

## Ewolucja uniwersytetu: od fordyzmu do postfordyzmu

### 1. Uniwersytet fordowski

Termin „fordyzm” wprowadzony został do obiegu naukowego przez Antonio Gramsciego. Fordyzm to określenie formy organizacji produkcji. Jego wyznacznikiem był stosowany w fabrykach Henry’ego Forda system masowej produkcji samochodów. Fordyzm łączył w sobie zasady naukowego zarządzania (*scientific management*) wypracowane przez Fredericka Winslowa Taylora z organizacją produkcji, na którą składały się: wprowadzenie taśmy montażowej, standaryzacja produktu, strategia kreowania masowego popytu przez powiązanie niskich cen, relatywnie wysokiej płacy i uruchomienie kredytu konsumenckiego<sup>1</sup>. Fordyzm stał się symbolem epoki industrialnej, pojęcie to było używane w badaniach ładu przemysłowego i społecznego, w tym w analizie funkcjonowania uniwersytetów<sup>2</sup>.

Uniwersytet fordowski stanowi synonim powszechnej edukacji – wiedzę zaczęto traktować jako dobro powszechnego użytku – stopniowo dostępną dla kobiet i młodych zdolnych ludzi nie pochodzących z bogatych rodzin<sup>3</sup>. To procesy urbanizacji i industrializacji będące „produktem” fordyzmu spowodowały, że od 1914 r. obserwuje się skokowy wzrost kształcenia<sup>4</sup>. Fordowski model masowej edukacji po drugiej wojnie światowej oznaczał kształcenie na wysokim poziomie o charakterze egalitarnym<sup>5</sup>. Otrzymanie

---

<sup>1</sup> Na początku XX wieku F. W. Taylor zmierzył obciążenia, jakie ludzie są w stanie wytrzymać w pracy, a potem na nowo ją zorganizował. W nowym systemie te obciążenia były znacznie większe, bo złożone czynności Taylor podzielił na czynności proste. Na takiej teoretycznej podstawie powstała taśma Forda.

<sup>2</sup> Zob. R. Burrows, B. Loader, *Towards a Post-Fordist Welfare State?*, London, Routledge 1994, s. 177 i n.

<sup>3</sup> Uniezależnienie możliwości studiowania od zamożności studenta najsilniej realizowane było po drugiej wojnie światowej w Europie, w ramach idei państwa opiekuńczego; zob. H. L. Wilensky, *The Welfare State and Equality. Structural and Ideological Roots of Public Expenditures*, University of California Press 1975, *passim*; N. Willemse, *Three Worlds of Educational Welfare States? A Comparative Study of Higher Education Systems Across Welfare States*, „Journal of European Social Policy” 2012, nr 2, s. 105–117.

<sup>4</sup> W. Rudy, *The University of Europe, 1100–1914*, Cranbury, NJ: Associated University Presses 1984, s. 177.

<sup>5</sup> Fordowską egalitarność systemu kształcenia zestawia się z produkcją pierwszego samochodu dla mas – fordą T. Zastosowanie taśmy produkcyjnej, wprowadzenie zasad naukowego zarządzania – przede wszystkim zasady *one best way* – doprowadziło do olbrzymiego skoku wydajności produkcji, która pozwoliła zredukować cenę fordą T z 850 dolarów do 290 dolarów. Na kupno tego modelu mógł pozwolić sobie każdy, kto miał stałą pracę. Oczywiście, rozpoczęcie kształcenia na studiach wyższych na początku XX wieku uzależnione było nie tylko od możliwości finansowych potencjalnego kandydata, ale także od uprzedzeń, dyskryminacji rasowej itp. Zob. E. Schofer, J. W. Meyer, *The Worldwide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century*, „American Sociological Review” 2005, nr 6, s. 898–920.

dypłomu wyższej uczelni było nie tylko przepustką do społecznej elity, ale także zwiększało prawdopodobieństwo znalezienia pracy.

Egalitaryzm kształcenia doprowadził do rozrostu struktury funkcjonalnej ówczesnych uczelni, która to struktura stanowiła w pewnej mierze odzwierciedlenie funkcjonalnego systemu kierowania stworzonego przez Taylora. W tym okresie na uczelniach wyższych zaczęła intensywnie rozwijać się administracja pełniąca funkcje wspomagające wobec kadry naukowej i studentów. Uniwersytet fordowski to struktura technokratyczna, w której przewagę zdobyły biurokratyczne wzorce organizacji i zarządzania sformułowane przez Maxa Webera, który w 1917 r. zauważył, że europejskie uczelnie podlegają amerykanizacji, czyli upowszechnianiu się kapitalistycznych i biurokratycznych wzorców działania<sup>6</sup>. Lata 20. XX wieku to okres krystalizowania się nowożytnych koncepcji zarządzania, które stosunkowo szybko zaczęto wdrażać na uniwersytecie fordowskim<sup>7</sup>. Niewątpliwy wpływ na rozwój nowożytnego zarządzania miała optyka badawcza Henriego Fayola, który patrzył na organizację „z góry w dół” i z tej perspektywy postrzegał ją jako całość, objaśniając po raz pierwszy proces kształtowania się struktur organizacyjnych i proces organizacji pracy kierowniczej. Fayol sklasyfikował i opisał funkcje zarządzania rozumiane szeroko i wąsko. Funkcje zarządzania w wąskim znaczeniu to według Fayola: przewidywanie, organizowanie, rozkazodawstwo i kontrolowanie<sup>8</sup>. Plan, organizacja, koordynacja, hierarchia, kontrola to zasady, a zarazem grupy czynności, które zdominowały amerykańskie i europejskie uniwersytety na początku XX wieku.

Uniwersytet fordowski inkorporował humboldtowski wzorzec edukacji, którego egemplifikacją był założony w 1810 r. Uniwersytet w Berlinie. W świat nauki wkroczyło państwo, przekształcając dotychczasową działalność ludzi oświeconych (łac. *litterati*) w jedną ze swoich funkcji<sup>9</sup>. Ten nowożytny wzorzec kształcenia zdominował nie tylko uczelnie europejskie, ale także obecny był w Stanach Zjednoczonych i Japonii<sup>10</sup>. Wilhelm von Humboldt postrzegał uniwersytet nie jako miejsce, ale jako przestrzeń poszukiwania prawdy. Rolą uniwersytetu nie jest przekazywanie aksjomatów ani wiedzy praktycznie użytecznej. Prowadzenie badań, uczenie prowadzenia badań, które nie muszą być pragmatyczne, tworzenie sprzyjającego klimatu dla tego rodzaju aktywności, należało do rudymentów humboldtowskiego wzorca kształcenia. Uniwersytet nowego typu stał się instytucją zbiurokratyzowaną. Został włączony w cały potężny program

<sup>6</sup> Z. Drozdowicz, *Uczony – zawód czy powołanie?*, „Nauka” 2009, nr 4, s. 73.

<sup>7</sup> Zob. D. A. Wren, *The Influence of Henri Fayol of Management Theory and Education in North America*, „Entreprises Et Histoire” 2003, nr 34, s. 98–107; *idem*, *Henri Fayol as a Strategist: A Nineteenth Century Turnaround*, „Management Decision” 2001, nr 5, s. 475–485; J. C. Wood, M. C. Wood (red.), *Henri Fayol: Critical Evaluations in Business and Management*, Volume 2, Routledge, London 2002, s. 165 i n.

<sup>8</sup> Por. Z. Martyniak, *Organizacja i zarządzanie*, Książka i Wiedza, Warszawa 1986, s. 28.

<sup>9</sup> D. Jemielniak, A. K. Koźmiński (red.), *Zarządzanie wiedzą*, WoltersKluwer, Warszawa 2012, wyd. II, s. 46.

<sup>10</sup> Zob. W. Rudy, *op. cit.*, s. 135.

reform edukacji, dzięki czemu stał się najwyższym szczeblem kształcenia. W wyniku tych reform nauka pozyskała stały dopływ ludzi i pieniędzy na prowadzenie swojej działalności – stała się nauką instytucjonalną<sup>11</sup>. Tym samym na uniwersytecie fordowskim powszechnie zaakceptowano zasadę, że edukacja powinna łączyć się z badaniami, czego konsekwencją była profesjonalizacja badań i nauczania, a także zanik elementu religijnego w funkcjonowaniu uczelni.

## 2. Klient

Koncepcja klienta jako odbiorcy usług świadczonych przez organizacje publiczne dotarła do Polski z krajów anglojęzycznych i związana jest z ich kulturą polityczną. W obszarze zarządzania publicznego odbiorcy usług publicznych opisywani są za pomocą różnych terminów: *client*, *customer*, *consumer*, których odpowiednikiem w języku polskim są terminy – „klient/ konsument”<sup>12</sup>. W krajach anglojęzycznych posługiwanie się powyższymi wyrażeniami odzwierciedla, jak postrzegany jest odbiorca usług publicznych, oraz pozwala zidentyfikować charakter relacji, jaki łączy dostawcę i odbiorcę usług<sup>13</sup>. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że *client* stanowi odbiorcę usług publicznych w państwie opiekuńczym określanym także mianem państwa dobrobytu (*welfarestate*). Poszerzenie zakresu działalności państwa w okresie powojennym spowodowało, że pod egidą świadczeń zbiorowych rosła liczba pracowników sektora publicznego (pracowników opieki społecznej, nauczycieli, urzędników, lekarzy, wykładowców akademickich), którzy realizowali strategię „profesjonalizmu”, kształtującą ich autonomię zawodową na wzór grup zawodowych o ustalonej już pozycji<sup>14</sup>. Dostawcy usług publicznych stają się profesjonalistami, a władza ekspercka jest podstawą podejmowanych przez nich decyzji. Odbiorca usług publicznych to *client* – pasywny podmiot, który potrzebuje pomocy ze strony państwa, ponieważ sam nie dysponuje dostateczną wiedzą, zdolnościami i umiejętnościami, aby rozwiązać swoje problemy, zaspokoić potrzeby. Dostawcy usług publicznych to aktywni profesjonalści zamknięci w hierarchicznych strukturach, którzy identyfikują problemy klienta i właściwe sposoby ich rozwiązania. „Dobry klient” to taki, który akceptuje profesjonalizm dostawcy i aprobuje jego

---

<sup>11</sup> D. Jemielniak, A. K. Koźmiński, *op. cit.*, s. 46.

<sup>12</sup> W kulturze anglojęzycznej odbiorca dóbr/usług publicznych (*public service user*) jest także określany jako *stakeholder*, *taxpayer*, *the public*, *expert by experience*. Zob. J. Alford, *Defining the Client in the Public Sector: A Social – Exchange Perspective*, „Public Administration Review” 2002, nr 3, s. 337.

<sup>13</sup> C. McDonald, *Challenging Social Work: The Context of Practice*, Basingstoke: Palgrave Macmillan 2006, s. 115.

<sup>14</sup> J. Scott, *Władza, Sic*, Warszawa 2006, s. 136.

zalecenia<sup>15</sup>. W relacji usługodawca – *client* ten pierwszy jest podmiotem aktywnym – identyfikuje potrzeby odbiorcy oraz definiuje komponent merytoryczny konkretnej usługi publicznej. Edukacja traktowana była jako dobro publiczne, którego głównym dostarczycielem jest państwo. Pracownicy uniwersytetu postrzegani byli jako kompetentni i życzliwi profesjonalści przepojeni ideałami służenia studentowi (*client*).

### 3. Uniwersytet postfordowski

W 1979 roku premierem Wielkiej Brytanii zostaje należąca do Partii Konserwatywnej Margaret Thatcher. W 1980 roku wybory prezydenckie w Stanach Zjednoczonych wygrywa kandydat Partii Republikańskiej Ronald Reagan. Oboje uważali się za uczniów Milтона Friedmana i tym samym kwestionowali ideę państwa dobrobytu oraz propagowali podejście menedżerskie do świadczenia usług publicznych<sup>16</sup>. W sferze edukacji zaczęła się epoka konkurencyjności, menedżeryzmu, parametryzacji, komercjalizacji edukacji i wyników badań.

Efektom polityki neoliberalnej była nowa aksjologia sektora publicznego, określana mianem tzw. nowego zarządzania publicznego (*new public management* – NPM). Podstawową wartością w NPM jest konkurencyjność. Do początku lat 80. XX wieku termin „konkurencyjność” łączony był z sektorem prywatnym i jego uczestnikami – przedsiębiorstwami. Największy wkład w rozwój badań nad problematyką konkurencyjności przedsiębiorstwa wniósł profesor Harvard Business School Michael E. Porter<sup>17</sup>. Ale już w 1985 roku ekonomista napisał książkę *Konkurencyjna przewaga narodów*, w której twierdził, że konkurencja między państwami realnie istnieje i należy przenieść wszystkie metody budowania przewagi konkurencyjnej z przedsiębiorstw na kraje<sup>18</sup>. Powyższa publikacja bardzo dobrze wpisywała się w ówczesny klimat polityczny, a porterowskie myślenie o konkurencyjności stało się trwałym elementem NPM. Pracownicy powinni konkurować ze sobą w ramach jednej uczelni, tak jak konkurują między sobą pracownicy korporacji; uczelnie powinny – podobnie jak przedsiębiorstwa – konkurować między

<sup>15</sup> H. McLaughlin, *What's in a Name: 'Client', 'Patient', 'Customer', 'Consumer', Expert by Experience, Service User—What's Next?*, „The British Journal of Social Work” 2009, nr 6, s. 1103.

<sup>16</sup> A. Chrisidu-Budnik, *Klient organizacji publicznej*, [w:] A. Frączkiewicz-Wronka (red.), *Zarządzanie Publiczne: Koncepcje, Metody, Techniki*, Wydawnictwo UE w Katowicach, Katowice 2013, s. 12.

<sup>17</sup> Porter jest m.in. autorem słynnej pięcioelementowej analizy strukturalnej sektora, która powinna być – jego zdaniem – punktem wyjścia do stworzenia w przedsiębiorstwie strategii konkurencji; opracował koncepcje łańcucha wartości, czyli technik, których zastosowanie zwiększa prawdopodobieństwo powiększenia wartości własnych wyrobów przez każde przedsiębiorstwo; wprowadził pojęcie „przewagi konkurencyjnej”, czyli metody osiągania przez przedsiębiorstwo dominującej pozycji wobec pozostałych uczestników rynku. Zob. Michael E. Porter, *Strategia konkurencji. Metody analizy sektorów i konkurentów*, PWE, Warszawa 1992.

<sup>18</sup> Zob. M. E. Porter, *The Competitive Advantage of Nations*, Free Press, New York 1985; wyd. polskie M.E. Porter, *Konkurencyjna przewaga narodów*, PWE, Warszawa 1990.

sobą w ramach coraz bardziej komercjalizującego i globalizującego się rynku edukacji. Wprowadzenie mechanizmów konkurencji między pracownikami w ramach jednej uczelni miało na celu przełamanie monopolistycznej władzy profesjonalistów, którzy według rządów neoliberalnych nie służą interesom studentów i wspólnoty, ale kierują się interesami własnymi<sup>19</sup>. Wprowadzenie mechanizmów konkurencji na uczelni było pochodną neoliberalnej optyki edukacji. Konserwatywne rządy podkreślały, że edukacja nie jest dobrem publicznym, ale po pierwsze, towarem (*commodity*), który może być bardziej efektywnie dostarczany przez mechanizmy rynkowe<sup>20</sup>, i po drugie, zestandaryzowanym produktem, którego jakość można obiektywnie zmierzyć<sup>21</sup>. Tak rozumiane neoliberalne postrzeganie edukacji zainicjowało proces sprawozdawczości, który współcześnie przyjmuje postać algorytmów pozwalających zmierzyć efektywność uniwersytetów, poszczególnych wydziałów, instytutów, katedr. Pracownicy naukowcy z kolei są oceniani na podstawie wskaźników, które mają odzwierciedlać ich skuteczność badawczą (liczba publikacji, ich waga, liczba cytowań itp.), a także siatkę pomiarów, które formalizują ich zachowania i mają zwiększać efektywność pracowników w sferze dydaktyki i w sferze organizacyjnej.

Uniwersytet postfordowski, podobnie jak uniwersytet fordowski, to struktura technokratyczna. Jest to jednak struktura technokratyczna, w której kontrola wewnętrzna (dokonywana przez pracowników naukowych, którzy znali swoje prace, dorobek i osiągnięcia) jest zastępowana kontrolą zewnętrzną dokonywaną przez coraz bardziej rozbudowaną biurokrację administracji uczelnianej i rządowej. Uniwersytet postfordowski pozostaje także strukturą funkcjonalną, która w stosunku do uniwersytetu fordowskiego uległa znacznej rozbudowie – tym samym generując dodatkowe koszty – na skutek konieczności utworzenia dodatkowych komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za zobiektywizowany pomiar skuteczności naukowej i efektywności w sferze dydaktyki i organizacyjnej.

Równoległe uczelnie zmuszone zostały do konkurencji o środki finansowe. Pierwszy typ konkurencji to konkurencja biurokratyczna, bodźcem do zwiększania stopnia skuteczności naukowej jest mechanizm dystrybucji zasobów finansowych na badania w postaci grantów przyznawanych w trybie konkursowym. Drugi typ to konkurencja rynkowa, która odbywa się w obszarze zglobalizowanego rynku oraz na rynku lokalnym. Wyzwaniem jest wygranie przez uczelnie konkurencji o studentów, dla których

---

<sup>19</sup> Zob. M. A. Arnott, *Restructuring the Governance of Schools: the Impact of Managerialism on Schools in Scotland and England*, [w:] M. A. Arnott, C. D. Raab (red.), *The governance of Schooling: Comparative Studies of Devolved Management*, Routledge, London 2000, s. 43 i n.

<sup>20</sup> G. Grace, *Education is a Public Good: On the Need to Resist the Domination of Economic Science*, [w:] D. Bridges, T. McLaughlin (red.), *Education and the Market Place*, London: Falmer, 1994, s. 126.

<sup>21</sup> G. Morris, *LEA and the Market Place*, [w:] D. Bridges, T. McLaughlin (red.), *op. cit.*, s. 23.

potencjał, wiedza, doświadczenie pracowników, wysokość chesnego (w sytuacji odpłatności nauki) itp. muszą być atrakcyjne. Studenci mają możliwość dokonywania wyboru najatrakcyjniejszej z ich punktu widzenia oferty. Student w NPM to *customer, consumer* – aktywny podmiot, ponoszący odpowiedzialność za decyzje, jakie podejmuje. Klient w państwie liberalnym ekonomicznie uosabia trzy wartości, jakie gwarantuje rynek, a które tak cenil Friedman: wolność wyboru, wyzwanie, ryzyko. Jeżeli uważa się, że klient powinien być suwerenny, to rozwiązaniem, które należy wdrożyć, aby dostarczać publiczne usługi wydajnie i efektywnie, jest uwolnienie mocy rynku<sup>22</sup>. Tym samym uczelnie stały się podmiotami, które powinny zbudować taki potencjał, który umożliwi im konkurencję o klienta instytucjonalnego (granty) oraz klienta indywidualnego (student).

Uniwersytet postfordowski to organizacja procesowa. Dostrzega się, że uczelnie przejmują metody zarządzania ze sfery biznesu. Organizacja procesowa mieści się w metodzie zarządzania, jaką jest *Reengineering*. Twórca tej metody, Michael Hammer, definiuje proces pracy jako „pokrewną grupę zadań, które łącznie składają się na wynik mający wartość dla klienta”<sup>23</sup>. Organizacja procesowa nakłada na strukturę funkcjonalną poziomą warstwę procesów<sup>24</sup>. Organizacja procesowa jest typowa dla modelu przedsiębiorstwa znanego pod nazwą „organizacja wiedzy”. W naukach o zarządzaniu twierdzi się, że jest ona niezbędna dla systemowego zarządzania jakością, tj. przeniesienia jakościowych oczekiwań klienta na każde stanowisko pracy wewnątrz przedsiębiorstwa.

Podejście procesowe dzięki rozwojowi zaawansowanych technologii informatycznych ewoluje w kierunku całościowego podejścia do uczelni, postrzegania jej pracowników, zadań, klientów jako jednego spójnego, celowego systemu<sup>25</sup>. Wdrożenie podejścia procesowego ma na celu poprawę jakości funkcjonowania uczelni w następujących obszarach:

- intensyfikacja monitorowania procesów wewnętrznych, tym samym minimalizacja występowania przekroczeń terminów obsługi spraw studenckich oraz błędów natury administracyjnej;

<sup>22</sup> J. Le Grand, *Motivation, Agency, and Public Policy: of Knights and Knaves, Pawns and Queens*, Oxford University Press, Oxford 2003, s. 9.

<sup>23</sup> M. Hammer M., *Reinżynieria i jej następstwa*, PWN, Warszawa 1999, s. 15.

<sup>24</sup> W analizie procesów zazwyczaj wykonuje się następujące czynności projektowe: identyfikacja podstawowych procesów pracy, mapowanie podstawowych procesów pracy, ocenianie zadań w podstawowych procesach, eliminacja zbędnych zadań, opóźnień, dublowania pracy, poszukiwanie możliwości usprawnień w sposobach zespołowego wykonywania i przekazywania zadań między komórkami organizacyjnymi, stworzenie procedur, które zawierają specyfikację potrzebnych czynności, ustanowienie koordynatorów celem stworzenia więzi bezpośrednich.

<sup>25</sup> Jedną z konsekwencji podejścia procesowego – uniwersytety stają się organizacjami wiedzy – jest wypieranie bezpośredniego, werbalnego kontaktu między wykładowcą a studentem. Bezpośredni kontakt zastępuje komunikacja za pomocą USOS-a, sylabusu i mediów społecznościowych.

- prowadzenie na podstawie wyznaczonych procesów wewnętrznych i przyporządkowanych do nich mierników, cyklicznych pomiarów i analizy skuteczności procesów dydaktycznego, naukowego, organizacyjnego;
- systematyczna poprawa jakości kształcenia dzięki wprowadzeniu dedykowanego wewnętrznego systemu oceny jakości kształcenia;
- zwiększenie sprawności delegowania odpowiedzialności na pracowników za funkcjonowanie systemu i poszczególnych funkcji uczelni;
- poprawa monitoringu procesów naukowych, dydaktycznych i organizacyjnych dzięki wprowadzeniu zestawów mierników;
- zwiększenie profesjonalizmu w relacjach z interesariuszami zewnętrznymi.

W 1980 roku została uchwalona w Stanach Zjednoczonych ustawa o procedurach patentowych uniwersytetów i małych przedsiębiorstw (*University and Small Business Patent Procedures Act of 1980*), czyli tak zwana ustawa Bayha-Dole<sup>26</sup> (nazwana tak od nazwisk senatorów będących jej inicjatorami). Ustawa stanowiła legislacyjną odpowiedź na problem zwiększania efektywności transferu wiedzy z uczelni do gospodarki, który zaczęto dostrzegać już w latach 70. XX wieku. Twierdzono, że kapitał intelektualny, tworzony na uczelniach, w zbyt małym stopniu jest wykorzystywany na potrzeby gospodarki. Ustawa regulowała warunki współpracy uczelni z przedsiębiorstwami oraz zasady wykorzystywania do celów komercyjnych wyników badań finansowanych z publicznych funduszy. Uznano, że optymalnym rozwiązaniem będzie komercjalizacja wyników badań prowadzonych na uczelni za publiczne pieniądze, tym samym pracownicy naukowcy lub tworzone przez nich organizacje biznesowe zyskały prawo do komercjalizacji i patentowania innowacji powstałych w wyniku badań. Do czasu uchwalenia ustawy właścicielem innowacji z urzędu stawał się rząd federalny.

Ustawa Bayha-Dole'a zapoczątkowała odwrót od humboldtowskiego wzorca kształcenia, wedle którego uniwersytet był przestrzenią poszukiwania prawdy. Akt prawny zainicjował rozwój akademickiej przedsiębiorczości, której wynikiem było wykształcenie się nowego rodzaju organizacji – organizacji wiedzy. Organizacje wiedzy to struktury utrzymujące przez cały czas innowacyjność na wysokim poziomie poprzez tworzenie rozwiązań, które umożliwiają unikatowy sposób pozyskiwania, przetwarzania i kreowania wiedzy<sup>27</sup>. Uczelnie podobnie jak przedsiębiorstwa stają się organizacjami wiedzy, których misją jest tworzenie innowacji, prowadzenie badań zaspokajających potrzeby przemysłu, uczenie kompetencji społecznych związanych z umiejętnościami działania w strukturze korporacji.

---

<sup>26</sup> D. Jemielniak, A. K. Koźmiński, *op. cit.*, s. 54.

<sup>27</sup> Por. K. Beyer, *Współczesna organizacja – organizacja oparta na wiedzy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2012, nr 736, s. 9.

#### 4. Innowacyjno-przedsiębiorcze podejście do uczelni

Od czasów Josepha Schumpetera wokół innowacji i przedsiębiorczości budowana jest logika biznesu. Wzmoczona presja na innowacyjność i przedsiębiorczość najwcześniej pojawiła się w Stanach Zjednoczonych. Odbył się to tam bardzo naturalnie, przy wykorzystaniu wysokiej skłonności Amerykanów do ryzyka, indywidualizmu i ducha *self-reliance*<sup>28</sup>. I to właśnie w Stanach Zjednoczonych sformalizowano ideę, że wokół innowacji i przedsiębiorczości powinna być budowana logika funkcjonowania uczelni. Oznacza to traktowanie uczelni jak organizacji biznesowych – podmiotów, które na rynku konkurują ze sobą o klienta (instytucjonalnego i indywidualnego) oraz zasoby finansowe (granty, komercjalizacja wyników badań, pozyskiwanie pieniędzy od biznesu). Uniwersytet postfordowski z przestrzeni poszukiwania prawdy przekształcił się w przestrzeń produkowania wiedzy, która powinna posiadać wartość rynkową. Podstawą sukcesu uczelni została więc renta innowacyjno-przedsiębiorcza. Zakłada ona czerpanie dochodu z ponadprzeciętnej aktywności pracowników, skierowanej przede wszystkim na ilość publikacji, cytowań i tworzenie innowacji. Na przełomie lat 80. i 90. XX wieku konieczność budowania relacji między uczelniami a środowiskami biznesu została dostrzeżona także w krajach Unii Europejskiej. W 2000 roku Rada Europejska na posiedzeniu w Lizbonie sformalizowała strategię, która odwołując się do prac Schumpetera, zakładała, że źródłem bogactwa narodowego jest postęp wynikający z innowacyjności zespolonej z przedsiębiorczością<sup>29</sup>.

W XXI wieku logika funkcjonowania uniwersytetu stała się tożsama z logiką działania korporacji. Pracownicy obydwu instytucji pracują w tym samym środowisku: wyjątkowych okazji i dużej niepewności. Podejście innowacyjno-przedsiębiorcze do uczelni powoduje zastępowanie stabilności i pewności elastycznością, np. umowy o pracę zastępują krótkoterminowe kontrakty. Pracownicy uniwersytetu postfordowskiego muszą od nowa definiować kariery zawodowe w kategoriach: elastyczności, działania na własną rękę, portfela umiejętności i przedsiębiorczości.

<sup>28</sup> J. Niemczyk, *Strategia. Od planu do sieci*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2013, s. 127.

<sup>29</sup> *Ibidem*.