

Э. А. Кузнецов

кандидат экономических наук, доцент,
заведующий кафедрой экономики и управления
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

КОНКУРЕНТОСПОСОБНАЯ СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУВЕРЕНИТЕТА ГОСУДАРСТВА

Конкурентоспособность украинской экономики неразрывно связана с конкурентоспособностью механизмов управленческого сопровождения большинства социально-экономических процессов в системе осуществления реформ. Исследование современных проблем управленческой деятельности является приоритетной задачей и требует глубокого междисциплинарного и теоретического осмысления учеными, политиками и практиками, в той или иной степени связанными с изучением и использованием возможностей профессиональной системы менеджмента. Это важно с позиций формирования экономического суверенитета — как высшей степени самостоятельности государства или отдельного региона в сфере хозяйственной деятельности. Мировой кризис, поразивший в последние годы экономику многих стран, удивительно точно показал несостоятельность большинства современных экономических теорий, концепций, практических подходов. Это незамедлительно сказалось на экономических и социальных показателях развития современного общества. Это естественным образом предопределяет проблемы в формировании современного экономического потенциала государства. Существующий скептицизм и недоверие к результативности экономических знаний со стороны значительной части общества показывает, что экономическая наука, экономическая практика и политика находятся в глубоком системном кризисе. Однако необходимо обратить внимание на роль и эффективность менеджмента в этих процессах развития экономики и общества в целом.

В современных условиях развития социально-экономических систем исключительную роль играет менеджмент. Управленческая составляющая, ее эффективность и структурное качество становится определяющим фактором стратегического развития экономики и общества. Ответственность, которая возлагается

на современного менеджера, предполагает высокий уровень его профессиональной подготовки и наличие инновационных механизмов системного повышения его профессиональной компетенции на протяжении практически всей его управленческой карьеры. При всей дополнительной важности эмпирического опыта управленческих кадров необходимо отметить, что в период постиндустриального развития общества и формирования инновационной экономики его совершенно становится недостаточно. Этот факт вовсе не отвергает значение практического опыта для эффективности управленческой деятельности, но определяет необходимость выработки критериев оценки так называемой «ценности практического опыта». Здесь важно учесть позиции и подходы в развитии конкурентоспособности, инвестиционной и инновационной политики, прежде всего, хозяйственных организаций. Разумеется, что уровень современной управленческой деятельности и уточнение критериев ее эффективности объективно определяется состоянием общества, уровнем развития экономики, науки и образования. Менеджмент также является частью культуры общества, он подвержен влиянию национальных и интернациональных хозяйственных традиций. Менеджмент невозможно без соответствующей адаптации перенести из одной культурной среды в другую, сохранив «целительные свойства» и социально-позитивную результативность. Таким образом, качество управленческой деятельности является прямым результатом состояния и позитивного социально-экономического, а также культурно-исторического развития общества.

Сегодня мы вступили в новую постмодернистскую эпоху развития человека и общества. Мы пытаемся найти их возможные варианты взаимодействия в процессе инновационного развития всех сфер и направлений профессиональной деятельности. Особую значимость приобретает управленческая деятельность, которая должна быть выведена на новый уровень, соответствующий формату новых задач в области конкурентоспособности современных организаций. В большинстве случаев развитие профессиональной управленческой деятельности мы по-прежнему пытаемся связать со старыми и новыми рациональными технологиями и формально-аналитическими методами. Но этот процесс дает все чаще и чаще сбои, поскольку не соответствует новому уровню релевантных проблем и задач системной

эффективности организации. Написано огромное количество профессиональных, учебных и популярных книг, защищено и защищается большое количество диссертаций, университеты тысячами выпускают специалистов по менеджменту разного профиля и уровня подготовки. Но встает вопрос, на который мы неизбежно должны дать ответ — соответствует ли эта деятельность новым задачам и новому уровню профессиональной компетенции? Думается, что здесь имеется большое количество проблем, которые требуют системного решения. Особенно это важно для поиска эффективных форм инновационного развития научно-исследовательской базы профессиональной системы менеджмента. Обладая достаточно большим количеством информации о современных проблемах развития управленческой деятельности, современные исследователи менеджмента должны приоритетно обратить внимание на проблемы формирования и развития человеческого и управленческого капитала, в особенности на процессы формирования конкурентоспособного интеллектуального капитала организации.

В условиях поиска путей инновационного развития экономики и обеспечения этих процессов эффективными механизмами управленческого сопровождения, все более значимым становится объективная необходимость системного формирования и качественного развития интеллектуального капитала организации. Процесс конвертации знаний в стоимость в целом характеризует понятие интеллектуального капитала. Но, надо признать, что процесс превращения знаний из неосязаемых активов в полезные ресурсы, которые могут обеспечить конкурентные преимущества организации, всегда являлся проблемой менеджмента и нового качества развития. Однако, только в современных условиях развития эффективности системы менеджмента фактор использования интеллектуальных и профессиональных возможностей человеческого капитала организации становится первым и важнейшим фактором обеспечения конкурентоспособности на рынке. Интеллектуальное и профессиональное качество человеческого капитала экономической организации является результатом деятельности и показателем эффективности менеджмента.

Особым фактом в проблеме управленческого исследования интеллектуального капитала организации является выделение собственно такой категории, как управленческий капитал. Несомненно, это наиболее активная и динамичная часть человеческого капитала организации, которая не только сама привержена постоянному и систематическому профессиональному развитию, но и является движущей силой в совершенствовании всего спектра качеств в целом человеческого капитала организации. Также необходимо отметить, что качество организационного капитала всецело определяется качеством и профессиональной компетенцией управленческих кадров и в известной степени является результатом деятельности системы менеджмента организации. Таким образом, мы должны признать, что ведущим звеном формирования и развития интеллектуального капитала выступает система менеджмента организации.

Формирование интеллектуального капитала организации является сложным, длительным и системным явлением. Требуется достаточно выверенная и профессионально взвешенная работа, которая основывается на фундаментальных инновациях. Фундаментальные исследовательские инновации в менеджменте возможны только в случае системного формирования и структурного развития научно-исследовательской базы менеджмента. Эмпирические пути совершенствования имеют здесь некоторое значение для кадров менеджмента, но не могут быть первыми и, тем более, единственными. Эмпирическое развитие менеджмента в условиях инновационной экономики становится архаизмом, поскольку нужны научно разработанные методы и технологии реализации управленческой деятельности. Менеджмент стал сферой специфической профессиональной деятельности и особой сферой научных исследований. Необходимость развития интеллектуального капитала организации предполагает системное использование инновационных методов как экономического, так и социологического и психологического характера. Особенно важным объектом в развитии менеджмента является создание комплексных систем мотивации персонала. Образно говоря, мотивация является сердцем менеджмента. Не стоит ожидать положительных результатов, если не работают механизмы мотивации во всех без исключения звеньях и на всех этапах управленческого процесса.

Необходимым условием эффективного развития адаптивных форм интеллектуального капитала организации является система

подготовки и профессионального обучения управленческих кадров. При этом характер инновационного развития предполагает, что менеджмент инициирует качественную и инновационную подготовку всех категорий работников организации. Особенно необходима экспертная оценка образовательных и профессиональных программ обучения со стороны наиболее активной и развивающейся части бизнеса. Экспертиза учебы должна иметь две основные составляющие — это оценка со стороны бизнеса и со стороны управленческой науки (в лучших ее образцах).

Существенной проблемой современного развития является уровень развития менеджмента как профессиональной системы знаний и структурной практической компетенции. Именно система менеджмента концентрирует в себе необходимый и достаточный уровень профессиональной работы экономистов, инженеров, психологов, юристов, финансистов и других специалистов, которые задействованы в профессионально-производственной деятельности различных организаций. Деятельность менеджмента определяется эффективностью управленческих решений. Все остальные специалисты призваны создавать более полноценную информационную базу для принятия системой менеджмента ключевых управленческих решений. Кризис же наступает тогда, когда менеджмент не справляется с ролью ведущего звена, когда его решения вне территории настоящего профессионализма и компетенции, когда не работают механизмы мотивации, которые являются сердцем прогресса и стратегического роста. Организация должна быть единым организмом, где эффективно задействованы и комплексно воспроизводятся все виды ресурсов. Приоритетно менеджмент работает над структурно-функциональным качеством человеческого капитала. Именно системные действия менеджмента приводят организацию к успеху.

Кризис управленческой науки, как и любой другой науки, предопределен естественным ходом развития человеческого общества. На определенном этапе появляются критические точки, которые сигнализируют о появлении проблем и требуют вмешательства для их быстрого решения. Решение проблем критических точек с позитивным результатом — это бесценный опыт науки для дальнейшего прогресса. Настоящая наука не терпит застывшего состояния, необходима динамика, необходим опыт решения кризисных задач высокого уровня с реальным приращением профессиональных знаний. Инновационная экономика невозможна

без трех основных составляющих — развития науки, образования и профессионального обучения, уже эффективно действующих специалистов разного уровня и направленности. А так как любая деятельность должна быть системной, инновационной и результативной, значение управленческого сопровождения указанных процессов трудно переоценить.

Современный этап социально-экономического развития украинского общества направлен на поиск инновационных подходов к решению, прежде всего, управленческих проблем экономики. Состояние экономики, уровень технического прогресса, материально-техническая база производства во многом определяются сегодня состоянием системы менеджмента. Развитие профессиональной системы менеджмента является сегодня своеобразным барометром состояния общества. Системная и инновационная деятельность системы менеджмента во многом будет определять достижение реального экономического суверенитета государства.

Литература

1. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 512 с.
2. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями / Под ред. Б. З. Мильнера. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 624 с. — (Научная мысль).
3. Кузнецов Э. А. Профессионализация управленческой деятельности в Украине // Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика: Монография/ Под ред. Э. А. Кузнецова. — Харьков: Бурун Книга, 2011. — Гл. 3.
4. Минцберг Г. Требуются управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров. — М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. — 544 с.
5. О'Коннор Дж. Искусство системного мышления: Необходимые знания о системах и творческом подходе к решению проблем: Пер. с англ. — 5-е изд. — М.: Альпина Паблишерс, 2011. — 254 с.
6. Чалдини Р. Психология влияния. — 5-е изд. — СПб.: Питер, 2011. — 304 с. — (Серия «Мастера психологии»).
7. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи Питера Друкера/ Пер. с англ. под ред. А. А. Чернова. — СПб.: Питер, 2008. — 384 с.