

Kako v naslednjih letih izboljšati znanje nosilcev ravnateljevanja (v angl. *managementa*) v Sloveniji?

Kot usmerjevalec debatnega večera o »izobraževanju managerjev s poudarkom na bolonjskem študijskem sistemu« dne 8. decembra 2010 sem pozorno poslušal kolegice in kolege iz društva Slovenska akademija za management, ki so imeli o tej temi povedati veliko tehtnega. Prav njihove izrečene misli so skupaj z mojimi že nekajkrat zapisanimi razmišljanji o tej vsebini povod za besedilo, ki ga boste lahko prebrali v nadaljevanju.

Slovenija v zadnjem desetletju prejšnjega stoletja ni prešla le iz samoupravnega socialističnega družbenogospodarskega sistema s »plansko-tržno« različico v neko od slabših različic kapitalističnega sistema, ampak tudi iz industrijske družbe oziroma civilizacije v informacijsko družbo oziroma civilizacijo. Ob tem zadnjem vidiku prehoda smo priče spremembam glede pomena tako (nosilcev) proizvajalnih tvorcev ali dejavnikov (v angl.: *resources*) kot vrst poslovnih učinkov (proizvodov ali storitev). Kaže spomniti na to, da naj bi gospodarstvo kot materialni temelj in »družbena nadstavba« v neki državi zakoračilo iz industrijske v informacijsko družbo v letu, ko delež kosmatega ali bruto domačega proizvoda iz naslova prodaje storitev preseže delež iz naslova prodaje proizvodov v tej državno-gospodarski (ali narodno-gospodarski) kategoriji. To naj bi se v Sloveniji zgodilo leta 1996. V okviru storitev kot poslovnih učinkov pa je po tem letu še zlasti naraščal in po mojem žal tudi že presegel neki smiselni oziroma sprejemljivi okvir deleža storitev javne uprave.

Vse te spremembe so v zadnjih dvajsetih letih zahtevale tudi spreminjanje znanja in s tem usposobljenosti nosilcev dveh oblastvenih organizacijskih funkcij: upravljanja in ravnateljevanja. Tisti zaposleni strokovnjaki, ki so bili do leta 1990 ravnatelji proizvajalnih obratov in odgovorni predvsem za proizvajalne stroške ali celo le za obseg ustvarjenih poslovnih učinkov, ob teh skoraj dramatičnih spremembah niso mogli kar čez noč postati poslov(od)ni ravnatelji, ki bi dojeli in obvladovali zahteve po finančnem ravnotežju, izrabo tržnih niš za poslovne učinke njihovih podjetij, stroške zalog in drugih obratnih sredstev itn. Omenjeni premiki so namreč zahtevali drugačne ljudi, drugačna znanja, drugačne načine upravljanja in ravnateljevanja.

Vsega tega, predvsem ustreznih nosilcev funkcije ravnateljevanja, seveda ni bilo mogoče dobiti čez noč s podeljevanjem novih nazivov, npr. s tem, da so se prejšnji poslovodni organi organizacij združenega dela razglasili za »managerje« ali celo za podjetnike. Strokovni opazovalci dogajanja smo se zavedali, da bi bilo za zagotovitev dobrih temeljev obvladovanja gospodarskih družb, ki imajo v lasti podjetja, in zavodov, pri dosedanjih nosilcih poslovanja treba veliko vlagati v njihovo dopolnilno izobraževanje in

stalno usposabljanje ter boljše razumevanje spremenjenih okoliščin. Poudarek pri novih nosilcih oblastvenih funkcij v gospodarskih družbah in zavodih pa ne bi smel biti le na pridobivanju najsodobnejših znanj, ki so si jih številni nadebudneži pridobili tudi na pospešenih izobraževanjih z visoko zvenečimi nazivi v tujini, ampak tudi na vsebinskem razumevanju procesov ravnateljevanja, značilnosti in posledic preobrazbe starega družbenega sistema ter zagotavljanju spoštovanja etičnih načel.

Dejstvo je, da prav zaradi iskanja ustreznih nosilcev ravnateljevanja ter spreminjanja navad starih in pridobivanja izkušenj ter vrednot novih ravnateljev trajajo preobrazbe družbeno-ekonomskih sistemov toliko časa. Podjetja brez ustreznega ravnateljstva namreč v sedanjih izrazito tekmovalnih pogojih ne morejo biti uspešna. Tako je najvidnejši učitelj ravnateljevanja (*guru managementa*) Peter Drucker menil, da je edina – če odmislimo izjemne naravne danosti – trajna prednost, ki jo lahko ima podjetje, njegova organizacija. Kakovost organizacije združbe kot kakovost razmerij med zaposleni je v največji meri odvisna od delovanja ravnateljstva, saj vrednost premoženja v oblikah stvari, pravic in denarja na tako opredeljeno organizacijo nima veliko vpliva.

Gospodarska kriza, ki jo vsi čutimo in ji vsaj v Sloveniji še ni videti konca, z vso ostrino izpostavlja tudi vprašanje kakovosti naših poslovodnih ravnateljev, ki jim večina pri nas raje pravi kar »menadžerji«. Dejstvo je, da se je žal preveliko število teh kljub široko razraslim in privlačno poimenovanim oblikam kakovostno včasih zelo dvomljivega izobraževanja ljudi, ki naj bi funkcijo ravnateljevanja opravljali, v zaostrenih gospodarskih razmerah pokazalo za nedorasle izzivom kriznega obdobja. Tu ne gre samo za etične standarde, pri katerih je padlo na izpitu vse preveč »managerskih zvezd«, ampak tudi za izrazito pomanjkanje znanj, ki bi morala prispevati k hitrejšemu zaznavanju bližajočih se težav in njihovemu učinkovitejšemu reševanju.

Razprava na debatnem večeru je tako pokazala, da je razumevanje ravni potrebne – za soočanje s tekmeci v svetu – usposobljenosti nosilcev funkcije ravnateljevanja in upravljanja v Sloveniji vse preveč poenostavljeno, celo naivno. Zato ob slabi ekonomski politiki in strategiji, ki smo jima priče v večini obdobja samostojne države, ne preseneča kolaps, ki so ga zaradi nezadovoljive ravni usposobljenosti teh ljudi, vključno z nizkimi etičnimi standardi, doživela številna naša podjetja.

Kje najti pot iz takega položaja, v katerem vse preveč odgovornih ne razlikuje med obema omenjenima oblastvenima funkcijama, pa jim zato ni npr. znana niti razlika med upravljanjem, ravnateljevanjem in poslovodenjem? Mnogo ravnateljev se tako med drugim

ne zaveda že omenjenega dejstva, da je bistvo vsebine njihovega dela ravnanje z ljudmi oziroma urejanje razmerij med njimi. Do pravice urejanja teh razmerij pa se zaposleni praviloma lahko »dokopljejo« šele potem, ko so se dokazali na nekem od temeljnih strokovnih področij, značilnih za podjetje ali kako drugo obliko združbe. Sodelujoči so zato poudarili, da je neposredno – brez pridobitve zadostnih strokovnih znanj z nekega drugega področja in njihove potrditve v praksi – izobraževanje za opravljanje te funkcije zgrešeno, pa ga je zato treba omejiti ali celo odpraviti.

Ob tem, ko so prav zato razpravljavci sedanji sistem izobraževanja »managerjev« večinsko ocenili za neprimerne, pa je močno podporo med razpravljavci dobila zamisel o nujnosti stalnega (t.j. vsakoletnega) izobraževanja nosilcev ravnateljevanja. Njegovi izvajalci pa bi morali biti ob kakovostnih univerzitetnih učiteljih, zlasti tistih s prakso tudi zunaj akademske sfere, v večji meri tudi dokazani uspešni praktiki z nesporno etično preteklostjo. Spričevalom o uspešno opravljenih tovrstnih izobraževanjih pa naj bi s ciljem večje prodornosti preizkušenih (poslovnih) ravnateljev poskušali zagotoviti tudi širšo, to je naddržavno veljavo.

Ob tem ne morem mimo ugotovitve, da je Zveza ekonomistov Slovenije pred petnajstimi leti začela

s podeljevanjem naziva »veščak za upravljanje in ravnateljevanje«, ki so si ga pridobili tudi nekateri starejši člani društva Slovenska akademija za management. Zahteve, ki so bile postavljene za pridobitev tega naziva, so bile dokaj visoke, pa so zato bolj spretni našli druge poti in prave mecene za pridobitev podobnih nazivov, s katerimi so si utrli pot zlasti v nadzorne svete gospodarskih družb. Ker se je v zadnjih letih pokazalo, da številni nadzorni sveti niso opravili svoje naloge tako, kot bi morali, lahko del krivde pripišemo tudi tistim, ki so zniževali sodila za opravljanje nadzornega dela funkcije upravljanja.

Če zanemarimo redke izjeme, velja pri izobraževanju in usposabljanju stara resnica, da je pridobljeno znanje plod vloženih ur v teoretično in praktično učenje kot pridobivanje večje zmogljivosti za reševanje problemov. Bližnjice se pri tem le redko pokažejo kot dobra rešitev. Zato bi se morali tudi v našem društvu zavedati odgovornosti, da morajo spričevala o primernosti za delo v okviru funkcije ravnateljevanja temeljiti na dokazanih lastnostih, znanju in veščinah, potrebnih za to funkcijo.

Prof. dr. Miran Mihelčič