



Točkovanje šol je preseglo vse meje razumnega

PROFESORICA **DANICA PURG** JE **IEDC - POSLOVNO ŠOLO BLED**, KATERE DEKANJA IN DIREKTORICA JE, USTANOVILA LETA 1986. **IEDC** IMA DANES PO VSEM SVETU 15 ALUMNI KLUBOV, NJIHOVIH 86.000 ŠTUDENTOV PRIHAJA IZ 90 DRŽAV. PRED KRATKIM SO USTANOVILI SVETOVNI INŠTITUT ZA TRAJNOSTNI RAZVOJ IN ETIKO V RASTOČIH DRUŽBAH (WISE). PURGOVA JE TUDI PREDSEDNICA MEDNARODNEGA ZDRUŽENJA **CEEMAN** ZA RAZVOJ MENEDŽMENTA V DINAMIČNIH DRUŽBAH, VODI TUDI EVROPSKI CENTER ZA VODITELJSTVO **ELC**. OD PREDSEDNIKA DRŽAVE JE PREJELA ODLIKOVANJE S ČASTNIM ZNAKOM SVOBODE ZA NJEN PRISPEVEK K RAZVOJU MENEDŽMENTA V SLOVENIJI, SREDNJI IN VZHODNI EVROPI. LETA 2010 JE **DANICA PURG** PREJELA MEDNARODNO PRIZNANJE DEKANJA LETA, KI JI GA JE PODELILA AKADEMIJA ZA MEDNARODNI MENEDŽMENT (AIB).

PIJA KAPITANOVIČ

Poslovne šole po vsem svetu se soočajo s kritiko, da učijo zgolj rezati stroške. Kaj odgovarjate nanje?

Se strinjam z njimi, a ne bi posploševala. Kaj je v ospredju poučevanja, je odvisno od značaja poslovne šole. Ko govorimo o poslovnih šolah, se moramo zavedati, da menedžment ni enako kot ekonomija. V poučevanje menedžmenta je pri nas vključenih od deset do petnajst odstotkov ekonomije, preostalo sestavljajo delo z ljudmi, psihologija, poznavanje gospodarske in politične situacije v svetu, organizacijske vede itd. Vloga menedžerskih šol je bolj inspiracija za vodenje, za delo z ljudmi, za iskanje velikih idej in inovacij. Šole pa morajo po mojem mnenju znati tudi naučiti ljudi odgovornosti do družbe, ne le za samega sebe. Cilj **IEDC** je narediti ljudi bolj odgovorne in ozaveščene. Že pred 27 leti smo vpeljali v podiplomski študijski program predmeta etika in trajnostni razvoj, to je bilo še veliko pred vsemi krizami, o katerih se pogovarjamo zadnja leta. Menedžer ne more biti uspešen, če

onesnažuje okolje drugim.

Poslovno šolo, ki je, lahko bi rekli, simbol kapitalističnih družb, ste ustanovili že leta 1986, v obdobju socializma. Kako vam je to uspelo?

Imela sem veliko željo pomagati slovenskemu gospodarstvu, takrat še jugoslovanskemu. Ni bilo lahko. Na srečo smo imeli močno podporo v gospodarski zbornici, jaz pa sem imela določen ugled kot profesorica na fakulteti za organizacijske vede, kjer sem učila samoupravljanje in mednarodno delavsko gibanje, zaradi česar mi je režim zaupal. Zelo kmalu, mesec ali dva po ustanovitvi, je Marko Bulc kot takratni predsednik gospodarske zbornice moral pred partijo razlagati, zakaj šola. To sem izvedela šele kasneje. Milan Kučan mi je nekoč dejal, da ga je Janez Stanovnik, ki je bil vedno velik svetovljan, prepričal, da je poslovna šola dobra stvar in naložba za slovensko gospodarstvo. V samoupravnem sistemu je bil menedžment viden kot tehnokratsko sredstvo za manipuliranje z ljudmi.

Kar tudi je v določenem smislu.

Pred tem si ne smemo zatiskati oči. Na priznani Univerzi Lancaster v Veliki Britaniji, ki jo zelo dobro poznam, ker sem z njimi sodelovala, imajo podiplomski študiji kritičnega menedžmenta, ki ga je po mojem priporočilu in nasvetu opravil tudi znani sarajevski režiser Haris Pašović. Tam je poudarek na obravnavi tega, kaj je še sprejemljiva meja manipulacije za dosego ciljev organizacije. Zanimivo danes pa je to, kako se ideja samoupravljanja vrača v drugih naprednejših državah po svetu in podjetjih, kjer postajajo vedno pomembnejši koncepti menedžmenta tisti, ki opolnomočijo zaposlene (ang. empowerment).

Manipulacija, izkoriščanje ljudi, optimizacija poslovanja namesto kreiranja novih rešitev za boljšo družbo so vse kritike, s katerimi se soočajo šole. Kje je rešitev?

V zadnjih tridesetih letih so najbolj znane poslovne in ekonomske šole v razvitem svetu izobrazile ljudi, ki so nam zakuhali krize, s katerimi se soočamo danes. Na naši šoli smo

že takrat postali pozorni na to. Bila sem prva iz srednje in vzhodne Evrope, ki je postala članica Evropske fundacije za menedžment. Kmalu po vstopu pa sem z razočaranjem spoznala, kateri so najpomembnejši kriteriji, ki določajo kvaliteto šole – število profesorjev in število njihovih objavljenih člankov v znanstvenih revijah, za katere menedžerji sploh ne vedo, kaj šele da bi jih brali. Harvard Business Review na primer ne spada med znanstvene revije, čeprav je ena najbolj branih revij med menedžerji, pravijo pa tudi, da če tam objaviš, si vreden milijon dolarjev več, ker te vsi želijo imeti za predavatelja. Ampak točk takšna objava fakulteti žal ne prinese, čeprav ima predavatelj z objavo tam večji vpliv na ljudi kot z objavo v znanstveni reviji. Seveda nimam nič proti znanstvenim člankom, saj sama prihajam iz akademskega sveta, pravim le, da bi morali ocenjevanje kvalitete šol uravnotežiti še s čim drugim.

Prevelik poudarek na točkovanju univerz na podlagi znanstvenih objav je problem vseh univerz.

Točkovanje univerz in poslovnih šol je preseglo vse meje dopustnega razuma. Na Nizozemskem je npr. zdaj ministrstvo za izobraževanje ugotovilo, da se predavatelji preveč ukvarjajo le s tem, da bodo dobili točke, in so zato začeli polagati univerzam na srce, naj svoje profesorje spodbujajo, da so dobri predavatelji, ne le pisci za znanstvene revije. Zakaj ne štejemo tudi tega, ali je šola naredila slušatelja bolj odgovornega menedžerja? Izjemno sem ponosna, da pri nas v Sloveniji, v Moldaviji, Romuniji, Rusiji ali Nemčiji, kjer imamo alumni klube, lahko računamo na moralno in reformatorsko držo naših diplomantov. Tovrstni smisel poslovnih šol bi rado naše združenje **Ceeman** poneslo tudi v druge države.

Zato ste tudi pred kratkim v Ceemanu, ki združuje več kot 200 poslovnih šol, objavili Manifest. Kaj je njegov cilj?

Z Manifestom želimo kreirati svetovno gibanje, ki želi sporočiti, da je za nas najpomembnejša odličnost, a le tista, ki nekaj zares šteje. Torej da si dobra šola, če imaš kvalitetne predavatelje, ki so tudi dobri znanstveniki, A obenem znajo izobraziti ljudi v razgledane in odgovorne menedžerje. Šole morajo vzgajati menedžerje

intelektualce, ki imajo širino, dober odnos do sodelavcev in ki hočejo spreminjati družbo na bolje. Spomnim se, kako sem na Nizozemskem prišla na obisk v svetovno znano založbo Wolters Kluwer. Sprejel me je predsednik družbe in me peljal po podjetju. Vmes se mi je opravičil in odšel pozdravit gospo, ki je tisti dan prišla s tritedenskega bolniškega dopusta, ker si je pri kolesarjenju zlomila roko. To, da je predsednik uprave vedel, da si je delavka zlomila roko, me je močno impresioniralo.

To je umetnost vodenja, o čemer večkrat govorite. Toda ali se te lahko naučimo ali je prirojena?

Oboje. Tako kot mora imeti pesnik posluh za poezijo, ga mora imeti tudi voditelj za vodenje. Malo je prirojenega, veliko pa pridobljenega. Imamo profesorja Juana Serrana, ki predava zelo interaktivno in se tako dotakne slušateljev, da so ganjeni. Po seminarju prejme stoječe ovacije. Kljub temu pa vem, da se vseh ne da dotakniti. Ena četrtnina je danes takšnih, ki jih ne moreš premakniti, da bi znali voditi bolj po človeško. Preprosto njihova desna stran možganov ni razvita.

Kaj menite o tem, da bi več etike in humanistike vključevali v ekonomske in poslovne šole in obratno, nekaj matematike in ekonomije v humanistične in družboslovne šole?

Kljub temu da je danes veliko bolj kot v preteklosti težko napovedovati, kaj bo čez pet let, sem prepričana, da bo ključ do uspeha v empatiji, v razvoju desne strani možganov. Ravno zaradi tega, ker se stvari tako zelo hitro spreminjajo, moramo ljudem dati čim več širine, da bodo sposobni prilagajanja. Iz širine greš lažje na vertikalne zadeve kot obratno. Po mojem mnenju bo v prihodnosti treba učiti več družboslovnih in humanističnih ved, več filozofije. Zaradi visoke tehnologije bomo potrebovali več človeškega dotika. Vsekakor se strinjam z vami.

IEDC je znana v svetu

Blejska šola je znana predvsem po dveh pomembnih mednarodnih raziskavah. Prva je Potrebe po managerskem izobraževanju, ki je knjiga z rezultati raziskave v 11 državah in je letos izšla pri založbi Springer. Druga raziskava je Skriti zmagovalci, ki obsega 24 držav in preučuje najbolj inovativna podjetja v CEE, Sednji Aziji in na Kitajskem. Ravno v teh dneh poteka predstavitev prvih rezultatov na konferenci na Kitajskem. Vsem tem raziskavam je skupna relevantnost za družbo, v kateri delujemo.

Ali ta dotik manjka tudi naši gospodarsko-politični sceni, ki se je zapletla v javno komunikacijsko polomijo o tem, koliko bi moral kdo prispevati za boljšo blaginjo vseh nas?

Ne zdi se mi prav, da so podjetniki zagnali takšen vik in krik, ker v resnici še ni bilo čisto nič storjenega. Vladi moramo pustiti malo časa, da se razgleda, dojame okolje in pripravi za izzive in nato zavzame stališče, ki naj upošteva različne interese. Tudi meni osebno se zdi, da smo kot šola preveč obdavčeni. Ko kupujemo letalsko karto za naše gostujoče profesorje, ki niso zaposleni pri nas, plačamo 65 odstotkov zneska karte za dajatve, in ne tako, kot če jo kupim kot fizična oseba. Ampak tudi v razvitih evropskih državah so davki visoki, če ne celo bolj kot pri nas. Pri zmanjševanju neenakosti moraš vedno paziti, da podjetnikom ostane dovolj za prihodnje investicije ter da jim ob tem ne vzameš motivacije za delo. To pa je težko storiti, saj mora biti blagajna polna tudi za zdravstveno in socialno varnost ljudi ipd. K zmanjševanju razlik v premoženju morajo prispevati tako tisti, ki imajo največ, kot tudi tisti, ki imajo nekaj srednjega. Jasno pa mora tudi biti, da tisti, ki ima zelo veliko, ne more biti srečen tam, kjer ima večina zelo malo. Mi na srečo ne živimo v taki družbi. Ko hodim v Južno Afriko v okviru našega Svetovnega inštituta za trajnostni razvoj in etiko, vidim, kako je to ena najlepših držav na svetu. Lahko samo sediš, strmiš in se čudiš vsemu lepemu. Ampak tam ne bi živela, tam ne bi bila srečna, in to ravno zaradi strašnih socialnih razlik. Vsaka hiša je pod alarmom, na vratih piše varovanje z orožjem. Veseli me, da je Slovenija ena izmed držav z eno najmanjših razlik v dohodkih državljanov.

pija.kapitanovic@delo.si

**V PRIHODNOSTI BO TREBA
UČITI VEČ DRUŽBOSLOVNIH
IN HUMANISTIČNIH
VED, VEČ FILOZOFIJE.
VISOKA TEHNOLOGIJA
BO POVZROČILA, DA
BOMO POTREBOVALI VEČ
ČLOVEŠKEGA DOTIKA.**

**ZANIMIVO DANES JE
TO, KAKO SE IDEJA
SAMOUPRAVLJANJA VRAČA,
RECIMO NA ŠVEDSKEM IN
DRUGIH NAPREDNEJŠIH
DRŽAVAH, KJER POSTAJAJO
ČEDALJE POMEMBNEJŠI
KONCEPTI MENEDŽMENTA,
KI OPOLNOMOČIJO
ZAPOSLENE (ANG.
EMPOWERMENT).**

