

Marcin Haberla

OCZEKIWANIA PRAKTYKI GOSPODARCZEJ WOBEK OFERTY SZKÓŁ WYŻSZYCH

1. Wstęp

Inwestowanie w naukę i edukację jest jednym z najważniejszych zadań we współczesnym świecie. Inwestowanie w człowieka jest najważniejszym czynnikiem rozwoju i postępu społeczno-ekonomicznego. Przewagą konkurencyjną będą się cieszyć jednostki inwestujące w naukę i edukację, system szkoleń i badań – edukacja i nauka to czynniki determinujące rozwój i wzrost społeczno-ekonomiczny, a także inwestycja w przyszłość. Nie można zatem nie zauważyć oczywistych korelacji między nauką a oczekiwaniami praktyki gospodarczej. Jedynie nauka na bieżąco odbierająca sygnały z rynku, będąca w stanie odpowiedzieć na jego oczekiwania, będzie dobrą inwestycją [Bartniak 2001, s. 246].

Uczelnia wyższa, funkcjonująca na rynku, realizuje swoje zadania edukacyjne za pomocą różnych czynników wytwórczych. Wyjaśnienie istoty mechanizmu rynkowego w procesie edukacyjnym szkoły wyższej nie może odbyć się bez wykorzystania procesów gospodarczych, za pomocą których następuje celowy dobór i przekształcenie czynników wytwórczych w produkty i usługi [Krzyżanowska 2004, s. 16-19]. Procesy te składają się z dwóch elementów: działalności gospodarczej, tworzącej sferę realną procesów gospodarowania, i stosunków ekonomicznych, tworzących sferę regulacyjną. Sferę realną procesów gospodarowania w szkołach wyższych tworzą takie procesy, jak: świadczenie usług edukacyjnych, organizacja i wykorzystywanie pracy pracowników naukowych i administracyjnych, pozyskiwanie i alokacja środków finansowych, zarządzanie i eksploatacja majątku. Do stosunku między podmiotami związanymi z danymi procesami gospodarowania odnosi się natomiast sfera regulacyjna.

2. Misja i oferta uczelni wyższej

Mechanizmem regulacyjnym, obejmującym wszystkie stosunki wymiany powstające między uczelnią wyższą a podmiotami zewnętrznymi, jest rynek. Szkoła wyższa, występując jako oferent usługi edukacyjnej, nie tylko kieruje ją do studen-

tów, lecz także poszerza rynek docelowy o współpracę w zakresie doradztwa przedsiębiorstw. Należy pamiętać, że szkoła wyższa, według teorii maksymalizacji zysku działa na rynku na zasadach podobnych do zasad funkcjonowania przedsiębiorstw, oznacza to, że jest podmiotem uzyskującym dochody ze sprzedaży konkretnej oferty edukacyjnej. Wielkość produkcji dobierana jest na podstawie analizy kosztów krańcowych i utargu krańcowego i ustalana jest tak, aby zapewnić maksymalizację zysku [Beksiak 1996, s. 243-244]. To właśnie sprawia, że usługi edukacyjne oferowane przez szkoły wyższe coraz bardziej odpowiadają realnym oczekiwaniom praktyki gospodarczej, kształcącej studentów w odpowiednim, niestety czasami również zawężonym obszarze wiedzy. W odniesieniu do teorii maksymalizacji zysku pojawia się jedno zastrzeżenie, że wyjaśnia ona tylko w ograniczony sposób zachowanie szkoły wyższej na rynku. Wynikać to może z dwóch czynników: specyfiki działalności edukacyjnej, jak również z polityki edukacyjnej państwa [Beksiak 1996, s. 243-244].

Specyfika działalności edukacyjnej wskazuje na silne sprzężenia pomiędzy poszczególnymi usługami, co utrudnia prowadzenie rachunku kosztów. Następnym czynnikiem wywierającym wpływ na zachowania rynkowe szkoły wyższej jest polityka państwa, która kładzie nacisk na zwiększanie dostępności kształcenia, a także zobowiązanie do zapewnienia bezpłatnego dostępu do kształcenia wszystkim spełniającym określone kryteria.

Inną koncepcją wyjaśniającą zachowania szkoły wyższej na rynku jest teoria maksymalizacji użyteczności. W teorii tej zakłada się, że uczelnia w swojej działalności dąży nie tylko do celów ekonomicznych, ale również do celów pozaekonomicznych [Krzyżanowska 2004, s. 3]. Związane jest to z szeroko rozumianym prestiżem uczelni w otoczeniu. Prestiż może być budowany m.in. poprzez zatrudnianie wysokiej klasy pracowników naukowych, podnoszenie jakości kwalifikacji kandydatów na studia, co w przyszłości może przełożyć się na zdolnych absolwentów odnoszących sukcesy w życiu zawodowym i stających się tym samym ambasadorami uczelni, oraz poprzez ograniczenie maksymalizowania liczby studentów, ponieważ liczba studentów koreluje z jakością kształcenia.

Obecny rynek usług edukacyjnych uczelni wyższych opisują następujące cechy:

- niewystarczająca podaż określonych rodzajów usług,
- głęboka asymetria informacji pozyskiwanej przez poszczególnych uczestników tego rynku,
- finansowanie przez wszystkich podatników konsumpcji usług edukacyjnych dla osób wywodzących się ze środowisk o średnich, a często nawet wyższych dochodach,
- odgórnie ustalone standardy usług edukacyjnych (minima programowe),
- licencjonowanie przez państwo usług uczelni wyższych,
- przewaga myślenia operacyjnego nad myśleniem o długookresowym rozwoju uczelni,

- brak zainteresowania kierownictwa wyższych uczelni zintegrowanym procesem kształcenia, wymagającym zabiegów koordynacji i uzgodnień,
- bardzo rzadkie wiązanie dydaktyki z badaniami.

Istotne jest również, aby uczelnie wyższe miały świadomość, że rynek docelowy jest zróżnicowany, a ich usługi skierowane są do różnych odbiorców w różnych okresach, w związku z tym mogą być realizowane zadania o charakterze zarówno ekonomicznym, jak i społecznym. Rynek ten nie obejmuje tylko bieżących potrzeb i oczekiwań, ale dotyczy głównie przyszłych, które ujawnia się dopiero wtedy, gdy wartość użytkowa nabytej wiedzy będzie możliwa do zweryfikowania. Ważna jest również opinia tych, którzy nie nabywają usługi edukacyjnej, ale ich zdanie może być istotnym czynnikiem różnicującym i może wywierać wpływ na tworzenie pozytywnego wizerunku uczelni. Konieczne jest więc systematyczne pozyskiwanie i przetwarzanie informacji rynkowych oraz ich odpowiednia weryfikacja.

3. Model Servqual w zarządzaniu szkołą wyższą

W jaki sposób można więc ocenić jakość usług świadczonych przez szkołę wyższą? Pomocne może być wykorzystanie modelu Servqual jakości usług według A. Parasuramana. Wykorzystanie tego modelu do oceny wyższej uczelni jest zadaniem trudnym, ze względu na specyfikę usług edukacyjnych, badawczych oraz złożoność problemu. Zastosowanie wyżej wymienionego modelu wymaga zdefiniowania warunków *sine qua non* takiej oceny:

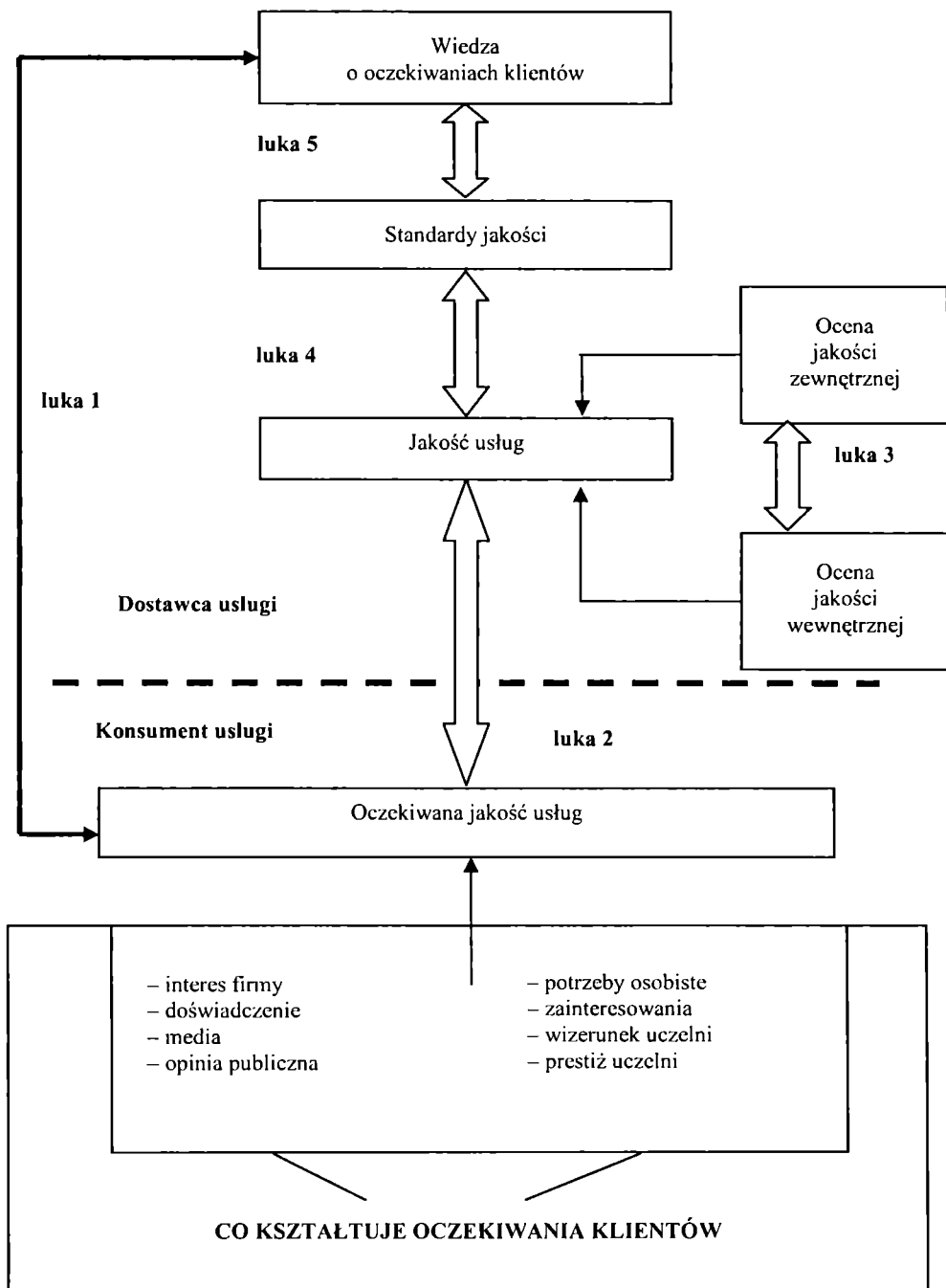
- dokładnej definicji misji uczelni, znanej wszystkim pracownikom,
- opracowania i wdrożenia planu strategicznego uczelni wraz z wyszczególnionymi celami działalności obejmującymi zakres kształcenia, obszar badań naukowych i standardy zarządzania,
- przyjęcia za standardy benchmarków, tzn. odniesienia do najwyższych wskaźników osiąganych przez inne uczelnie o podobnym profilu kształcenia,
- wdrożenia systemu monitoringu jakości [Dominiak, Leja 2001, s. 246].

Zastosowanie modelu Servqual do całościowej oceny usług świadczonych przez szkołę wyższą zaprezentowane zostało na rys. 1.

W modelu A. Parasuramana można dostrzec następujące luki [Dominiak, Leja 2001, s. 246]:

Luka 1 – pomiędzy jakością usług oczekiwaną przez nabywców a wiedzą, którą dysponują osoby projektujące usługi. Podstawą jest tutaj analiza teraźniejszych i przyszłych potrzeb rynku. Lekceważenie tej luki może doprowadzić do nieodpowiednio zaprojektowanej usługi, której skorygowanie może okazać się trudne i kosztowne, a czasami nawet niemożliwe.

Luka 2 – pomiędzy jakością oferowanych usług a zapotrzebowaniem zgłaszanym przez nabywców (otoczenie uczelni). Uwarunkowania wewnętrzne w szkole wyższej powodują, że nawet dogłębna analiza luki 1 nie stwarza gwarancji, iż nie pojawi się luka 2.



Rys. 1. Model Servqual dla usług świadczonych przez szkołę wyższą

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Dominiak, Leja 2001, s. 246].

Luka 3 – dysonans pomiędzy wewnętrznym a zewnętrznym postrzeganiem jakości usług. Usługa nie powinna i nie może być oceniana tylko wewnętrznie, należy dążyć do obiektywizacji oceny.

Luka 4 – różnica pomiędzy jakością świadczonych usług a ich standardami. Przyjmuje się dwa poziomy oceny jakości: satysfakcjonujący (standardowy) i idealny (wyższy od standardowego).

Luka 5 – pomiędzy znajomością oczekiwań nabywców a standardami jakości. Oznacza to przybliżanie standardów klientom; powinny one wynikać z misji, strategii i celów uczelni. Ich dokładna analiza może przyczynić się do precyzyjnego formułowania standardów.

Oczekiwanie praktyki gospodarczej przejawiają się w różnych sferach usług uczelni wyższych. Nie można pomijać podstawowej, czyli służącej kształceniu przyszłych pracowników. To właśnie pracodawcy weryfikują jakość kształcenia poprzez jakościową analizę „kapitału ludzkiego”, a więc posiadanych przez nich kwalifikacji, umiejętności, doświadczenia zawodowe, a również wiedzy. Niedopasowanie kształcenia do zapotrzebowania w gospodarce skutkuje wieloma niekorzystnymi zjawiskami, do których zalicza się możliwość zatrudnienia tylko części bezrobotnych, obniżenie dochodów, a także występowanie patologii społecznych. Szkoła wyższa musi sobie odpowiedzieć na pytanie, czy dotychczasowa oferta edukacyjna, ekspercka jest adekwatna do skali zjawisk zachodzących na rynku pracy [Kryńska 2004, s. 102-106]. Odpowiedź na tak postawione pytanie może być tylko następująca: że tempo zmian w sferze kształcenia i edukacyjnej nadal nie jest dostosowane do oczekiwań rozwijającego się zmiennego rynku pracy. Istotne jest, aby polityka edukacyjna uczelni wyższej wynikała z przewidywanych zmian zapotrzebowania na kadry w przyszłości. Tymczasem, jak pokazuje praktyka w Polsce, nie stosuje się metodologii prognozowania kształcenia.

Kompleksowa koordynacja wyższej edukacji i rynku pracy wymaga współdziałania na dwóch płaszczyznach: koordynacji bieżącej oraz koordynacji perspektywicznej [Kabaj 1998, s. 13].

Koordynacja bieżąca realizowana powinna być poprzez:

- monitorowanie zawodów deficytowych (nie zaspokojone zapotrzebowanie na rynku pracy) i nadwyżkowych (brak zapotrzebowania na rynku pracy),
 - dwu- lub trójstronne umowy szkoleniowe pomiędzy uczelniami a przedsiębiorstwami,
 - monitorowanie losów absolwentów uczelni oraz kursów doksztalcenia.
- Z kolei koordynację perspektywiczną umożliwia:
- przeprowadzanie badań nad perspektywiczną ewolucją zawodów i ich strukturą,
 - przygotowywanie perspektywicznej prognozy zapotrzebowania na kadry.

Oba typy koordynacji (bieżąca i perspektywiczna) mają na celu zbliżenie systemu edukacji, struktury i treści kształcenia do potrzeb zmieniającej się praktyki gospodarczej.

Duża część uczelni wyższych zaczyna proces kształcenia od przekazywania wiedzy ogólnej, przygotowuje studium podstawowe, w skład którego wchodzi przedmioty „narzędziowe” i ogólnokształcące. W dalszym toku kształcenia, czyli po drugim, trzecim roku, proponowane jest kształcenie specjalizacyjne, dostosowane do standardów zachodnioeuropejskich, a tym samym coraz bardziej zaspokajające oczekiwania praktyki gospodarczej. Dostosowanie programów nauczania do poziomu europejskiego pozwala na rozwijanie współpracy z uczelniami spoza kraju, służącej wymianie studentów i wykładowców, przyczyniając się również do poszerzania wiedzy i zdobywania nowych doświadczeń.

4. Oczekiwania praktyki gospodarczej wobec absolwentów szkół wyższych

Uczelnia w swej działalności nie może pozostać bierna wobec oczekiwań zgłaszanych przez przyszłych pracodawców swych absolwentów, pracodawców będących przedstawicielami praktyki gospodarczej. To oni wywierają niemały wpływ na ofertę edukacyjną uczelni, wymuszając pośrednio dostosowanie programów do swoich oczekiwań. Uczelnia, która w tworzeniu swojej własnej oferty pominie ich opinie, musi liczyć się z utratą studentów oraz z pogorszeniem wizerunku, a także ze spadkiem miejsca w rankingach uczelni wyższych.

Coraz częściej przeprowadzane są badania dotyczące oczekiwań pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych. Dają one odpowiedź, co należy zmienić, na co położyć większy nacisk w programie nauczania, aby nie kształcić przyszłych bezrobotnych, lecz absolwentów potrafiących i mających możliwość korzystania z wiedzy i doświadczeń zdobytych w czasie studiów. Uczelnie są w dużej mierze zainteresowane takimi badaniami. Przykładem może być badanie przeprowadzone przez Uniwersytet Wrocławski i Politechnikę Wrocławską nt.: *Edukacja wyższa w województwie dolnośląskim* [Świątek, Witkowski 2001, s. 1-5], obejmujące swoim zakresem oczekiwania pracodawców i studentów co do rozwijania przez uczelnie zdolności przydatnych w karierze zawodowej. Rezultaty badania przedstawiono w tab. 1.

Ważne jest, że uczelnia powinna być świadoma, iż kształcąc studentów, nie przekazuje im tylko wiedzy fachowej, ale współtworzy również warunki do kształtowania cech osobowości, tak potrzebnych na obecnym rynku pracy. Działalność uczelni nie powinna więc ograniczyć się do przekazania tylko suchej wiedzy teoretycznej, lecz właśnie – poprzez możliwość czynnego uczestniczenia w różnego rodzaju projektach, badaniach realizowanych na uczelni, we współpracy z organizacjami studenckimi, poprzez umożliwienie aktywności poza uczelnią, współpracy z przedsiębiorcami, oferując staże, praktyki, a także stypendia zagraniczne – przyczyniać się do kształcenia studenta posiadającego oczekiwane cechy, w pełni przygotowanego do konkurencji na rynku pracy.

Tabela 1. Oczekiwania pracodawców i studentów dotyczące zdolności rozwijanych przez uczelnie

Porządek według pracodawców	Porządek według studentów
systematyczność	myślenie strategiczne
umiejętność rozwiązywania problemów	umiejętność rozwiązywania problemów
łatwość przystosowania do nowych sytuacji	kreatywność
opanowanie w sytuacjach stresowych	umiejętność negocjacji
operatywność	umiejętność wykorzystania teorii w praktyce
umiejętność pracy w zespole	łatwość przystosowania do nowych sytuacji
realizacja założonych celów	operatywność
umiejętność wykorzystania teorii w praktyce	umiejętność pracy w zespole
zorientowanie na wyniki i jakość	realizacja założonych celów
myślenie strategiczne	opanowanie w sytuacjach stresowych
zdolności analityczne	niezależność działania
kreatywność	zdolności analityczne
umiejętność negocjacji	zorientowanie na wyniki i jakość
niezależność działania	myślenie w kategoriach globalnych
umiejętność samooceny	zdolność do podejmowania ryzyka
zdolność do podejmowania ryzyka	umiejętność samooceny
umiejętność przekazywania wiedzy	systematyczność
zaufanie do własnych osądów	asertywność
asertywność	przemawianie publiczne
myślenie w kategoriach globalnych	zaufanie do własnych osądów
zdolności przywódcze	zdolności przywódcze
przemawianie publiczne	umiejętność przekazywania wiedzy

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Świątek, Witkowski 2001, s. 33].

Zaznaczyć trzeba, że szkoła wyższa, przygotowując swoją ofertę, powinna ujmować w niej właśnie elementy przyczyniające się do stwarzania możliwości rozwoju nie tylko teoretycznego, ale także praktycznego studentów. Trzeba mieć świadomość, że oprócz opinii pracodawców, ważne jest również zdanie osób, do których usługa jest kierowana, czyli w głównej mierze studentów. Z przeprowadzonych badań wynika, że spośród dziesięciu cech, aż osiem było wspólnych dla obu grup ankietowanych, co daje możliwość współtworzenia oferty w pełni odpowiadającej oczekiwaniom pracodawców i studentów. Prezentuje to tab. 2.

Badania *Edukacja wyższa w województwie dolnośląskim* były przeprowadzane w oparciu o gotowe zestawy cech, tworzących kompetencje humanistyczne i społeczne. Założono bowiem, że kompetencje praktyczne, opisujące opanowanie wiadomości i umiejętności zawodowych, są rozwijane i kształtowane u absolwentów przez uczelnie.

Inny punkt widzenia prezentuje badanie ankietowe przeprowadzone wśród członków Związku Pracodawców Dolnego Śląska we współpracy z Uniwersytetem Wrocławskim i Politechniką Wrocławską nt.: *Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów*. Ankietowani proszeni byli o wybór według hierarchii

Tabela 2. Cechy wspólne jakie powinien posiadać „kandydat idealny” z punktu widzenia pracodawców i studentów uszeregowane według uśrednionych wartości

Lp.	Cechy wspólne
1	umiejętność rozwiązywania problemów
2	łatwość przystosowania do nowych sytuacji
3	myślenie strategiczne
4	operatywność
5	umiejętność wykorzystania teorii w praktyce
6	umiejętność pracy w zespole
7	opanowanie w sytuacjach stresowych
8	realizacja założonych celów

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Świątek, Witkowski 2001, s. 38].

dziesięciu spośród czterdziestu najważniejszych cech opisujących absolwenta uczelni. Bardzo istotne jest, że w badaniach Związku Pracodawców pojawiają się cechy składające się na kompetencję praktyczną takie, jak „wiedza fachowa”, umieszczona na pierwszym miejscu, a także „doświadczenie zawodowe” na miejscu czwartym. Hierarchia wymaganych (najczęściej udzielanych przez respondentów odpowiedzi) dwunastu kwalifikacji, od najważniejszej poczynając, zaprezentowana została poniżej:

- 1) wiedza fachowa,
- 2) samodzielność w podejmowaniu decyzji,
- 3) chęć podnoszenia kwalifikacji,
- 4) doświadczenie zawodowe,
- 5) dyspozycyjność,
- 6) umiejętność współpracy,
- 7) lojalność wobec pracodawcy,
- 8) umiejętność organizowania sobie pracy,
- 9) umiejętność tworzenia dobrego obrazu firmy,
- 10) umiejętność adaptacji,
- 11) umiejętność kierowania ludźmi,
- 12) komunikatywność [Karwowski 2003, s. 3].

Interesujących informacji dostarcza również badanie realizowane przez Millward Brown SMG/KRC w roku 2005 na zlecenie Kompanii Piwowarskiej w ramach projektu społeczno-edukacyjnego Kompania Inicjatyw. Badanie *Kompetencje interpersonalne i menedżerskie polskich studentów* składało się z części ilościowej i jakościowej. W badaniu ilościowym przeprowadzono 300 wywiadów ze studentami IV i V roku różnych kierunków i uczelni (uniwersytetów, uczelni biznesowych i politechnik). Zbadano ich samoocenę w zakresie umiejętności interpersonalnych i kompetencji menedżerskich oraz potencjał motywacyjny do odpowiednich zachowań związanych z dobrym funkcjonowaniem w środowisku pracy.

W badaniu jakościowym przeprowadzono 13 indywidualnych wywiadów pogłębionych z osobami, które w swojej pracy zajmują się rekrutacją studentów: z pracownikami działów HR firm z różnych branż i z pracownikami agencji doradztwa personalnego. Zebrano ich opinie dotyczące znaczenia tzw. umiejętności miękkich zapytano o to, jak oceniają faktyczne (a nie tylko deklarowane) zdolności absolwentów ubiegających się o pracę.

Obecnie praktyka gospodarcza wymaga od absolwentów – przyszłych pracowników – znacznie więcej niż dyplomu renomowanej uczelni. Jak wynika z badań, pracodawcy coraz częściej oczekują od absolwentów oraz pracowników tzw. miękkich umiejętności menedżerskich, a rola tych umiejętności w procesie rekrutacji jest istotnym kryterium selekcji.

Najbardziej pożądane umiejętności absolwentów, w opinii badanych pracodawców i osób zajmujących się rekrutacją, to:

- myślenie perspektywiczne i planowanie,
- umiejętność otwartego komunikowania swoich pomysłów i problemów,
- otwartość na nowe doświadczenia,
- umiejętność pracy w zespole,
- kreatywność,
- umiejętność ogarnięcia całości procesu i oceny jego poszczególnych elementów,
- elastyczność i umiejętność adaptacji do nowego środowiska i nowych wyzwań,
- samodzielność, umiejętność podejmowania działań bez nieustannego wsparcia ze strony pracodawcy [*Kompetencje menedżerskie...* 2005, s. 13].

Uczelnia, która w swoim procesie kształcenia będzie mogła zaproponować kształcenie takich zdolności i będzie w stanie realizować proponowany program, może uzyskać przewagę konkurencyjną nad konkurentami. Dla pracodawcy bowiem coraz częściej liczą się kompetencje rozumiane jako ogół wiedzy, umiejętności i postaw, gwarantujących efektywną pracę na określonym stanowisku.

Można się zastanawiać, czy przygotowywanie kształcenia i zdobywanie umiejętności miękkich na uczelniach jest potrzebne każdemu studentowi? Argumentem przemawiającym za oczekiwaniami pracodawców jest to, że kompetencje „miękkie” są niezbędne do dobrego funkcjonowania w środowisku biznesowym bez względu na rodzaj piastowanego stanowiska.

Uczelnie poprzez swój program kształcenia powinny pomagać absolwentom, późniejszym pracownikom, rozwijać w nich umiejętności interpersonalne i menedżerskie. Powszechna jest wśród pracodawców opinia, iż szkoły wyższe nastawione są w przeważającej mierze na przekazywanie wiedzy merytorycznej, a programy nauczania pomijają zagadnienia skutecznego funkcjonowania w organizacji, a tym samym rozwijania kompetencji pozamerytorycznych. Zauważyć również trzeba, że niektóre uczelnie oferują już m.in. warsztaty umiejętności interpersonalnych, treningi kreatywności i umiejętności radzenia sobie ze stresem lub też asertywności [*Kompetencje menedżerskie...* 2005, s. 15].

Szansą na zdobywanie przez studentów wspomnianych wyżej umiejętności miękkich jest aktywność pozauczelniania, a więc odbywanie staży, praktyk, praca wolontariacka, udział w różnych szkoleniach, konferencjach, konkursach, a także działalność w organizacjach. Ważne jest więc, aby uczelnia nie ograniczała się tylko do tworzenia kolejnych programów nauczania, ale stwarzała również możliwości zdobycia nowych kwalifikacji poza uczelnią, przez współpracę z praktyką gospodarczą i z różnego typu organizacjami. Ciekawym sposobem rozwijania oferty edukacyjnej jest uwzględnianie w niej spotkań z ludźmi bezpośrednio związanymi z praktyką. Spotkania takie pomagają studentom poznać aktualne trendy na różnego rodzaju rynkach, pozwalają przybliżyć praktykę, ukazują powiązania pomiędzy wiedzą teoretyczną zdobywaną na uczelni a wykorzystaniem jej w praktyce. Nieraz zdarza się, że studenci właśnie na takich wykładach odkrywają, z czym chcą związać swoją przyszłość i karierę zawodową.

5. Obszar współpracy uczelni z praktyką gospodarczą

Szkoły wyższe w swoich działaniach nie powinny się ograniczać tylko do przygotowywania oferty odpowiadającej oczekiwaniom praktyki, lecz starać się czynnie uczestniczyć w życiu gospodarczym na różnych płaszczyznach, wychodzić z własną inicjatywą naprzeciw potrzebom praktyki gospodarczej. Uczelnie nie mogą zapominać, że posiadają wysoko wykształcony kapitał ludzki, z ogromną wiedzą, a wspierając ją współpracą z praktyką, poprzez swoich pracowników mogą kreować swój wizerunek jako instytucji badawczych przyczyniających się do rozwoju gospodarczego. Pracownik aktywny poza uczelnią, współpracujący z przedsiębiorstwami, poszerza swoją wiedzę teoretyczną o wiedzę praktyczną i poprzez to wiedza przekazywana studentom jest wiedzą pełniejszą, popartą nieocenionymi doświadczeniami.

Jest wiele możliwości uczestniczenia pracowników naukowych w życiu gospodarczym poza uczelnią. Jedną z nich jest współpraca z praktyką w tzw. parkach naukowo-technologicznych. Rozwiązania takie stwarzają możliwość przenikania się nauki, nowoczesnej gospodarki i szeroko rozumianej przedsiębiorczości.

Głównym celem takich form współpracy uczelni z przedsiębiorstwami jest zwiększenie efektywności wykorzystania wyników badań naukowych i rozwiązań technologicznych, odpowiadających potrzebom praktyki gospodarczej i społecznej, oraz rozwój przedsiębiorczości. Ideą parków naukowo-technologicznych jest skoncentrowanie czynników związanych z rozwojem firm i ułatwiających prowadzenie działalności gospodarczej na niewielkiej przestrzeni oraz transfer i wdrażanie technologii.

Parki naukowo-technologiczne odznaczają się:

- współpracą wielu podmiotów: ośrodków badawczo-rozwojowych, uczelni, podmiotów gospodarczych, instytucji doradczych, finansowych, a także szkoleniowych,

- specjalnymi formami organizacyjnymi, prawnymi, finansowymi,
- wspieraniem transferu technologii, komercjalizowaniem badań.

Powstanie i funkcjonowanie parków naukowo-technologicznych jest ujmowane w strategiach rozwoju województwa czy strategiach innowacji. Parki te przynoszą wymierne korzyści, a mianowicie:

- dla szkół wyższych, pozwalając na komercjalizację badań, uczestniczenie w różnego typu projektach na pograniczu nauki i gospodarki, prowadzenie badań odpowiadających zapotrzebowaniu praktyki gospodarczej,
- dla studentów i absolwentów uczelni, dając szanse na założenie własnej firmy w przyjaznym otoczeniu, o niskich kosztach wraz z doradztwem naukowym i biznesowym,
- dla przedsiębiorców, umożliwiając obniżenie kosztów oraz wygodę prowadzenia działalności w dynamicznie rozwijającym się otoczeniu,
- dla inwestorów, oferując atrakcyjne tereny do zagospodarowania i dzierżawy,
- mieszkańcom regionu, tworząc korzystny klimat do rozwoju kreatywności i aktywizacji społeczności regionalnej oraz nowe, stałe miejsca pracy,
- gospodarce regionu – poprzez wzrost konkurencyjności, pobudzenie i restrukturyzację gospodarki regionalnej,
- środowisku – poprzez wsparcie dla firm zajmujących się ochroną środowiska.

Innym sposobem na przybliżanie praktyki gospodarczej do sfery uczelni jest stworzenie pracownikom naukowym możliwości zakładania firm i działania na własny rachunek, czyli przedsiębiorstwa *spin off*. Wyłonione z organizacji macierzystej, założone w celu komercjalizacji wiedzy i umiejętności zespołu badawczego, działającego na wyższej uczelni lub w przemyśle, służą upowszechnianiu wiedzy i nowych technologii. Wydzielenie komórek ze struktury organizacyjnej uczelni, a także ich stopniowe usamodzielnianie się może być źródłem korzyści zarówno dla uczelni, jak i dla pracowników przedsiębiorstw *spin off*. Działalność taka sprzyja również innowacyjności.

Kolejnym przykładem pozytywnego zacieśniania więzi pomiędzy praktyką gospodarczą a uczelniami są tzw. inkubatory przedsiębiorczości, dostarczające studentom jak najwięcej praktycznej wiedzy i dobrych przykładów z gospodarki. Kończąc uczelnię, studenci otrzymują ogromną wiedzę teoretyczną, jednakże tę praktyczną muszą zdobywać wyłącznie sami. Za pomocą inkubatorów przedsiębiorczości możliwe jest założenie własnej firmy bez większych środków finansowych – w przyszłości może ona stać się dużym przedsiębiorstwem, dającym zatrudnienie wielu osobom. Działalność w inkubatorze oprócz zarabiania pieniędzy niesie z sobą jeszcze większą wartość, jest przecież poszerzaniem wiedzy i zdobywaniem doświadczeń z praktyki. Inkubatory pomagają studentom na etapie organizacyjnym, poprzez udostępnienie pomieszczeń przeznaczonych do prowadzenia działalności gospodarczej, dostęp do telefonu, faksu, komputera, drukarki i podstawowych urządzeń biurowych. Odgrywają również nieocenioną rolę w sferze doradczej, umożliwiając korzystanie z systemu szkoleń z zakresu zarządzania, prawa gospodarczego,

marketingu, oferując pomoc w promocji i reklamie, przy wykorzystaniu m.in. agencji PR-owych i marketingowych dla większych przedsięwzięć, pomoc w pozyskiwaniu funduszy na inwestycje (fundusze państwowe, samorządowe, UE, *venture capital*, *business angels*, kredyty komercyjne). Inkubatory stwarzają możliwość dostępu do specjalistycznej prasy i literatury.

Zmiana systemu ekonomicznego na początku lat dziewięćdziesiątych przyczyniła się do zmiany myślenia i patrzenia również na naukę. Wiedza to już nie sfera oderwana od rzeczywistości gospodarczej, lecz podążająca za jej oczekiwaniami, a uczelnie, które potrafią dokładnie odczytywać i przewidywać oczekiwania gospodarki wobec ich oferty, mają większą gwarancję na przetrwanie na coraz bardziej konkurencyjnym rynku szkół wyższych. A. Bartniak zauważa: „Polska nauka i polska gospodarka powinny [...] bardziej intensywnie przygotowywać się do konkurencyjnej obecności na unijnym rynku. Na świecie karierę robią takie pojęcia, jak firma ucząca się oraz inteligentna emocjonalnie. Należy stwierdzić, że to pierwsze prowadzi do drugiego. Ale dojście do pierwszego to długa droga, droga solidnego kształcenia uniwersyteckiego, kształcenia na bardzo wysokim poziomie – dającego początek kształceniu ustawicznemu” [Bartniak 2001, s. 248]. Ważne jest więc, aby kształcenie to w pełni odpowiadało oczekiwaniom praktyki gospodarczej, prowadziło do szczególnie ważnych nowych relacji, oraz, oczywiście, do swego podstawowego celu, jakim jest przekazywanie wiedzy również teoretycznej. Dopiero wtedy na rynek pracy trafiają ludzie posiadający zarówno wiedzę teoretyczną, jak i daleko idące doświadczenia płynące z praktyki życia gospodarczego.

Literatura

- Bartniak A., *Szkolnictwo wyższe w służbie gospodarki wiedzy*, [w:] *Polskie szkolnictwo wyższe w procesie budowania Europejskiego Społeczeństwa Wiedzy*, red. G. Świątowy, 16-17 listopada 2001.
- Beksiak J., *Rachunek ekonomiczny świadczenia usług edukacyjnych*, [w:] *Badania nad edukacją ekonomiczną dla gospodarki rynkowej w Polsce*, red. J. Beksiak, KBN i Fundacja Batorego, Warszawa 1996.
- Dominiak P., Leja K., *Modele jakości usług a zarządzanie szkoła wyższą*, [w:] *Polskie szkolnictwo wyższe w procesie budowania Europejskiego Społeczeństwa Wiedzy*, red. G. Świątowy, 16-17 listopada 2001.
- Kabaj M., *Projekt systemu integracji edukacji zawodowej i rynku pracy. W kierunku kształcenia dualnego*, „Polityka Społeczna” 1998, nr 9.
- Karwowski L., *Oczekiwania pracodawców w zakresie kompetencji absolwentów*, Konfederacja Pracodawców Polskich. Raport Związku Pracodawców Dolnego Śląska, Wrocław październik 2003.
- Kryńska E. (red.), *Polski rynek pracy*, IPiSS, Warszawa 2004.
- Krzyżanowska M., *Marketingowe strategie usług edukacyjnych szkolnictwa wyższego*, „Marketing i rynek” 2004, nr 4.
- Świątek J., Witkowski A., *Edukacja wyższa w województwie dolnośląskim*, Politechnika Wrocławska, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2001.
- Wrzosek W., *Funkcjonowanie rynku*, PWE, Warszawa 2002.
- Kompetencje menedżerskie i interpersonalne polskich studentów*, Raport Millward Brown SMG/KRC, Warszawa, luty 2005.

TEACHING PROGRAM TO MEET THE DEMANDS OF BUSINESS

Summary

After a few years of social and economic transformations, Poland still has not created a satisfactory education system. In such a transformed reality, higher levels of education should meet the changes that are taking place in the economy, sometimes even overtake them. It is important to create a correlation between universities – their educational and experts offer and market expectations. The article presents possibilities for joint work between different economic entities and colleges. Those chances are just an example – not a formula for success. But these possibilities could help reach social and economic progress, as well as development.

Marcin Haberla – mgr, doktorant w Katedrze Badań Marketingowych Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu.