

развитие эффективных механизмов мотивации процессов профессионализации менеджмента. Эта задача является комплексной и требует системного подхода. Невозможно только эмпирическим путем осуществлять селекцию управленческих кадров. Профессионализация требует специального обучения практически на протяжении всей карьеры менеджера. Главными факторами мотивации этого процесса являются усиление конкурентной борьбы, интеллектуализация человеческих ресурсов, необходимость инновационного развития. Кроме этого, 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 [1, с. 190].

Профессионализации менеджмента сегодня становится одной из важнейших проблем становления сообщества менеджеров. Она обусловлена нарастающей сложностью управления, которая определяется не столько увеличением масштабов управления, сколько усложнением «то структуры и технологии, усилением динамики, обострением конкуренции, повышением роли социального фактора, постоянным экономическим риском. Профессионализация менеджеров - это сложный процесс формирования потенциала специализированных знаний, приобретения практического опыта, деловых навыков, развитие личных качеств (деловая активность, энергичность, тип мышления, лидерство и др.). Необходимо обозначить две основные траектории этого процесса:

- развитие личных качеств, наработка специального опыта и навыков непосредственно в процессе профессиональной деятельности;
- получение и накопление специальных знаний по организации и управлению (бизнес- образование, корпоративное обучение).

В реальной жизни эти направления достаточно часто дополняют друга. Как Практический опыт менеджера не подкрепленный специальными знаниями в области менеджмента не всегда позволяет ему решать проблемы, возникающие в процессе управления, так и теоретические знания, без опыта работы нередко становятся бесполезными.

По данным современного анкетного исследования [2] половина опрошенных руководителей являются специалистами технико-технологического профиля. Именно техническое образование во многих случаях становится отправной точкой в трудовой биографии менеджера. На советских предприятиях руководителями всех уровней становились выпускники технических вузов, как правило, начиная карьеру с должности производственного мастера. В период перестройки, когда предприятия и НИИ одно за другим приходили в упадок, техническая интеллигенция, оставшаяся не у дела, составила первичный резерв, откуда было рекрутировано большинство современных украинских менеджеров. Директора и руководители производства в подавляющем большинстве с техническим образованием (порядка 80%). У функциональных менеджеров расклад другой, здесь доля «технарей» почти в два раза меньше (чуть более 40%), при этом почти треть из них имеет экономическое образование, что объясняется должностным составом этой когорты. Вполне закономерно преобладание «экономистов» среди главных финансистов компаний и начальников ОТиЗ (более 60%).

У линейных руководителей структура базового образования несколько иная. После высшего технического образования, а его имеет половина из них, самым популярным является среднее специальное/техническое/общее образование (примерно 41%), что в 2,5 раза превышает этот показатель у руководителей функциональных служб. По наблюдению исследователей, среди мастеров немало тех, кто «вырос» из простых рабочих. В то же время именно должность линейного руководителя для определенной части высшего управленческого персонала была стартовой площадкой в карьере.

Процессы профессиональной трансформации сложившейся структуры управленческих кадров должны быть обеспечены государственной поддержкой, а также профессиональной экспертизой со стороны существующей системы бизнеса, особенно крупного.

## **МОТИВАЦИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА**

*Корчмарь С.Л.*

*Одесский национальный университет им. И.И. Мечникова (Одесса, Украина)*

Современные условия управленческой деятельности предполагают формирование и

### **Список литературы:**

1. Кузнецов Э.А. Конкурентоспособная система менеджмента: идентификация научных трактовок и практических подходов // В кн.: Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика. Книга вторая / Под ред. Э.А. Кузнецова. - Херсон: Гринь Д.С., 2014- С. 176-202.
2. Металина Т. Профессионализация менеджмента на российских предприятиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа  
[web.vvarwick.ac.uk/russia/manstruct/pubs/Metalina\\_ProfManager.doc](http://web.vvarwick.ac.uk/russia/manstruct/pubs/Metalina_ProfManager.doc).
3. Щелровицкий Г.П. Оргуправленческое мышление: идеология, методология, технологии (курс лекций). - М.: Издательство Студии Артемия Лебедева, 2014. - 468 с.