budowania trwałych relacji biznesowych;
- **Globalność** (*Ability to think globally*): dojrzałość kulturowa kształtująca myślenie o organizacji w kategoriach globalnych i uniwersalistycznych;
- **Komunikatywność** (*Ability to communicate within cross-culture organizations*): umiejętność konstruktywnego komunikowania się w otoczeniu międzykulturowym;
- **Człowiek** (*Ability to promote „human touch” environment*): dojrzałość aksjologiczna przejawiająca się w promowaniu podmiotowej roli człowieka w świecie biznesu;
- **Komputer** (*Ability to implement information technology*): umiejętność twórczego a zarazem sprawnego stosowania technologii informatycznej w biznesie.

³ Pojawia się w tym punkcie następujący dylemat: w jakim zakresie w ogóle możemy kształcić menedżerów w warunkach akademickich a w jakim zakresie menedżerem się staje w wyniku praktyki biznesowej?

Przedstawiony powyżej model ma charakter uniwersalny i jest niezależny od uwarunkowań kulturowych. Opisuje on kluczowe kompetencje niezbędne do funkcjonowania w globalnej rzeczywistości biznesowej. Akcentuje kulturotwórcze aspekty roli menedżera we współczesnej, globalnej rzeczywistości gospodarczej wpisując się równocześnie w rolę uniwersytetu w proces kształcenia tzw. liderów społecznych.

4. NOWOCZESNY PROGRAM KSZTAŁCENIA MENEDŻERSKIEGO W UNIWERSYTECIE JAGIELLOŃSKIM – STUDIUM PRZYPADKU

W oparciu o powyższy model 7A's opracowano w Uniwersytecie Jagiellońskim dwa innowacyjne programy kształcenia menedżerskiego w zakresie implementacji zintegrowanych systemów informatycznych klasy ERP. Program jak i dobór kadry dydaktycznej powstał w wyniku zdobywania doświadczeń projektowych w realizacji wdrożenia zintegrowanego systemu do zarządzania uczelnią wyższą⁴.

4.1. PROJEKT NR 1: ZINTEGROWANE SYSTEMY INFORMATYCZNE W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM - SAP⁵

Studia są realizowane w trybie podyplomowym w Instytucie Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie⁶. Celem studiów jest zapoznanie słuchaczy z koncepcją zintegrowanych systemów zarządzania oraz kształtowanie umiejętności praktycznego wykorzystania tych systemów na przykładzie oprogramowania firmy SAP. Studia „Zintegrowane systemy informatyczne w zarządzaniu przedsiębiorstwem - SAP” nie przynależą do obszaru informatyki – są studiami z dziedziny zarządzania z elementami wiedzy z zakresu technologii informatycznej.

Studia kierowane są do absolwentów szkół wyższych (licencjackich i magisterskich) wszystkich specjalności, pracowników, kadry kierowniczej oraz menedżerów firm i organizacji, które planują wdrożenie lub korzystają już z systemu mySAP.

Słuchacze uzyskują praktyczne umiejętności projektowania, planowania, wdrażania i utrzymania platformy mySAP oraz umiejętności wykorzystania informatycznego wsparcia decyzji kierowniczych.

Do podstawowych przesłanek decydujących o wyborze oprogramowania firmy SAP i IDS Scheer zaliczamy:

⁴ Projekt obejmuje wdrożenie oraz utrzymanie przez 10 lat zintegrowanego systemu informatycznego klasy ERP firmy SAP. Wdrożenie dotyczy informatyzacji trzech kluczowych obszarów działalności uczelni wyższej, w tym Uniwersytetu Jagiellońskiego, tj. gospodarki własnej, badań naukowych oraz toku studiów. Z punktu widzenia organizacji samego projektu, utworzono 14 zespołów wdrożeniowych (Finanse i księgowość, Zarządzanie środkami trwałymi, Budżetowanie i controlling, Inwestycje i gospodarka remontowa, Zarządzanie nieruchomościami, Gospodarka magazynowa, Zamówienia publiczne, Sprzedaż i dystrybucja, Obsługa badań naukowych, Obsługa toku studiów i zarządzanie kontaktami z absolwentami, Kadry, Płace, Zarządzanie strategiczne i planowanie oraz Basis), powołano Komitet Sterujący projektem oraz Zespół Wdrożenia Systemu Zintegrowanego. Więcej informacji nt. projektu: M. Pękala, *Zintegrowany system zarządzania uczelnią*, „Alma Mater” nr 93, 2007, s. 69-72; oraz strona www.sapiens.uj.edu.pl.

⁵ <http://www.econ.uj.edu.pl/rekrutacja/PodyplomoweSAP.htm>, 15 stycznia 2009.

⁶ <http://www.econ.uj.edu.pl>, 15 stycznia 2009.

1. Duże zapotrzebowanie na rynku pracy na specjalistów od oprogramowania firmy SAP i IDS Scheer. Zapotrzebowanie występuje nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, lecz także w administracji publicznej, w instytucjach edukacyjnych i innych. Jest tak m.in. z tego powodu, iż niewiele studiów oferuje profesjonalne kształcenie w zakresie zintegrowanych systemów zarządzania klasy ERP. Szkolenia organizowane przez producentów oprogramowania są zazwyczaj z kolei zbyt drogie, by przyciągnąć liczniejsze grupy zainteresowanych.
2. Producent zintegrowanego oprogramowania mySAP – firma SAP AG - posiada najwyższy poziom sprzedaży i jednocześnie ponosi najwyższe nakłady na prace badawczo-rozwojowe spośród wszystkich producentów systemów zintegrowanego zarządzania na świecie (wg Gartner Group). Firma posiada 13 tys. wdrożeń w ponad 100 krajach, więcej niż 30 tys. instalacji na całym świecie. Firma SAP jest absolutnym i niekwestionowanym liderem na rynku zintegrowanego oprogramowania biznesowego. Największe, najlepsze, najszybciej rozwijające się przedsiębiorstwa używają oprogramowania właśnie firmy SAP. Oprogramowanie stopniowo upowszechnia się poza sektorem przedsiębiorstw.

Również firma IDS Scheer jest liderem w projektowaniu i sprzedaży aplikacji informatyczny w zakresie zarządzania procesowego - Business Process Reengineering (BPR), Business Process Management (BPM). Porozumienie partnerskie pomiędzy firmą SAP AG i IDS Scheer w sposób naturalny wpisuje się w decyzje o doborze aplikacji wspierających procesy dydaktyczne w zakresie realizacji projektów ERP, w tym projektowania i optymalizacji procesów biznesowych.

3. Od stycznia 2007 roku Uniwersytet Jagielloński rozpoczął proces wdrożenia zintegrowanej platformy mySAP w pełnym zakresie funkcjonalnym do zarządzania całą uczelnią. Projekt jest zaplanowany na 10 lat; oznacza to unikatową możliwość uczestnictwa słuchaczy w doświadczeniu instytucji wdrażającej zintegrowany system zarządzania.

Studia składają się z trzech modułów przedmiotowych:

- a) Informatyzacja zarządzania
- b) SAP w praktyce
- c) Projekt wdrożenia mySAP

Moduł „Informatyzacja zarządzania” obejmuje następujące tematy wykładowe: Społeczeństwo wiedzy; Innowacje i polityka innowacyjna; Zarządzanie kapitałem ludzkim; Narzędzia informatyczne w zarządzaniu; Zarządzanie projektem ERP; Konflikt i negocjacje w zarządzaniu; Społeczne aspekty zarządzania zmianą; Zarządzanie jakością i ryzykiem; Zarządzanie logistyczne; Systemy informatyczne w rachunkowości. Niniejszy moduł dostarcza wiedzy na temat społecznego i organizacyjnego kontekstu rosnącej roli zintegrowanych systemów zarządzania. Systemy te stają się jednym z ważnych atrybutów społeczeństwa wiedzy, które świadomie kieruje własnym rozwojem, akcentując twórczość, innowacyjność i aktywność jednostek i organizacji. Moduł ten prezentuje także najnowszą wiedzę z zakresu trzech dziedzin zarządzania współczesnymi organizacjami: zarządzania

zasobami ludzkimi, finansów i logistyki. Obszary te zostały wyznaczone przez funkcje najpopularniejszego ze zintegrowanych systemów, mianowicie platformę mySAP.

Moduł „SAP w praktyce” zawiera praktyczny aspekt studiów w zakresie: SAP przegląd; Metodologia wdrożenia ASAP; Struktury organizacyjne w mySAP; Mapowanie procesów w mySAP; Podstawy administracji systemem mySAP; Projektowanie systemu uprawnień w wysap; Podstawy programowania w ABAP. Zajęcia w ramach tego modułu prowadzone są w formie laboratorium.

Moduł „Projekt wdrożenia mySAP” zawiera prace projektowe polegające na wdrożeniu typowego rozwiązania informatycznego klasy ERP. Zadania implementacyjne są realizowane zgodnie ze standardową metodyką i pod kierunkiem specjalisty w zakresie wdrożeń systemów informatycznych firmy SAP. W trakcie realizacji projektu dyplomowego, studenci realizują prace przy pomocy poznanych narzędzi informatycznych w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, finansów i logistyki. Zajęcia w ramach tego modułu są prowadzone w formie laboratorium i w formie seminaryjnej.

Ważnym wymiarem realizowanych studiów jest aspekt budowania relacji biznesowych, tzw. „business networking”. Zarówno wykładowcy jak i uczestnicy studiów są bezcennym źródłem informacji branżowej, w zakresie planowanych i realizowanych projektów informatycznych w Polsce i poza granicami kraju.

4.2. PROJEKT NR 2: ZINTEGROWANE ZARZĄDZANIE SYSTEMAMI INFORMATYCZNYMI KLASY ERP

Studia są realizowane w trybie zajęć warsztatowych przy współpracy z Wszechnicą Uniwersytetu Jagiellońskiego⁷. Celem warsztatów jest przedstawienie praktycznej wiedzy na temat projektu wdrożenia zintegrowanego systemu informatycznego klasy ERP na przykładzie światowego lidera oprogramowania biznesowego firmy SAP.

Warsztaty „Zintegrowane zarządzanie systemami informatycznymi klasy ERP” są adresowane do wszystkich kierowników, użytkowników kluczowych, właścicieli procesów, członków komitetów sterujących itd., którzy obecnie przygotowują się do rozpoczęcia projektu wdrożenia systemu informatycznego klasy ERP lub też realizujących taki projekt, do absolwentów szkół wyższych kierunków informatycznych, zarządzania, ekonomii, jak też do wszystkich osób zainteresowanych zdobyciem kompetencji menedżerskich w zakresie zarządzania projektami ERP. Kandydaci powinni posiadać wykształcenie lub doświadczenie z zakresu zarządzania, ekonomii, informatyki.

Absolwenci kursu zdobędą kompetencje w zakresie zarządzania operacyjnego projektami klasy ERP w tym, m.in. umiejętności obejmujące⁸:

- przygotowanie wdrożenia i zaplanowanie projektu,
- przeprowadzenie procesu wyboru oprogramowania,
- wykonanie mapowania procesów,
- przygotowanie organizacji do zmian,

⁷ <http://www.wszechnica.uj.edu.pl>, 30 października 2009.

⁸ http://www.wszechnica.uj.edu.pl/uczacy_sie_ludzie, 30 października 2009.

- stworzenie repozytorium dokumentów, wykonywanie testów masowych, realizacja procesów zakupów, produkcji i sprzedaży,
- realizację podstawowych funkcji administracyjnych systemu informatycznego, w tym zarządzanie uprawnieniami.

Do najważniejszych korzyści wynikających z uczestnictwa w warsztatach zaliczamy:

- Kurs kształci kompetencje menedżerskie cenione na rynku pracy, które mogą stać się doskonałym uzupełnieniem wykształcenia kierunkowego dla absolwentów kierunków informatycznych, zarządzania, ekonomii
- Udział w warsztatach pozwala na usamodzielnienie się zespołów projektowych w organizacjach i pozyskanie know-how niezbędnego do świadomego wdrażania systemów informatycznych w firmie
- Warsztaty dają możliwość potwierdzenia wymaganych kompetencji w zakresie zarządzania projektem wdrożenia systemu informatycznego klasy ERP.

Treści programowe warsztatów są podzielone na cztery moduły, które kończy symulacja wdrożenia zintegrowanego systemu informatycznego klasy ERP.

W pierwszym module – „Przygotowanie organizacji do wdrożenia” – są omawiane podstawowe zagadnienia dotyczące mapowania procesów biznesowych przy pomocy oprogramowania firmy IDS Scheer, wyboru systemu informatycznego, jak też wprowadzenie do zarządzania zmianą organizacyjną w wymiarze kulturowym.

W drugim module – „Zarządzanie projektem wdrożenia zintegrowanego systemu informatycznego” – przy zastosowaniu technologii informatycznej firmy SAP są przedstawione tematy obejmujące problematykę zarządzania informacją i komunikacją (Business Workplace), zarządzanie jakością (SECATT) jak też zarządzanie projektem przy pomocy standardowego narzędzia SAP.

W trzecim module – „Zintegrowane procesy biznesowe” – na przykładzie rozwiązania SAP ERP 6,0 są realizowane cztery scenariusze opisujące integrację w obszarze zakupów, sprzedaży, produkcji i zarządzania projektowego.

W module czwartym – „Administracja systemem informatycznym” – są przedstawione główne aspekty procedur administracyjnych, tj. autoryzacja, monitorowanie, programowanie (ABAP), workflow.

Program warsztatów kończy projekt, który równocześnie jest egzaminem potwierdzającym uzyskanie wymaganych kompetencji w zakresie zarządzania projektem wdrożenia systemu informatycznego klasy ERP.

Zajęcia są prowadzone w formie warsztatów (zajęć laboratoryjnych) przez profesjonalną kadre, przy zastosowaniu różnych aplikacji informatycznych, w tym przede wszystkim SAP ERP 6,0.

Zarówno ścieżka kształcenia realizowana w formie studiów podyplomowych jak i w formie warsztatów zakłada konieczność kształcenia praktycznego, w salach laboratoryjnych, przy zastosowaniu tzw. metody „hands on” – minimum 70% zajęć. Zdobyte w ten sposób doświadczenie praktyczne jest bezcennym elementem kształtowania specjalistycznych kwalifikacji przy równoczesnym rozwijaniu kompetencji menedżerskich poprzez kształtowania dojrzałej postawy intelektualnej i aksjologicznej.

5. PODSUMOWANIE

Pomimo pozytywnych przykładów kształcenia menedżerskiego, realizowanych nie tylko zresztą w Uniwersytecie Jagiellońskim, potrzebujemy innego modelu organizacji uczelni wyższych w Polsce zarówno w wymiarze kształcenia specjalistycznego (poziom licencyjki) jak też w wymiarze kształcenia i prowadzenia badań o charakterze interdyscyplinarnym/ elitarnym. W jednym i drugim przypadku, bez zmian systemowych (szczególnie kwestia akredytacji wydziałowej) szansa na poprawę miejsca polskich uczelni w międzynarodowych rankingach jest po prostu niemożliwa. Studia licencyjne powinny przede wszystkim przygotowywać kadrę wybitnych specjalistów pod bezpośrednim nadzorem stowarzyszeń branżowych, magisterskie wybitnych liderów społecznych (w tym kadrę menedżerską) a doktoranckie wybitnych naukowców. Obecnie, czego potwierdzeniem są coraz częściej prowadzone debaty publiczne, uczelnie w Polsce nie realizują w sposób zadowalający żadnego z wyżej wskazanych celów. Pamiętajmy jednak, że lekceważenie uwarunkowań cywilizacyjnych, w tym faktu informatyzacji zarządzania, prowadzi w skali naszego kraju zarówno w obszarze badań naukowych, dydaktyki ale również w konsekwencji praktyki menedżerskiej polskich firm do swoistej archaiczności i zapaści cywilizacyjnej.

Zaprezentowany w niniejszym opracowaniu innowacyjny program kształcenia menedżerskiego w dużej mierze odpowiada:

- 1) wyzwaniom cywilizacji informatycznej (program nauczania jak i same zajęcia są prowadzone w oparciu o najnowocześniejsze rozwiązania informatyczne renomowanych firm takich jak: SAP, IDS Sheer);
- 2) oczekiwaniom rynku pracy w zakresie takich kwalifikacji jak: zarządzanie projektami ERP, wdrażanie systemów ERP, zarządzanie procesowe (BPM, Aris, Visio); zarządzanie wiedzą i analiza danych (Business Intelligence); informatyzacja logistyki, zarządzanie projektami międzynarodowymi, zarządzanie strategiczne (porównaj: www.pracuj.pl);
- 3) uniwersyteckiemu modelowi kształcenia, integrując postulaty kształcenia uniwersalistycznego (zarządzanie zintegrowane, model mistrz-uczeń, perspektywa refleksyjna w rozumieniu złożoności rzeczywistości w wymiarze ontologicznym jak również aksjologicznym) z założeniami kształcenia wybitnych profesjonalistów dostarczając praktyczną wiedzę z zakresu informatyzacji współczesnych organizacji.

Podsumowując, w zaistniałej sytuacji systemowej w Polsce, wszelkie projekty mające na celu budowanie pomostów pomiędzy tzw. światem biznesu a wyższymi uczelniami są czymś absolutnie bezcennym. Najlepszym przykładem może być najnowsza inicjatywa firm IDS Sheer, MPI i Team Prevent Poland, która zakłada cykliczne konferencje pod szyldem „Nauka w służbie biznesu”. Pozwala ona na transfer najlepszego „know-how” z zakresu zarządzania zorientowanego procesowo, informatyzacji zarządzania jak też technologii informatycznych, a tym samym, docelowo, na poprawę oferty dydaktycznej polskich uczelni i jakości kształcenia zawodowego na miarę XXI w.

6. LITERATURA

- [1] Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.); *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI w.*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001.
- [2] Deja-Wąsik A., *Uniwersyteckie kształcenie menedżerów*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.); *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI w.*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001.
- [3] Jarosz A., *Obraz polskiego rynku oprogramowania na tle innych krajów europejskich*, Kongres Informatyki Polskiej, Poznań 2003.
- [4] Krupa M., *Gry aksjologiczne a zarządzanie projektem informatycznym*, Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania, Łódź 2009.
- [5] Krupa M., *Zarządzanie w cywilizacji informatycznej – zarys problematyki*, Prakseologia nr 147, 2007.
- [6] Krupa M., *SAP Software Solution in the Contemporary Business Education*; wykład monograficzny w Zagreb School of Economics and Management, Zagreb 2005.
- [7] Krupa M., *Użyteczność kształcenia menedżerów? Osobisty punkt widzenia absolwenta Instytutu Zarządzania Uniwersytetu Jagiellońskiego Krakowie*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.); *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI w.*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001.
- [8] Łącała Z., Noworol Cz., *Rola kształcenia w planowaniu karier menedżerów*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.); *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI w.*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001.
- [9] Mikołajczyk Z., *Jednolite czy dwustopniowe studia z zarządzania w uczelniach państwowych*, [w:] Borkowski T., Marcinkowski A., Oherow-Urbaniec A. (red.); *Dylematy kształcenia menedżerów u progu XXI w.*, Księgarnia Akademicka, Kraków 2001.
- [10] *My, ofiary uniwersytetów*, [w:] <http://biznes.onet.pl>, 12 październik 2009.
- [11] Pękała M., *Zintegrowany system zarządzania uczelnia*, Alma Mater nr 93, 2007.
- [12] Stróżewski W., *W kręgu wartości*, Kraków 1992.
- [13] Tomkiewicz M., Jadczak A., *20 lat minęło*, Computerworld nr 47-48/880, 2009.

CONTEMPORARY BUSINESS EDUCATION MODEL. TOWARDS INFORMATION TECHNOLOGY CIVILIZATION

Summary: It is a fact, that today's economy and management is totally influenced by information technology. Annually, the IT market has grown up to USD 200 billions globally. It is important to point out that enterprises are not the only IT customers. More often all human activities - non-profit organizations included - are touched by the information technology. It is quite obvious, that process of total IT impact implicates serious consequences in area of business education.

This paper, first of all, addresses the problem of the quality of higher education model in Poland. It is also presented the contemporary programs performed at the Jagiellonian University in Cracow as an example of the best practices in business education.

Keywords: Information Civilization, Digital Economy, IT Project Management, Managers' Education Model, Management Educational Programs.