ROLI I ARSIMIT TË LARTE NË ZHVILLIMIN E KOMPETENCAVE MENAXHERIALE

Prof. Assoc. Dr. Mimoza Manxhari

Department of Management, Faculty of Economics, University of Tirana, Albania

mmanxhari@yahoo.com

Ass. Liridon Veliu, PhD Candidate

Department of Management, Faculty of Economics, University of Tirana, Albania, liridon.veliu@uni-pr.edu

ABSTRAKT:

Në Strategjinë Evropiane (2010) për vitin 2020, arsimimi është shumë i vlerësuar dhe është një nga pesë objektivat kryesore të BE-së, duke ndjekur zhvillimin e politikës së kapitalit njerëzor. Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale përmes arsimit të lartë si programet akademike dhe kurrikulare për studentët është një trend i fundit në arsimin e lartë. Punëdhënësit kërkojnë që të diplomuarit nga AL të posedojnë një sërë kompetencash, duke përfshirë aftësitë ndërpersonale, punën ekipore, komunikimin dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve.

Sipas Jauhari (2006), Institucionet e AL janë përgjegjëse për formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm dhe zhvillimin e kurrikulave të programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri. Ndërsa, sipas Khurana (2007), programet e menaxhimit janë projektuar, në tërësi ose pjesërisht, për të trajnuar studentët për rolet e ardhshme si menaxherë, që nuk do të thotë që të gjithë studentët menjëherë marrin rolet menaxheriale më marrjen e diplomës, por kurrikula e menaxhimit ka për qëllim të përgatisë studentët për role menaxheriale në një të ardhme.

Fjalët kyçe: Arsimi i larte, kompetencat menaxheriale, menaxher

1. HYRJE

Arsimi i lartë lidhet me sistemin shkollor, shtetin, tregun e punës, studentët dhe familjet e tyre (Triventi 2014). Marrëdhëniet midis universiteteve dhe kompanive janë të rëndësishme për krijimin e vlerës për aktorë të ndryshëm (Frasquet, Calderón dhe Cervera 2012). Vaatstra dhe De Vries (2007) demonstrojnë se si studentët me arsim të lartë janë më të përgatitur për tregun e punës për shkak të zhvillimit të kompetencave në karrierën e tyre.

Për autorët Pérez dhe Vila (2013), metodat proaktive të mësimdhënies dhe edukimi që bazohen në vetë-studimin e studentëve nxisin zhvillimin e kompetencave.

Arsimi si veprimtari e rëndësishme shoqërore paraqet kapitalin themelor të shoqërisë bashkëkohore dhe si i tillë sot konsiderohet faktori kryesor në zhvillimin ekonomik e shoqëror të çdo vendi. Në një shoqëri që po ndryshon, arsimi është i vetmi që kontribuon në stabilitetin, por edhe për zhvillimin e saj. Kontributi i arsimit të lartë në zhvillimin ekonomik është rritur në kontekstin e prodhimit të bazuar në dije dhe globalizim (Banka Botërore, 2002).

Sipas analizës së OECD-së (Blondal, Field, Girouard, 2002), fitimi që gjenerohet nga investimi në arsim mund të manifestohet me të ardhura më të larta, me lidhshmëri më të madhe me tregun e punës, me shëndetin më të mirë dhe me një sërë përfitimesh të tjera jo monetare. Tërë shoqëria mund të ketë fitim nga ajo që dikush është arsimuar (Gradanin, 2004).

Sipas raportit të Ministrisë së Holandës (IHEM/ CHEPS Thematic report, 2011) e cila ka zhvilluar një hulumtim në Gjermani, Australi, Francë, Suedi, Finlandë dhe Angli, lidhur më politika ndërkombëtare dhe marrëdhëniet në mes të arsimit të lartë dhe tregut të punës, rezultojnë këto të dhëna:

- Në Gjermani, kualifikimet e tregut të punës (Weert, 2011) realizohen në bazë të ofertës dhe kërkesës, kjo realizohet ndërmjet marrëveshjeve të qeverisë dhe institucioneve të arsimit të larte. Marrëveshja përcakton kapacitetin e numrit të studentëve për fushën e studimeve. Po ashtu bëhet monitorimi i të diplomuarve në tregun e punës.
- Në Australi, studentët janë të nxitur në arsim drejt kërkesave të sistemit (tregut të punës).
- Në Francë, sistemi i arsimit të lartë ka krijuar programe për t'iu përgjigjur nevojave specifike të tregut të punës (për të integruar një dimension profesional në të gjitha programet - Bachelor, Master dhe Doktoratë).
- Suedi, ekziston monitorimi i ofertës dhe kërkesës të diplomuarave në arsimin e lartë.

» Finlandë, statistikat zyrtare lidhur me ofertën dhe kërkesën e të diplomuarave në arsimin e lartë, grumbullohen nga Ministria e Arsimit dhe agjencia e statistikave.

» Angli, lidhja ndërmjet arsimit të lartë dhe tregut të punës monitorohet në mënyre sistematike, më studentët që mbarojnë studimet zhvillohen anketa (gjashtë muaj pas mbarimit).

Institucionet e AL janë përgjegjëse për "formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm" dhe "zhvillimin e programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri" (Jauhari, 2006, fq. 129).

2. NDIKIMI I ARSIMIT TË LARTE NË ZHVILLIMIN E KOMPETENCAVE MENAXHERIALE

Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale përmes arsimit të lartë si programet akademike dhe kurrikulare për studentët është një trend i fundit në arsimin e lartë (Mattare, 2008).

IAL janë përgjegjës për të siguruar që të diplomuarit e kualifikuar të lënë universitete të armatosura me shkathtësi dhe kompetenca që korrespondojnë me ato të kërkuara nga tregu i punes (Ruetzler, Taylor, Reynolds & Baker, 2011). Kështu është përgjegjësia e institucioneve akademike që të sigurojnë që aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit të identifikohen dhe të zoterohen nga të diplomuarit para se të hyjnë në vendet e tyre përkatëse (Moncarz & Kay, 2005).

Është thënë më parë se funksioni kryesor i programeve të bashkëpunimit në mbarë botën është të përgatisë studentët për vendin e punës duke zhvilluar kompetenca të përgjithshme dhe specifike që edukatorët besojnë se do të jenë të dobishme për punëdhënësit (Rainsbury, Hodges, Burchell & Lay 2002).

Maes, Weldy dhe Icenogle (1997), e konsiderojnë komunikimin me gojë, aftësitë për zgjidhjen e problemeve dhe vetë-motivimin për të qenë tri kompetencat më të rëndësishme të kërkuara nga të diplomuarit.

Stasz (1997) gjithashtu sheh zgjidhjen e problemeve, punën ekipore, aftësitë e komunikimit dhe cilësitë personale, si kompetencat më të rëndësishme, por sugjeron që konteksti i vendit të punës të përcaktojë rëndësinë e tyre relative.

Punëdhënësit kërkojnë që të diplomuarit nga AL të posedojnë një sërë kompetencash, duke përfshirë aftësitë ndërpersonale, punën ekipore, komunikimin dhe aftësitë për zgjidhjen e problemeve "(Spowart, 2011, f.170).

Provat empirike sugjerojnë se disa menaxherë kanë fituar aftësitë e tyre menaxhuese drejtpërdrejt nga edukimi i tyre formal (Vujic, Becic, & Crnjar, 2008).

Arsimimi i menaxherëve është i pashmangshëm për zhvillimin e qëndrueshëm të menaxherëve, kërkesa e aftësive të ndryshme për kryerjen e detyrave të ndryshme me njohuri të pajisura janë të një rëndësie vendimtare për menaxherët (Mayank & Dave, 2007)

Kur shqyrtojmë aftësitë e menaxhimit, për shembull, ekziston një nevojë e shprehur për zhvillim më të "aftësive të buta" siç janë lidershipi, komunikimi dhe aftësitë ndërpersonale në kurrikulat e menaxhimit (Rubin & Dierdorff, 2009).

Subhash (2012) përcaktoi kompetencat si "njohuritë kritike, shkathtësitë, aftësitë dhe karakteristikat personale të domosdoshme për performancë të lartë" (fq 37).

Kompetencat e lidershipit sipërmarrës mund të mësohen dhe zhvillohen përmes përfshirjes aktive në arsimin e lartë (Kempster & Cope, 2010).

Projekti, i titulluar MISLEM, qëllimi kryesor i këtij punimi është të raportojë gjetjet kritike nga një projekt hulumtimi dyvjeçar i financuar nga BE me temë "Cilësia në Arsimin e Lartë", i financuar nga Komisioni Europian nën programin Leonardo da Vinci dhe përfshiu nëntë partnerë nga katër vende evropiane: Austria, Mbretëria e Bashkuar, Sllovenia dhe Rumania. Një nga gjetjet më të rëndësishme të këtij projekti ishte se punëdhënësit dhe të diplomuarit e biznesit, bien dakord mbi rëndësinë e zhvillimit të kompetencave kyçe (për shembull, komunikimi, aftësia për të parë imazhin më të madh dhe aftësitë kritike / analitike) gjatë programit të studimeve universitare, në mënyrë që të ndihmojnë të diplomuarit e biznesit të kenë sukses në karrierën e tyre (Azevedo et al., 2007).

Jauhari (2006), thekson së të gjithë ata që përfshihen në arsimin e larte kanë një rol të rëndësishëm në përgatitjen e studentëve për kryerjen e roleve menaxhuese brenda industrisë.

Arsimi i larte, konkretisht programet e menaxhimit janë përgjegjëse për të furnizuar industrinë më të diplomuar të pajisur më kompetenca relevante të menaxhimit Grimes et al., (2003).

Punëdhënësit parashikojnë që të diplomuarit të posedojnë aftësi në fushat e lidershipit, komunikimit, të menduarit strategjik dhe vendimmarrjes, Breen et al.,(2003).

Ladkin (1993) thekson se qëllimi i edukimit është të përgatisë studentët në mënyrë adekuate për pozita drejtuese ose menaxheriale brenda industrisë.

Littlejohn dhe Watson (2004) pajtohen së aftësitë e të tilla si komunikimi, puna në

ekip, zgjidhja e problemeve dhe aftësitë motivuese duhet të sigurohen si prioritet nga nivelet e Arsimit të Lartë.

Programet e arsimit të lartë në Universitete ofrojnë mundësin që studentët të përfitojnë aftësitë, të cilat i përshtaten kërkesave të mjedisit të punës.

Ekziston një ndërgjegjësim i cili është gjithnjë në rritje në Evropë dhe botë më të gjerë se arsimi i larte luajnë një rol të rëndësishëm duke prodhuar të diplomuar me aftësi të larta për t'iu përgjigjur nevojave të tregut të punës (Andrews dhe Higginson 2008).

Megjithëse kompetencat e menaxhimit konsiderohen shumë të rëndësishme për rritjen dhe mbijetesën e një sipërmarrje biznesi, Hellriegel dhe Wood (2003) theksojnë se në Afrikën e Jugut; është mungesë e arsimit dhe trajnimit që ka zvogëluar kapacitetin e menaxhimit në NVM-të. Për këtë arsye, mungesa e arsimit për çështjet e menaxhimit të biznesit konsiderohet të jetë një nga arsyet kryesore për shkallën e lartë të dështimit të bizneseve (Herrington & Wood, 2003).

Sipas Karpin (1995), qeveria Australiane në vitin 1992 filloi një program të njohur si Task Force në Arsimin e Larte, ndër objektivat e kësaj task force ishte edhe arsimimi i menaxherëve dhe ofrimi i mbështetjes për kompanitë, qëllimi i programit ishte "menaxherët e mirë janë çelësi për një ekonomia konkurruese dhe rezultatet më të mira organizative" (Karpin, 1995: 4).

Hulumtimet e Moncarz & Kay (2005) në studimin e vitit 2003 mbi programet e menaxhimit, gjithashtu sugjerojnë që profesionistët e industrisë mendojnë se njohuritë e kufizuara të industrisë mund të fitohen përmes programeve formale në AL.

Sipas Williams (2005) ekziston një lidhshmëri ndërmjet AL dhe profesionistëve të industrisë, që sipas këtyre të fundit, kurrikulat e menaxhimit dhe kompetencat e të diplomuarve i përmbushin kërkesat e tregut të punës.

Sipas Moncarz & Kay (2005), është përgjegjësia e AL që të sigurojnë aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit nga të diplomuarit para se të hyjnë në vendet e tyre përkatëse të punës. Nga disa studime të kryera që kanë hulumtuar marrëdhëniet midis arsimit formal dhe suksesit të karrierës menaxheriale, gjetjet tregojnë se arsimi lidhet mesatarisht me avancimin në karrierën menaxheriale (Garavan, O'Brien & O'Hanlon, 2006).

Ndërsa sipas Garavan et al., (2006), nuk pritet që menaxherët të atribuojnë të gjithë suksesin e tyre të karrierës në arsimimin e tyre, në fund të fundit, dihet se karriera evoluon më kalimin e kohës dhe ndikohet nga karakteristikat individuale si dhe faktorët organizativë.

Ka pasur po ashtu kritika në rritje të MBA nga ana e fakultetit të shkollës së biznesit, të cilët gjithnjë e më shumë pyetën nëse IAL po prodhon të diplomuar me aftësitë e nevojshme për të qenë menaxherë të suksesshëm (Bennis & O'Toole 2005).

Një deklaratë e përbashkët e firmave të korporatave është se studentët e diplomuar mund të zgjidhin raste hipotetike, por jo probleme reale në botë (Pfeffer & Fong 2002)

Ndërsa, sipas Khurana (2007), programet e menaxhimit janë projektuar, në tërësi ose pjesërisht, për të trajnuar studentët për rolet e ardhshme si menaxherë, që nuk do të thotë që të gjithë studentët menjëherë marrin rolet menaxheriale më marrjen e diplomës, por kurrikula e menaxhimit ka për qëllim të përgatisë studentët për role menaxheriale në një të ardhme.

3. PËRFUNDIM

Mësimdhënia e kompetencave menaxheriale për studentët përmes arsimit të lartë është një trend i fundit. Institucionet e AL janë përgjegjëse për formimin e kompetencave të menaxherëve të ardhshëm dhe zhvillimin e programeve që mbështesin natyrën e kompetencës në një industri.

IAL janë përgjegjës për të siguruar që të diplomuarit me shkathtësi dhe kompetenca që korrespondojnë me ato të kërkuara nga tregu i punës. Institucionet e AL - së, duhet të ofrojnë të diplomuarve aftësitë e nevojshme për suksesin e menaxhimit para se të hyjnë në vendet e tyre të punës.

Institucionet e arsimit të lartë gjithashtu mund të përfitojnë nga një qasje e bazuar në kompetenca sepse kompetencat sigurojnë një kuadër unifikues për menaxhimin dhe zhvillimin e programeve akademike. Nëse shkollat e biznesit përfshijnë punëdhënës potencialë në procesin e zhvillimit të modelit të kompetencës dhe metodave të vlerësimit, programet e shkollave të biznesit mund të bashkojnë pritshmëritë në lidhje me arritjet e studentëve më faktorë që janë shumë të rëndësishëm për punëdhënësit që duan të punësojnë të diplomuarit e tyre, gjë që përmirëson llogaridhënien me organet akredituese dhe aktorë të tjerë të jashtëm (Holtzman and Kraft, 2010). Me kalimin e kohës, suksesi në përgatitjen e studentëve për të përmbushur pritjet në lidhje me këto kompetenca do të përmirësojë reputacionin (ose markën) e shkollës së biznesit me potencial punëdhënësit dhe studentët e ardhshëm. Për shkak të natyrës së tyre praktike të kompetencave, shkollat që punësojnë ato mund t'i përfshijnë alumni dhe organizatat e biznesit në procesin arsimor dhe lidh studentët dhe programet e tyre me punëdhënësin më herët.

Në mënyrë që të qartësohen kompetencat relevante të industrisë që kërkohen nga të

diplomuarit, së pari duhet të ketë qartësi dhe uniformitet në kuptimin dhe zbatimin e "kompetencës" midis aktorëve në arsimin universitar. E rëndësishmja, profilet rrjedhin nga një grup i gjerë kompetencash relevante në industrinë hartuar nga një analizë e gjerë e studimeve ndërkombëtare, të bazuara në punëdhënës.

Megjithatë, një rishikim i literaturës së fundit që shqyrton kompetencat e përgjithshme të kërkuara nga të diplomuarit, tregon për një theksim më të madh në atributet personale, sesa në aftësitë teknike. Një numër i propozimeve të kërkuara të kompetencave të kërkuara konsiderohen atribute si komunikim me gojë, shkathtësi për zgjidhjen e problemeve dhe vetë-motivim që të jenë tri kompetencat më të rëndësishme që kërkohen për suksesin e punës. Për shembull, (Rychen & Salganik, 2001) shohin zgjidhjen e problemeve, punën ekipore, aftësitë e komunikimit dhe cilësitë personale, si një ndër kompetencat më të rëndësishme, por sugjerojnë që konteksti i vendit të punës të përcaktojë rëndësinë e tyre relative. Prandaj, kurset universitare duhet të kërkojnë të zhvillojnë këto kompetenca në mënyrë që të plotësojnë nevojat e biznesit. Kompetencat u mundësojnë menaxherëve të veprojnë më efektivitet në një pozicion të caktuar.

Marrëdhënia universitet-biznesi luan një rol kyç në kontekstin arsimor të sotëm që ndryshon me shpejtësi, gjë që tregon se nevojat për njohuri në kompani dhe përgatitja e punësimit të studentëve duhet të koordinohen. Në fakt arsimi i bazuar në kompetenca konsiderohet paradigma kryesore për inovacionin pasi që thekson natyrën e integruar të asaj që studentët kanë nevojë për të mësuar, të përballen jo vetëm me tregun e punës, por edhe me jetën në përgjithësi. IAL-të mund të kontribuojnë ndjeshëm në nxitjen e tranzicionit drejt një shoqërie të qëndrueshme për shkak të rolit të tyre të dyfishtë: a) krijimin e njohurive dhe transferimin e kësaj dijeje në shoqëri; dhe b) përgatitjen e studentëve për rolin e tyre të ardhshëm në shoqëri.

Kompetenca është një koncept ombrellë që shërben në debatin mbi qëllimet arsimore dhe kërkesat e tregut të punës. Për këtë qëllim, institucionet e arsimit të larte janë përgjegjëse për përgatitjen e menaxherëve, duhet të rrisin përpjekjet e tyre për të gjetur zgjidhje të cilat do të rrisin rëndësinë e tyre duke iu përgjigjur sfidave të industrisë.

4. LITERATURA

» Andrews, Jane and Higson, Helen. 2008. Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study. Higher Education in Europe, Vol. 33 (4). Ruthledge.

» Bennis, W., & O'Toole, James (2005). How Business Schools Lost Their Way. Harvard Business Review, 83 (5), 96-104.

» Breen, H., Dimmock, K., Walo, M. (2003) Management Competency: An Australian Assessment of Tourism and Hospitality Students, Journal of the Australian and New Zealand Academy of Management, Vol. 9 , Iss. 1 (15 pgs)

» de Lange, D.E., 2013. How do universities make progress? Stakeholder-related mechanisms affecting adoption of sustainability in university curricula. J. Bus. Ethics 118 (1), 103e116.

» Frasquet, M., H. Calderón, and A. Cervera. 2012. "University-industry Collaboration from a Relationship Marketing Perspective: An Empirical Analysis in a Spanish University." Higher Education 64 (1): 85–98.

» Garavan, T.N., O'Brien, F. & O'Hanlon, D. (2006). Career advancement of hotel managers since graduation: a comparative study. Personnel Review, 35(3): 252-280.

» Grimes, D., Thomas, S. (2003) Evaluating the integration of key skills NVQs into an undergraduate degree programme: a case study from the graduate apprenticeship initiative, Vol. 45, No. 7 (pp 383-391)

» Herrington, M. & Wood, E. (2003) Global Entrepreneurship Monitor, South African Report 2003, http://www.gbs.nct.ac.za/gbswebb/userfiles/gemsouthafrica2000pdf

» Holtzman, D.M. and E.M. Kraft (2010) "Skills Required of Business Graduates: Evidence from Undergraduate Alumni and Employers," Business Education & Accreditation, vol. 2(1), p. 49-76.

» Jauhari, V. (2006). Competencies for a career in the hospitality industry: An Indian perspective. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 18(2): 123-134.

» Karpin, D. (1995). Enterprising Nation – Rewarding Australia's Managers to Meet the Challenges of the Asia-Pacific Century. Executive Summary: Camberra.

» Kempster, S. J., & Cope, J. (2010). Learning to lead in the entrepreneurial context. Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 16, 5–34.

» Khurana, R. 2007. From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and unfulfilled promise of management as a profession. Princeton, NJ: Princeton University Press.

» Ladkin, A. (1999) Hotel General Managers: A Review of Prominent Research Themes, International Journal of Tourism Research, Vol. 1 (pp 167-193)

» Littlejohn, D., Watson, S. (2004) Developing graduate managers for hospitality and tourism, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 16, No. 7 (pp 408-414)

» Maes, J.D., Weldy, T.G., & Icenogle, M.L. (1997). The managerial perspective: Oral communication is the most important for business students in the workplace. Journal of Business Communication, 34(1), 67-80.

» Mattare, M. (2008, January). Teaching entrepreneurship: The case for an entrepreneurial leadership course. Paper presented at USASBE, San Antonio, TX.

» Moncarz, E. and Kay, C. (2005). The formal education and lodging management success relationship. Journal of Hospitality and Tourism Education, 17(2):36-45.

» Pérez, P. J., and L. E. Vila. 2013. “La adquisición de competencias para la innovación productiva en la universidad española.” Revista de Educación 361: 429–55.

» Pfeffer, J., and Fong, C. (2002). The End of Business Schools? Less Success Than Meets the Eye? Academy of Management Learning and Education, 1, 78-95.

» Qazi, W., S. Ali, and S. Tehseen. 2014. “Higher Education and Growth Performance of Pakistan: Evidence from Multivariate Framework.” Quality & Quantity 48 (3): 1651–65.

» Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 3(2), 9-18.

» Rubin, R., and Dierdorff, E. (2009). How Relevant is the MBA? Assessing the Alignment of Required Curricula and Required Managerial Competencies. Academy of Management Learning and Education, 8(2), 208-224.

» Ruetzler, T., Taylor, J., Reynolds, D., & Baker, W. (2011). Understanding

perceptions of professional attributes using conjoint analysis. International Journal of Hospitality Management, 30(3), 551-557.

» Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (Eds.). (2001). Defining and selecting key competences. Göttingen: Hogefre & Huber.

» Spowart, J. (2011). Hospitality students' competencies: Are they work ready? Journal of Human Resource in Hospitality & Tourism, 10(2), 169-181.

» Stasz, C. (1997). Do employers need the skills they want? evidence from technical work. Journal of Education and Work, 10(3), 205-223.

» Subhash, P. S. (2012). Interpersonal competencies of employee in hospitality industries: A comparative study. Advances in Management, 5(5): 37-41.

» Triventi, M. 2014. "Higher Education Regimes: An Empirical Classification of Higher Education Systems and its Relationship with Student Accessibility." Quality & Quantity 48 (3): 1685–1703.

» Vaatstra, R., and R. De Vries 2007. "The Effect of the Learning Environment on Competences and Training for the Workplace According to Graduates." Higher Education 53 (3): 335–57.

» Vujic,V., Becic, E., & Crnjar, K. (2008). Trends and needs for new professions and forms. Tourism & Hospitality Mangement, 14(1), 199-209.

» Williams, D. A. (2005). Hospitality management curriculum design and graduate success in the hospitality industry. Consortium Journal of Hospitality & Tourism, 9(1): 25-33.