

можливостями, місцем у внутрішньовиробничому розподілі праці системи. Поєднання зусиль окремих внутрішніх підрозділів створює синергійний ефект і надає підприємству властивості, що непритаманні ні одній з його складових, і створює якісно нові можливості досягнення оперативних, поточних і стратегічних цілей.

Тому існує інша, набагато більш обґрунтована точка зору, прихильники якої переконливо вважають, що підприємство як цілісна система і його підрозділи як окремі складові частини - це принципово різні за цілями, властивостями, можливостями, місця під внутрішньовиробничого поділі праці системи [4-6]. На відміну від підприємства, метою якого є загальний сукупний економічний результат у вигляді прибутку, одержаного всіма його структурами, цілі виробничих підрозділів полягають у тому, щоб, по-перше, виробити таку кількість високоякісної продукції, яка потрібна відповідно до укладених угод із покупцями; по-друге, досягнути цю ціль із залученням оптимальних обсягів матеріальних і трудових ресурсів, по-третє, оптимізувати рівень витрат виробництва.

Література:

1. Балацкий О.Ф. Экономический потенциал административных и производственных - систем: Монография / Под общей ред. О.Ф. Балацкого. – Сумы. ИТД «Университетская книга», 2006. – 973 с.
2. Грещак М. Г. та ін. Внутрішній економічний механізм підприємства: Навч. посібник / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба; За ред. М. Г. Грещака. – К.: КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Іванюта П.В., Левченко З.М. Внутрішньогосподарський (управлінський) облік у виробничих підрозділах сільськогосподарських господарюючих суб'єктів: На вчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 368 с.
4. Валуев Б.И., Гулинский Я.П., Мелешкина Ф.С. Внутрипроизводственный хозрасчет: опыт и пути совершенствования. – М.: Экономика, 1978. – 183 с.
5. Белінська О.В., Шерер І.Л., Хотенчук Я.А. Головні напрямки посилення цільової орієнтації управління підприємствами // Збірник наукових праць Одеського державного економічного університету. – Одеса: Принт Майстер, 1999. – Вип. 4. – С. 34-36.
6. Зернов Є.Л. Передвиробнича сфера діяльності підприємства як економічна та організаційна система // Збірник наукових праць Одеського державного економічного університету. – Одеса: Принт Майстер, 1999. – Вип. 4. – С. 84-93.

ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРОЦЕСА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТА В УКРАЇНІ

Павлович А.Р.

Одесский национальный университет имени И.И. Мечникова (Одесса, Украина)

В современном социально-экономическом развитии механизмы позитивной трансформация общества становятся необходимым фактором инновационной экономики. Инновации определяют основу создания богатства общества и формируют новую системы профессионального менеджмента. Одна из главных проблем нового менеджмента – это процесс достижение им определенного уровня профессиональной компетенции и наличие эффективных механизмов его дальнейшего инновационного развития. Рассмотрим некоторые важные проблемы современного процесса профессионализации менеджмента в Украине.

Преобразование менеджмента в профессиональную деятельность («профессионализация») происходит при участии наиболее заинтересованных сторон: научно-исследовательского и преподавательского состава университетов, представителей бизнеса, государства и общества в целом. При этом необходимо учесть, что каждый субъект этой деятельности создает свое понимание процесса профессионализации менеджмента. И судя по всему, найти приемлемую контактную точку эти субъекты для развития данного процесса пока не могут. Это создает ряд трудностей в определении необходимости и качества процесса профессионализации менеджмента в Украине [1, с. 40].

Объективные основания для изучения проблем профессионализации управленческих кадров в Украине как социального процесса связаны, во-первых, с возникновением в Украине нового социально-структурного образования - это институт менеджеров. Их количество, как и

влияние на социально-экономическое развитие общества с каждым годом возрастает. Это объясняет пристальный интерес научной общественности к формированию профессионального управленческого слоя среднего класса в Украине. Во-вторых, профессионализация менеджмента выступает одним из решающих факторов формирования эффективной деятельности организации. В-третьих, профессионализация управленческих кадров соответствует потребностям социальной структуры общества и обеспечивает эффективное функционирование социальных институтов. В-четвертых, профессионализация менеджмента создает объективную потребность в эффективном управленческом сопровождении и обеспечении полного инновационного цикла [2, с. 70-75]. Это значительным образом стимулирует развитие управленческой науки и формирование инновационной управленческой практики. В-пятых, изучение проблем профессионализации управленческих кадров способствует более глубокому пониманию особенностей формирования украинских бизнес-процессов в условиях глобализации.

Одним из путей формирования среднего класса на сегодня является открытие возможностей для появления “новых профессионалов”, которые, с одной стороны, будут восприимчивы к прагматическим ценностям рыночного хозяйства, а с другой стороны, смогут создать и поддерживать собственную политическую и хозяйственную идеологию. А также стать силой, которая де факто аккумулирует в своих руках властные ресурсы во всех сферах общественной и частной деятельности.

Профессия рассматривается обычно как достигаемая статусная позиция, что соответствует принципам открытого общества и свободно текущей мобильности. Профессиональный статус может складываться из двух моментов: полученного образования с его символическими оценками интеллектуальности и потенциальных возможностей (способностей) – дипломами, и собственно профессионализма как совокупности навыков, умений, технологий, решения специальных проблем – профессиональной репутации. Профессионалы не ограничиваются тем, что, получив доступ в узкий круг избранных профессий, индивидуально используют предоставленную им лицензию на совершение действий, запрещенных другим, но и коллективно осмеливаются указывать обществу, что для него полезно и правильно в той или иной обширной и важной стороне жизни. Более того, они даже устанавливают критерии, в плане которых полагается думать о ней.

Необходимо обозначить ряд факторов, сдерживающих сегодня процесс профессионализации менеджмента в Украине. В первую очередь, отсутствует эффективный горизонтальный контроль по формированию и развитию управленческой деятельности. Другими словами, отсутствует не только профессиональная экспертиза качества и результативности управленческой деятельности, но и отсутствует сам субъект этой профессиональной экспертизы. Ложный путь, когда характер и содержание современного управленческого труда известен каким-либо государственным органам, работодателю или администрации университетов. Необходимо формирование и развитие профессиональных ассоциаций по менеджменту, создание условий их независимости и качественного отбора в определении членства в ассоциации и групп приглашенных экспертов [3, с. 88-95].

Таким образом, можно утверждать, что процесс профессионализации менеджмента в Украине еще не стал объективно понимаемым и объективно необходимым.

Литература:

1. Кузнецов Э.А. Инновационная роль университета в системе развития лидерства и профессионализации управленческой деятельности в Украине/ Кузнецов Э.А. – Одесса: Пресс-курьер, 2015. – 106 с.
2. Кузнецов Э.А. Профессионализация управленческой деятельности в Украине // В кн.: «Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика». Монография. Под ред. Э.А. Кузнецова – Харьков: Бурун Книга, 2011. – 512 с.
3. Абрамов Р.П. Российские менеджеры: социологический анализ становление профессии. М.: КомКнига, 2005. – 280 с.