Aurelia Polańska

Argumenty uzasadniające organizowanie dwóch kierunków na studiach ekonomicznych

Wstęp

Wartość finalna usługi niematerialnej, jaką jest dyplom absolwenta szkół wyższych i uczelni akademickich zależy od wielu różnorodnych okoliczności. Wśród nich kierunki studiów nie mają żadnego znaczenia. Jest to sytuacja nieprawidłowa i dlatego trzeba ją naprawić. Organizacja kierunków nie powinna być terenem walki o wpływy na uczelni przez mnożenie godzin, zajęć i etatów.

Celem mojego referatu jest uzasadnienie tezy, że istnieje racja merytoryczna dla podziału zajęć studiów ekonomicznych na dwa kierunki: ekonomię i zarządzanie. Powodu do tego twierdzenia dostarcza koncepcja podziału pracy we współczesnym świecie opracowana przez statystyków Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie. W opublikowanym słowniku zawodów wyodrębnia się zawód menedżera i ekonomisty[1]. Uzasadnienie tej koncepcji jest sensowne, dlatego warto ją poznać i wykorzystać w wyższej edukacji ekonomicznej.

Wyodrębnienie dwóch kierunków na studiach ekonomicznych ułatwiłoby integrację dyscyplin wiedzy, a nauczycieli zobowiązałoby do pracy zespołowej. Studenci potrafiliby dostrzec sens poszczególnych dyscyplin poprzez ich ukierunkowanie na zadania zawodowe w praktyce. Wybierając kierunek studiów tworzyliby wizję swojego miejsca pracy we współczesnym podziale zadań. Wiedzieliby czego mogą oczekiwać w ofercie uczelni, a co muszą osiągnąć sami. W ten sposób studenci zyskaliby warunki do tworzenia strategii do rozumnej pracy twórczej nad własnymi kwalifikacjami.

Inną kwestią pozostaje określenie wielkości popytu na absolwentów kierunku zarządzania i ekonomii. Studenci zawsze pytają "ilu magistrów zarządzania i ekonomii jest w stanie znaleźć zatrudnienie na lokalnym, krajowym i międzynarodowym rynku pracy". To pytanie jest racjonalne. Studia są czasochłonne i kosztochłonne. Podejmuje się je z myślą o pracy zawodowej, o godnych zarobkach. Nie można studiować takich kierunków, które nie dają perspektyw znalezienia miejsc pracy. Dlatego organizacja studiów powinna zakładać pełne zatrudnienie absolwentów.

Bardzo trudno udzielić odpowiedzi na temat ewolucji popytu rynków pracy na zawody menedżerów i ekonomistów. Gospodarka w Polsce i w świecie całym znajduje się na ostrym wirażu

1.[1] *ISCO-88, International Standard Classification of Occupations*, International Labour Office, Geneva 1990

i nie wiadomo, co się za nim odsłoni. Rozpowszechnia się opinie, że spadnie popyt na kadry menedżerskie, gdyż traci rację bytu średni szczebel zarządzania w strukturach organizacji[2]. Inni uzasadniają opinię, że spadek zatrudnienia w korporacjach światowych spowoduje powrót ludzi do pracy fachowej w domu, w miejscu zamieszkania[3]. Jeszcze inne opinie sugerują, że studia powinny ludzi uczyć życia w czasie wolnym, gdyż rewolucja komputerowa zredukuje popyt na pracę ludzką w sposób wyjątkowo duży. Przypuszcza się, że 20% ludzi w wieku aktywności zarobkowej zaspokoi popyt rynków pracy![4]

Statystyki krajów zachodnich dowodzą, że w cyklu życia zawodowego w fazie gospodarki globalnej ludzie średnio trzy razy zmieniają zatrudnienie i rodzaj wykonywanych zadań. Dlatego studenci podejmują naukę na kilku kierunkach, by mieć mniej ryzyka w karierze zawodowej. Tego rodzaju działania podejmują studenci coraz częściej.

Studiowanie większej ilości nieracjonalnie zorganizowanych kierunków studiów tworzy iluzje, czyni naukę pozorowaniem. Nie prowadzi do zdobycia gruntownej wiedzy, lecz powierzchownej. A bylejakość, spłycanie to choroba, która się rozpleniła w Polsce w okresie transformacji. Stąd tyle niekompetentnych decyzji, błędów, słabych kwalifikacji. Dlatego wybór kierunków studiów powinien przygotować absolwenta bardzo dobrze do takich zadań zawodowych, które są innym ludziom potrzebne. To jedno kryterium decyzji. Drugie kryterium dotyczy osobowego powołania człowieka, czyli jego naturalnych predyspozycji psychofizycznych. Nie można się bardzo dobrze nauczyć tego, czego człowiek osobiście nie lubi, co go nie interesuje, co go nie motywuje do wysiłków[5].

Na dzisiejszych rynkach pracy, niezależnie od wielkości stopy bezrobocia, istnieje ogromny niedobór ludzi o bardzo dobrych kwalifikacjach, wykonujących swoje zadania zawodowe w sposób twórczy i z pasją. W Polsce ten niedobór jest szczególnie duży. Uczelnie organizując na studiach ekonomicznych dwa kierunki ułatwią studentom uzyskać poprawę wyników czasu studiowania, co zaowocuje należytym przygotowaniem do pracy fachowej.

W referacie tezę o celowości organizowania dwóch kierunków studiów ekonomicznych uzasadniam opisując:

- zadania zawodowe – kryterium podziału pracy,
- zadania w zawodzie menedżerskim,
- zadania w zawodzie ekonomisty.

2.[2]m.in. P.Drucker, *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, r. 1995
3.[3]R.B.Reich, Praca narodów, Wyd. adam marszałek, Toruń 1996
4.[4]L.C.Thurow, *Przyszłość kapitalizmu*, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 1999
5.[5]por. Ch.Handy, Wiek przezwyciężonego rozumu, Wyd. Business Press, Warszawa 1998

1.Zawodowy podział pracy według Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie

Specjaliści – statystycy MOP podjęli pracę nad klasyfikacją zawodów w 1921 r. Pierwszą publikację, liczącą 240 stron wydali w 1958 r.[6] Publikacja ta miała pięć wydań. Drugą publikację zmienioną i wzbogaconą wydali w 1990 r.[7] Ta druga książka ISCO-88 ma zastosowanie dla całego świata. Na 460 stronach zamieszczono opis zadań dziesięciu grup zawodowych, indeks tytułów zawodowych i alfabetyczny indeks tytułów.

Klasyfikacja bardzo licznych zawodów ludności świata oparta została na charakterystyce podstawowych zadań. Wszystkie zawody opisano w dziesięciu grupach. Nazwy grup zawodowych i strukturę podziału tych grup obrazuje tablica 1.

Tablica 1. Klasyfikacja zawodów w ISCO-88

	Duże grupy	Mniejsze grupy	Małe grupy	Grupy specjali-styczne	Stopnie stanowisk
1	Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i menedżerowie	3	8	33	-
2	Specjaliści	4	18	55	4
3	Technicy i średni personel	4	21	73	3
4	Urzędnicy	2	7	23	2
5	Pracownicy usługowi i sprzedawcy	2	9	23	2
6	Rolnicy, rybacy, leśnicy	2	6	17	2
7	Rzemieślnicy i robotnicy wykwalifikowani	4	16	70	2
8	Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	3	20	70	2
9	Pracownicy prac prostych	3	10	25	1
0	Siły zbrojne	1	1	1	-
	Razem	28	116	390	

Źródło: *ISCO-88,* s. 3.

W tablicy wyszczególniono nazwy dziesięciu dużych grup. Te duże grupy są podzielone na mniejsze grupy. Mniejsze grupy są podzielone na małe grupy. Małe grupy są podzielone na grupy specjalistyczne. W opisach 390 grup specjalistycznych można znaleźć informację do ustalania

6.[6]*International Standard Classification of Occupations*, opracowanie i wydawca International Labour Office, Geneva 1958

7.[7]*ISCO-88*, *op.cit*.

standardów zadań dla konkretnych indywidualnych stanowisk pracy. (Tych indywidualnych stanowisk jest tyle, ile ludzi pracuje zarobkowo).

Jądrem systematyki zawodów są zwięźle ujęte podstawowe zadania dużych grup zawodowych, które to zadania obowiązują także w mniejszych grupach, małych grupach i grupach specjalistycznych. W grupach niższych szczebli do zadań podstawowych są dodane zadania szczegółowe. Człowiek podejmując swoją pracę zawodową na indywidualnym stanowisku pracy danej grupy specjalistycznej wykonuje podstawowe zadania całej dużej grupy i zadania szczegółowe. Ta metoda opracowania zadań zawodowych jest bardzo pomysłowa. Integruje liczne zawody zaledwie w dziesięć grup dużych a jednocześnie charakteryzuje zadania zawodowe 390 grup specjalistycznych. Zadania grup specjalistycznych ułatwiają ustalenie zadań indywidualnych stanowisk pracy.

W praktyce każde prawidłowo zorganizowane stanowisko pracy charakteryzuje się pewnymi informacjami. Do minimum informacji zapisywanych w statutach, w regulaminach bądź w księgach służb należą:

- nazwa (tytuł, numer, miejsce);
- zadania (nazywane zawartością, treścią);
- wymagania kwalifikacyjne (m.in. wiedza i umiejętności osoby pracującej);
- zakres odpowiedzialności (za co, wobec kogo, ryzyko sankcji).

Z wyszczególnionych wyżej informacji charakteryzujących stanowiska pracy, informacja o zadaniach należy do informacji najbardziej stabilnych[8] [9]. Dlatego ludzie angażujący się na dane stanowisko muszą dostosowywać swoje kwalifikacje do ustalonych zadań. Także studenci przygotowując się na studiach do pracy zawodowej powinni poznawać zadania tych stanowisk, które ich interesują, by dla nich zdobyć wiedzę oraz ćwiczyć swoje umiejętności.

Zadania zawodowe różnią się pod względem złożoności i odpowiedzialności. Dlatego ludziom angażowanym na konkretne stanowiska pracy stawia się bardzo wyraźnie wymagania, m.in. w zakresie poziomu i rodzaju wykształcenia. Te wymogi można określać zwięźle lub szczegółowo. Eksperci MOP wyeksponowali jeden policzalny wymóg – poziom wykształcenia. W tablicy 1, w ostatniej kolumnie pionowej, wskazano ilość stopni wymaganych dla stanowisk w dużych grupach zawodowych. Od specjalistów wymaga się wykształcenia wyższego, dlatego zapisano w drugiej grupie cztery stopnie. Menedżerom i siłom zbrojnym nie wyszczególniono tego wymogu.

Wiedza pierwszego stopnia oznacza wykształcenie elementarne, które zwykle rozpoczyna się w piątym lub szóstym roku życia i trwa około 5 lat, to jest do 10-11 roku życia. W Polsce ten stopień wykształcenia posiadają ludzie, którzy ukończyli 6-letnią szkołę podstawową.

Wiedzę drugiego stopnia nabywa się w toku dalszego kształcenia, tj. od 10-11 roku do 17-

---

8.[8] D. Torrington, L. Hall, *Personnel Management*, Prentice Hall International (UK) Ltd 1991, s. 20.
9.[9] E. B. Flippo, *Personnel Management*, McGraw-Hill Book Company, wyd V, 1980 r., s. 110.

18 roku życia. Jest to wykształcenie nazywane u nas poziomem średnim i kończy się maturą.

Wiedza trzeciego stopnia wymaga studiów licencjackich albo porównywalnych kursów pomaturalnych. Ta wiedza wymaga 3-4 lat nauki.

Wiedza czwartego stopnia wymaga magisterskiego dyplomu uniwersyteckiego lub innych równoważnych dyplomów.

Wiedza na studiach byłaby efektywniej akumulowana przez studentów, gdyby oni mieli wiarygodną, logiczną, przejrzystą wizję zadań wybranego zawodu i specjalistycznych stanowisk pracy w zawodzie. Dlatego warto spopularyzować na uczelniach klasyfikację zawodów MOP. Zadania zawodów menedżerskich są scharakteryzowane w pierwszej dużej grupie. Zadania zawodów specjalistów, do których zalicza się ekonomistów, są opisane w drugiej dużej grupie.

2.Charakterystyka zadań i grup specjalistycznych zawodu menedżerskiego

Zadania i podział pracy w zawodzie menedżera obrazuje tablica 2. Informacje zawarte w tablicy stanowią wstęp do charakterystyki całej pierwszej dużej grupy, w której to grupie ujęto zarówno parlamentarzystów i wyższych urzędników, jak i menedżerów.

Tablica 2. Zadania parlamentarzystów, wyższych urzędników i menedżerów według ISCO-88

Ujęcie ogólne: ♦ wyznaczają, formułują i kierują polityką narodowego, państwowego, regionalnego i lokalnego rządu, instytucji, korporacji i przedsiębiorstwa, czynią, ratyfikują, poprawiają, nadzorują i uchylają prawa i legislacyjne regulacje.
Ujęcie szczegółowe: ♦ wyznaczają, formułują i kierują polityką w skali narodu, państwa, rządu, instytucji, korporacji, przedsiębiorstwa; ♦ określają, formułują, poprawiają i uchylają prawa oraz inne regulacje legislacyjne determinując ich moc i przestrzeń jurysdykcji; ♦ jako członkowie rządu, korporacji, instytucji i przedsiębiorstwa kierują podporządkowanymi pracownikami oraz wyjaśniają i wdrażają politykę; ♦ wykonują zadania pokrewne; ♦ nadzorują pracowników. Wyszczególnione zadania dużej grupy obowiązują trzy mniejsze grupy:

11 parlamentarzystów i wyższych urzędników,
12 menedżerów korporacyjnych,
13 menadżerów ogólnych.

Źródło: *ISCO-88* , s. 24.

Zdefiniowanie w dużej grupie w taki sam sposób zadań menedżerów jak parlamentarzystów i wyższych urzędników jest właściwe i nie nowe. Wynika z długookresowej dobrej praktyki w Polsce i w innych krajach.

Grupę menedżerów podzielono na dwie mniejsze grupy: menedżerów korporacyjnych (12) i menedżerów ogólnych (13).

Mniejszą grupę menedżerów korporacyjnych (12) podzielono na trzy małe grupy:

- dyrektorzy i prezesi zarządów (121),
- menedżerowie wydziałów produkcyjnych i operacyjnych (122),
- menedżerowie innych wydziałów (123).

Małe grupy podzielono na siedemnaście grup specjalistycznych. W każdej grupie specjalistycznej podano tytuły indywidualnych stanowisk pracy, zadania ogólne oraz szczegółowe.

W małej grupie menedżerów wydziałów produkcyjnych i operacyjnych (122) opisano zadania w odniesieniu do dziewięciu grup specjalistycznych takich jak pracujący w sektorze zasobów naturalnych (rolnictwo, rybołówstwo itp.), przemysłu, budownictwa, handlu hurtowym itp.

W małej grupie menedżerów innych wydziałów (123) opisano zadania dla ośmiu takich grup specjalistycznych jak finanse, administracja, zarządzanie personelem, stosunki pracy, marketing, reklama, wizerunek organizacji, zaopatrzenie i dystrybucja, usługi informatyczne, badania itp.

Inne ujęcie zastosowano w mniejszej grupie menedżerów ogólnych (13). W grupie tej nie wydzielono małych grup, lecz w następujący sposób zdefiniowano zadania dla całej mniejszej grupy (13): *„Generalni menedżerowie kierują różnymi małymi firmami, którymi zarządzają na swój własny rachunek lub rachunek właścicieli z pomocą nie więcej niż jednego zastępcy i pewną pomocą specjalistyczną. Zadania zwykle wykonywane obejmują: planowanie, formułowanie i realizowanie polityki, zarządzanie codziennymi operacjami i ocenianie wyników, negocjowanie z dostawcami, klientami i innymi przedsiębiorcami, planowanie i kontrolowanie wykorzystania zasobów oraz selekcja pracowników, informowanie właścicieli, jeśli w ich imieniu zarządzają, nadzór nad pracownikami.”*[10]

W szczegółowej definicji zadań zawodowych na stanowisku menedżera bądź pracodawcy małej i średniej firmy ujęto te same główne zadania, do jakich są zobowiązane osoby wykonujące zadania zawodowe całej grupy zawodowej. Dodano do nich inne zadania, które są wyszczególnione

10.[10] *ISCO-88, op. cit.*, s. 41.

w cytowanej definicji.

Grupę menedżerów ogólnych podzielono na grupy specjalistyczne w taki sam sposób, jak grupę menedżerów wydziałów produkcyjnych, czyli według sektorów gospodarki współczesnej.

Opisując charakterystykę zadań menedżerskich opisaną w Międzynarodowym Słowniku Zawodów można dostrzec, że jest ona systematycznie uporządkowana i może być wykorzystana nie tylko do organizacji kierunków studiów menedżerskich. Może być przedmiotem refleksji obok ujęć Fayola, Mintzberga, Woronieckiego, Zieleniewskiego i innych. Koncepcja MOP-u powinna także znaleźć zastosowanie w praktyce do ustalania standardów zadań dla indywidualnych stanowisk pracy.

Można postawić pytanie, dlaczego kierunek menedżerski powinno się organizować na studiach ekonomicznych, a nie na innych studiach np. psychologii, filozofii i innych wydziałach. Odpowiedź na to pytanie jest stosunkowo łatwa. Najważniejszym kryterium oceny wyników pracy menedżera są efekty ekonomiczne liczone kosztochłonnością, pracochłonnością, wydajnością, udziałem w rynkach, innowacyjnością itp. Bez posiadania gruntownej wiedzy z dziedziny ekonomii nie można zdobyć kwalifikacji menedżera. Ale obok ekonomii, menedżer potrzebuje wiedzy z psychologii, socjologii, etyki, filozofii, prawa. Ten fakt wyjaśnia różnice między zadaniami menedżera i ekonomisty. Dlatego zadania zawodowe menedżera opisano w pierwszej grupie w ISCO-88, a zadania ekonomisty – w drugiej grupie.

3. Charakterystyka zadań i grup specjalistycznych zawodu ekonomisty

Zadania specjalistów (professionals) wyszczególnione w dużej drugiej grupie przedstawia tablica 3. W tej grupie opisano zadania zawodów wymagających wyższego wykształcenia. W języku angielskim istnieją dwa słowa definiujące zawód: profession (dla zawodów wymagających wyższego wykształcenia) i occupation (dla zawodów niekoniecznie z wyższym akademickim wykształceniem). W języku polskim mamy tylko jedno słowo. Dlatego w tytule tablicy 3 obok słowa polskiego przytoczono słowo angielskie.

Tablica 3. Zadania specjalistów (professionals) według ISCO-88

Ujęcie ogólne: ♦ powiększają istniejący zasób wiedzy, ♦ wdrażają w życie naukowe i artystyczne koncepcje, ♦ przygotowują prognozy.

Ujęcie szczegółowe:
♦prowadzą analizy i badania;
♦rozwijają koncepcje, tworzą teorie i metody operacyjne;
♦doradzają jak wdrażać wiedzę i wynalazki;
♦uczą teorii i praktyki z jednej lub kilku dyscyplin na różnych poziomach edukacji;
♦świadczą usługi przedsiębiorstwom i instytucjom;
♦tworzą i udostępniają dzieła sztuki;
♦przewodzą życiu duchowemu;
♦przygotowują prace naukowe i sprawozdania;
♦nadzorują pracę podporządkowanych pracowników.
Wyszczególnione zadania dużej grupy obowiązują w czterech mniejszych grupach:
21 fizycy, matematycy, inżynierowie;
22 biologowie i zawody medyczne;
23 nauczyciele;
24 inne (w tym ekonomiści).

Źródło: *ISCO-88*, s. 47.

Z porównania treści tablicy 2 z tablicą 3 wynika, że zadania zawodowe specjalistów różnią się w sposób zasadniczy od zadań menedżerów. Zadania stanowisk pracy wymagające od zatrudnionych wiedzy z zakresu studiów ekonomicznych opisano w mniejszej grupie inne (24).

Dla absolwentów ekonomii wyodrębniono dwie małe grupy:

•specjaliści biznesu (241),

•specjaliści nauk społecznych (244).

W obu małych grupach wyodrębniono kilka grup specjalistycznych i opisano je według tej samej metody, którą pokazano przy opisie zadań menedżerów, to znaczy określono zadania główne i szczegółowe, a także tytuły zawodowe.

Szczegółowe zadania specjalistów biznesu[11] polegają na doskonaleniu, doradzaniu i stosowaniu metod potrzebnych w przedsiębiorstwach. Te zadania mogą dotyczyć usług księgowych, finansowych, personalnych, marketingowych. Obejmują także inne kwestie biznesu, jak reklama, wizerunek firmy, ochrona patentów, wdrażanie innowacji, doradztwo dla klientów itp.

Zadania na stanowisku ekonomisty zdefiniowano w taki sposób: *„Ekonomiści pro-wadzą badania, by ulepszać i rozwijać ekonomiczne koncepcje, teorie i metody operacyjne użyteczne do zrozumienia i opisania sytuacji na krajowych i międzynarodowych rynkach dóbr, usług, pracy; udzielają konsultacji jak zastosować wiedzę do polityki gospodarczej i opracowują koncepcje*

11.[11]*ISCO-88, op. cit*., s. 72

rozwiązań dla aktualnych i przyszłych problemów ekonomicznych"[12].

W cytowanej definicji wyszczególniono trzy zadania:

- tworzenie wiedzy o sytuacji na rynkach dóbr, usług i pracy w kraju i w świecie;
- udzielanie konsultacji o metodach stosowania wiedzy w polityce gospodarczej;
- opracowywanie koncepcji rozwiązań aktualnych i przyszłych problemów ekonomicznych.

Wyszczególniono tylko trzy podstawowe zadania zawodu ekonomisty a one wskazują, jak duży jest niedobór ludzi, którzy potrafią te zadania wykonywać bardzo dobrze.

Podział pracy w zawodzie ekonomistów jest mniej rozwinięty w porównaniu do zawodu menedżera. Wyodrębniono w nim bowiem tylko pięć grup specjalistycznych:

- księgowi (2411),
- specjaliści do spraw personelu (2412),
- inni specjaliści biznesu (2419),
- ekonomiści (2441),
- specjaliści usług społecznych (2446).

Nie wyodrębniono dla zawodu ekonomisty sektorów gospodarki, co oznacza, że podstawowe kwalifikacje tego zawodu nie wymagają zróżnicowania w zależności od rodzaju produktów i usług.

Zawód ekonomisty akumuluje historyczne doświadczenie XX wieku, gdyż w indeksie tytułów zawodu znajduje się wiele nazw stanowisk: osiem dla księgowych, cztery dla administratorów, dziewięć - dla doradców, dziesięć dla analityków, dziewięć dla ekonomisty (ogólny, gospodarstwa domowego, rolnictwa, ekonometrii, finansów, handlu międzynarodowego, pracy, cen, podatków), cztery dla konsultanta.

Informatyków i statystyków ujęto w grupie matematyków.

W praktyce życia gospodarczego w kraju, metoda podziału zadań zawodowych według ISCO rzadko jest stosowana. Brak kompetencji, spuścizna "radosnej twórczości PRL" i upodobanie w nieprzeźroczystych strukturach ciągle mają wpływ na rozwiązania w praktyce. Czyta się teksty wskazujące logikę podziału pracy, chwali się zasady Deminga, ale bardzo trudno przebyć drogę od zachwalanych zasad do ich zastosowania.

Gdyby na studiach ekonomicznych udało się wyodrębnić dwa kierunki studiów: zarządzanie i ekonomię, powstałaby szansa dla poprawy ładu w organizacjach przez młodą generację.

Zakończenie

12.[12]*ISCO-88, op. cit.*, s. 78

Nadzwyczajnym zjawiskiem w okresie transformacji jest boom edukacyjny. Czterokrotny wzrost liczby studentów w ciągu 12 lat to wydarzenie niezwykłe i nieoczekiwane. Dążenie do podniesienia poziomu wykształcenia jest spontaniczną reakcją społeczeństwa obywatelskiego na nowe warunki gospodarcze i polityczne.

Studenci, ich rodzice oraz opiekunowie uwierzyli, że wyższe wykształcenie toruje drogę do zatrudnienia i godnego wynagrodzenia. Czy wolno tę wiarę podważać?

Gdy w roku 2002 zaczęła maleć liczba kandydatów na studia z powodu niżu demograficznego, zaczęto dyskusję w mediach o tym, jakie uczelnie prywatne mają szanse utrzymać się na rynku. Najczęściej się powtarza opinię, że utrzymają się uczelnie słabe i tanie. Ta opinia oznacza zastosowanie zasady "równania w dół". Dlaczego taka opinia? Dlaczego się mówi tylko o uczelniach prywatnych a milczy o słabości uczelni państwowych, opłacanych przez społeczeństwo?

Ludzie głoszący pesymistyczne opinie mają najczęściej wysokie dochody, kupują dobra i usługi najwyższej jakości a innym ludziom polecają usługi edukacyjne niskiej jakości. Zasada Kalego?

Przysłowia uczą, że człowiek biedny powiększa swoją biedę, gdy kupuje dobra niskiej jakości. Ta zasada dotyczy także społeczeństwa. Nie można uznać za rozumną opinii, że szkoły słabe wyeliminują szkoły dobre. Trzeba także badań, by ustalić, które szkoły publiczne i prywatne są bardzo dobre, dobre, słabe, bardzo słabe. Rankingi dziennikarskie nie są wiarygodne[13].

W ciągu 12 lat nie przeprowadzono badań nad wynikami pracy szkół wyższych. W procesie akredytacji nie uwzględnia się także oceny wyników produktów finalnych w dydaktyce. Pora, aby takie badania wykonać. Drogę przetarły komisje oceniające wyniki nauczania w Polsce w klasach szóstych szkoły podstawowej i w klasach trzecich szkół gimnazjalnych.

Nie jest możliwe, by wszystkie uczelnie chciały i mogły mieć bardzo dobre wyniki pracy. Na rynkach produktów i usług oferuje się towary o różnej jakości, ale te najtańsze znajdują klientów, bo są one także użyteczne, nie kupuje się ich po to, aby wyrzucić. Ta sama zasada jest potrzebna w pracy uczelni. Poziomy jakości usług edukacyjnych muszą być rozpoznawalne przez klientów – czyli studentów. Musi być także dostrzegalne i to, że wyższej jakości usługi tworzą bardziej opłacalne kwalifikacje. Wtedy nie znajduje zastosowania zasada równania w dół. Ludzie potrafią dokonać racjonalnych wyborów także na rynku usług edukacyjnych – niematerialnych, jeżeli będą mieli odpowiednie informacje.

Jednym z warunków prowadzących do poprawy wartości usług edukacyjnych w uczelniach i szkołach ekonomicznych jest racjonalna organizacja kierunków studiów. Może ona także obniżyć koszty kształcenia w uczelniach prywatnych i publicznych.

13.[13]B. Jałowiecki, *Czy można ufać rankingom szkół wyższych?*, Master of Business Administration Nr 4 (57) r. 2002, s. 3.