

Е. А. Кузнєцов

РОЗВИТОК МЕНЕДЖМЕНТ-ОСВІТИ В ОДЕСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

У статті розглядаються проблеми менеджмент освіти у сучасних умовах розвитку університетів України. Досліджується досвід Одеського університету у підготовці управлінських кадрів на протязі останніх двадцяти років. Представлена позиція кафедри економіки та управління щодо інноваційних факторів удосконалення професійної системи менеджменту. Виявлені основні критерії оцінки управлінської праці та недоліки у підготовці управлінських кадрів в Україні. Представлена також концепція розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні та Одеському університеті. Уточнюється поняття «професіоналізація менеджменту» та систематизуються основні завдання щодо подальшого розвитку менеджмент-освіти в Україні.

Ключові слова: менеджмент-освіта, професіоналізація менеджменту, професійна система менеджменту, критерії оцінки управлінської праці, університетська управлінська наука, фактори ефективності менеджменту, інноваційні критерії ефективності управлінської діяльності.

Процес формування інноваційної економіки в Україні неможливо представити без ефективного розвитку сучасних університетів. Саме якість стану університетів значною мірою визначає рівень розвитку суспільства в цілому. Діяльність сучасних класичних університетів являється достатньо розгалуженою. В першу чергу, університеті займаються професійною підготовкою фахівців з різних галузей знань, напрямків та спеціальностей. Ця діяльність являється традиційною, але умови її реалізації для університетів значно змінились. Появився ринок освітніх послуг, на якому очікування споживачів не завжди співпадають з можливостями університетів. Появились нові напрямки професійної підготовки фахівців, нові галузі знань, які потребують формування та розвитку науково-дослідних, аналітичних та практичних баз знань професійної діяльності. Такою відносно новою сферою діяльності університетів являється підготовка з напрямку менеджмент. Крім того, необхідно відзначити, що

спектр практичних потреб у фахівцях з менеджменту має більшу динаміку в порівнянні з можливостями університетів.

В Одеському університеті підготовка менеджерів почалася в 1995 році, коли була започаткована спеціальність «менеджмент невиробничої сфери» в Інституті соціальних наук. Там в цьому ж році була створена перша кафедра менеджменту. В той час підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах була організована на базі тимчасових державних стандартів, які характеризувались великою кількістю спеціальностей галузевої направленості. Також необхідно відмітити, що менеджмент тоді знаходився в системі економічної освіти, що вважалося тоді логічним та зрозумілим. Тут необхідно зробити деякі історичні пояснення щодо формування та розвитку вітчизняної управлінської науки, освіти та практики.

Важливі процеси формування вітчизняної управлінської думки були пов'язані з розвитком руху НОП (наукової організації праці) в першій половині 20-х років ХХ сторіччя. В той час ідеї наукової організації праці знаходились на першій стадії «первісного накопичення». Саме поняття НОП, а тим більше, змістовну його частину дослідники та пропагандисти одягали в різні одежі часто з повним запереченням один одному. Але все ж таки, погляди представників наукової школи НОП можливо структурувати і визначити два основних напрямки .

Перший напрямок – це раціоналізація трудового процесу, який здійснюється окремою людиною з взаємодією з речовими факторами виробництва. Це і є саме НОП. Даний напрямок став визначальним для розвитку управлінської думки у Радянському Союзі на протязі багатьох десятиріч. У незалежній Україні інерційні процеси, які пов'язані з отождоженням понять «управління виробництвом» і «менеджмент» практично продовжуються до сучасного періоду. Ця ситуація приводить до багатьох проблем і неможливості точного визначення, насамперед, науково-дослідної бази менеджменту. В цьому випадку менеджмент розглядається як одна з частин економічної системи підприємства. Але в дійсності, уточнююче поняття управління виробництвом (операційний менеджмент) є складовою частиною менеджменту підприємства разом з управлінням системою маркетингу та керівництва персоналом (базовою складовою менеджменту).

Другий напрямок НОП пов'язаний з раціоналізацією взаємодії людини з людиною в загальному трудовому процесі з метою досягнення оптимуму в діяльності. Цей напрямок отримав назву «наукова організація управління» (НОУ), що визначає початок дослідження саме менеджменту. В сучасному варіанті взаємодія «суб'єкт – об'єкт» в менеджменті

являється основною категорією і розглядається винятково як взаємодія людей.

Таким чином, підготовка менеджерів в університетах визначає в якості необхідної складової це формування та розвиток науково-дослідної бази професійної системи менеджменту. Визначати професійну систему менеджменту на базі економічної підготовки, або розглядати її як комплексну (міжгалузеву) не являється перспективним для розвитку управлінської діяльності. Необхідно визначитися з точки зору розуміння специфіки управлінської діяльності та науково-дослідної бази знань сучасного менеджменту.

Враховуючи ці обставини, важливо визначити основні виклики українського суспільства, щодо підготовки університетами фахівців з менеджменту:

- професійні знання, отримані в університеті повинні бути не тільки адекватними до сучасної управлінської діяльності, але також мати інноваційну складову з метою працевлаштування в майбутньому;
- викладачі університетів мають бути не тільки методистами, але також науковими дослідниками, які систематично та якісно ведуть свої наукові проекти;
- фінансування університету сьогодні необхідно здійснювати, в першу чергу, в системі розвитку інноваційних технологій навчального та науково-дослідного процесів.

Необхідно також врахувати додаткові проблеми, які пов'язані зі специфікою сучасного розвитку України, а саме:

- на всі вказані виклики відповідь не існує, або ведеться тривала дискусія навіть в експертному середовищі;
- управлінський ресурс являється найбільш дефіцитним в системі управління, як бізнесових організацій, так і державних установ;
- відсутність професійно підготовлених управлінців створює в державі системні кризові процеси, які зовсім не відповідають цілям реформування економіки та суспільства;
- лідерський потенціал, який являється результатом ефективного розвитку професіоналізації менеджменту, має слабку реалізацію, або не реалізується зовсім в системі практичної управлінської діяльності.

Таким чином, необхідно об'єктивно визнати той факт, що ефективність системи професіоналізації менеджменту в Україні відсутня, а сам процес професіоналізації менеджменту потребує значних змін і певних системних дій. Визначимо основні проблеми в розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні.

1. Необхідно подолати плюралізм точок зору щодо професійної спе-

цифіки менеджменту в цілому та сутності управлінської праці як специфічної професійної діяльності.

2. В системі управлінської освіти необхідно інвестувати не стільки в матеріально-технічну базу університетів (хоча вона також потребує негайного розвитку), а особливо в розвиток інноваційних методик навчання, покращення професійної компетенції викладацьких кадрів, в університетську управлінську науку, як і в університетську науку в цілому.

3. Професіоналізацію менеджменту не треба порівнювати тільки з управлінською освітою. Необхідно говорити про розвиток також системи професійної підготовки протягом всієї управлінської діяльності діючих кадрів менеджменту.

4. Необхідно створити професійні організації (асоціації) для горизонтальної експертизи менеджмент-освіти та системи професійного навчання.

5. Важливо подолати скептичне відношення бізнес-середовища до процесів професіоналізації менеджменту, розвитку управлінської науки та університетської менеджмент-освіти.

Створення ефективного середовища для розвитку системи професіоналізації менеджменту в Україні являється об'єктивною умовою для реалізації соціально-економічних реформ та інтеграції українського суспільства в європейський та світовий простір.

Словосполучення «професійний менеджмент» стало в Україні досить часто використовуватися, але в багатьох випадках цей термін немає повноцінного пояснення, особливо наукової трактовки. Рекламний характер мають більшість заяв щодо високої професійної підготовки діючого управлінського персоналу. До того ж, немає необхідності обмежувати формування професійного менеджменту тільки управлінською освітою. Необхідно більш детально розглянути такі питання, які пояснюють процес формування професійного менеджменту та наскільки ми наблизились на шляху перетворення менеджменту в професію.

Перетворення менеджменту в професійну діяльність (професіоналізація), що здійснюється за участю усіх зацікавлених сторін – науководослідного та викладацького складу університету, представників бізнесу, держави та суспільства в цілому. Тут необхідно відмітити, що кожний суб'єкт цієї діяльності створює своє розуміння процесу професіоналізації менеджменту. Про деякі форми комплексного бачення цього процесу, а також про різні форми змішування та заміщення шляхом приєднання менеджменту до економіки ми раніше розглядали [1]. В цьому випадку формується менеджмент, який отримує якості інженера, але в контексті економічних знань, коли створюються спеціалісти широкого профілю без певного професійного призначення.

В чому ж специфіка менеджменту? Скористаємось підходом Пітера Друкера, який допоможе зрозуміти більш повно поняття «професіоналізація менеджменту» [2]. Можна виділити наступні позиції, які значним чином уточнюють процес аналізу цієї проблеми.

Перше. Менеджер відповідає за загальний результат в діяльності організації. Це є основний критерій ефективності менеджера. Кінцевою метою діяльності менеджера і організації являється задоволення інтересів споживачів.

Друге. Кордон між «групою управління» і співробітниками-виконавцями в багатьох випадках не співпадає з адміністративною ієрархією та формальним складом керівних посад.

Третє. Група менеджерів сучасної організації неоднорідна. В цю групу входять традиційні менеджери, які мають значну кількість підлеглих та відповідають за роботу інших людей; менеджери – «індивідуальні вкладники», які не займають керівних посад, але відповідають за результати діяльності організації в якості експертів та «лідерів команд»; проміжна група, члени якої можуть виконувати функції лідера команди в залежності від зміни завдань, виконувати функції консультантів керівників, або наглядові функції по відношенню до персоналу в конкретній сфері.

Четверте. Значні зусилля високопрофесійної управлінської праці знаходяться на середньому рівні управління.

П'яте. Необхідною умовою якості роботи менеджера являється його професійна автономія. З однієї сторони, це відрізняє менеджера від такого керівника, який діє в рамках певної функції, з другої сторони – від професіонала, який створює свою кар'єру і не піклується про трансляцію своїх знань іншим співробітникам організації. В цьому випадку менеджер несе відповідальність тільки за свою працю, а не за результати організації в цілому.

Шосте. Сьогодні менеджмент переживає нові етапи формування, знаходиться в перехідному стані, в пошуках нових визначень та умов діяльності. Завдання роботи менеджера здобувають інноваційний контекст, що визначає необхідність формування інтелектуального капіталу організації та ефективності управлінського капіталу.

Сьоме. Система освіти менеджера та його постійне професійне навчання на протязі усієї його управлінської кар'єри передбачає створення інтеграційного механізму в системі: «наука – освіта – інноваційна практика». В цьому випадку необхідно створювати не тільки якісну пропозицію менеджерських знань, але і формувати якісний структурований попит на ці знання.

Попри все існує підтримка процесу професіоналізації менеджменту у суспільстві та професійному середовищі експертів, практиків, науковців. Але також існують перешкоди в процесі витиснення «любительства» з професійної управлінської діяльності. Популярність професії менеджера, широкий розвиток і престиж шкіл менеджменту та різноманітних програм МВА, удосконалення технологій підготовки менеджерів не створюють повною мірою позитивної динаміки розвитку ринку на користь професіоналів з дипломами менеджерів. Не можна сказати, що ринок праці повністю відвернувся від професійних менеджерів, але існує очевидний факт того, що фахівці, які отримали диплом менеджера, не признаються роботодавцями як ефективні управлінці. Особливо це стосується малого бізнесу, в якому професіоналізація управлінської діяльності непотрібна, оскільки власник, як ініціатор цього бізнесу, втрачає свої переваги в організації та контролі цього бізнесу. Також необхідно відмітити, що в Україні відсутні національні традиції кар'єри менеджера. Наприклад, призначення або перехід менеджера з одного рівня ієрархії організації на другий проходить без урахування досягнутих та майбутніх професійних якостей керівника і його результативності. З іншого боку, відсутні механізми розвитку управлінської кар'єри для талановитих та результативних менеджерів.

Одна з вагомих причин такої ситуації пов'язана з відсутністю прямої залежності між дипломом менеджера і його реальною практичною роботою. Це, в першу чергу, говорить про помилкову концепцію управлінської освіти, про помилкові стандарти освіти, про непідготовленість до навчального процесу як тих, хто вчиться, так і викладацького складу.

Необхідно визначити ряд факторів, які стримують сьогодні процес розвитку професіоналізації менеджменту в Україні. В першу чергу, відсутній ефективний горизонтальний контроль за формуванням та розвитком управлінської діяльності. Інакше кажучи, відсутня не тільки професійна експертиза якості та результативності управлінської діяльності, але також відсутній сам суб'єкт цієї професійної експертизи. Помилковий шлях, коли характер та зміст сучасної управлінської праці відомий лише державним органам, роботодавцю або адміністрації університету. Необхідно створювати умови для розвитку професійних асоціацій з менеджменту, а також становлення процесів їх незалежності і якості при визначенні членства у асоціації та формування груп запрошених експертів.

Таким чином, можливе твердження, що процес професіоналізації менеджменту в Україні не став іще об'єктивно зрозумілим і об'єктивно

необхідним. Зрозуміло, що в останній час все частіше говорять про необхідність реформ в цій сфері. Будь-яка ідея соціально-економічного реформування повинна мати механізм реалізації, який являється основним напрямком професійних зусиль менеджменту. Вкажемо основні проблемні місця процесу професіоналізації менеджменту в Україні [3, с. 67-75].

Перше. У професійному середовищі економістів, менеджерів, політиків, державних управлінців відсутня чітка позиція про основні складові елементи професійної системи менеджменту. Плюралізм при визначенні професійної специфіки менеджменту у сучасних умовах заважає пошуку ефективних управлінських рішень.

Друге. У системі управлінської освіти необхідно інвестувати не стільки у матеріально-технічну базу університетів, скільки в розвиток інноваційних методик навчання, удосконалення якості викладацького складу, університетську управлінську науку. Необхідно усім учасникам цього процесу бути готовим відповідати на нові виклики інноваційного розвитку суспільства.

Третє. Процес професіоналізації менеджменту – це не тільки система управлінської освіти. Результативний менеджер вчиться протягом усієї управлінської кар'єри, але це навчання не може бути повторенням університетських предметів. Важливо розуміти, що післядипломне навчання максимально повинно відповідати структурі майбутньої управлінської посади. Також здібність до швидкого навчання стає головною рисою сучасного менеджера.

Четверте. Враховуючи, що управлінський ресурс стає особливо дефіцитним для здійснення реформаторського курсу, для розвитку інноваційної економіки та досягнення необхідних соціальних показників розвитку суспільства, необхідно розробляти і починати реалізовувати програми сучасної професійної підготовки управлінських кадрів, які мають високий показник результативності. Необхідно розробити Закон України «Про професійну підготовку управлінських кадрів». Інноваційний розвиток управлінської практики стає неможливим без інноваційного розвитку управлінської науки та освіти.

П'яте. Сьогодні існує багато критики щодо розвитку менеджмент-освіти, рівня управлінської науки, якості стандартів професійної управлінської діяльності і особливо критеріїв оцінки управлінської праці. Але в основному ця критика поступає зі зовнішнього середовища професійної системи менеджменту. Необхідно звернути увагу, що зовсім недостатньо поступає ініціатив від самого професійного середовища управ-

лінської науки і освіти, управлінського консалтингу і практиків менеджменту. Існує великий дефіцит в Україні на авторитетну позицію вчених та практиків щодо розвитку професійної системи менеджменту.

Шосте. Необхідні механізми розвитку зацікавленості українського бізнесу процесами професіоналізації менеджменту. Усі признають необхідність професіоналізму будівника автомобільних доріг, агронома футбольного стадіону або сільськогосподарського підприємства, але не менеджера.

Сьоме. Якщо ми визнаємо управлінську діяльність як сферу складної розумової праці, то зрозумілим стає питання професіоналізації менеджменту. Складна управлінська праця потребує специфічну і складну систему навчання. Також важливо, що підготовка управлінських кадрів носить елітний характер і потребує якісного складу усіх учасників професійних програм навчання [4, с. 46-50].

Розвиток менеджмент-освіти в університеті може стати особливим показником якості та результативності освітянської та наукової діяльності університету в цілому. Сучасні інноваційні організації, насамперед, створюють ефективні системи менеджменту і саме управлінський персонал визначає конкурентоспроможність організації в суспільно-економічному розвитку країни [5, с. 182-192]. Ефективний розвиток процесів професіоналізації менеджменту в постіндустріальній економіці наближає до створення сталих механізмів соціально-економічного розвитку та економічної безпеки країни.

Таким чином, необхідно об'єктивно визнати той факт, що ефективність системи професіоналізації менеджменту та менеджмент-освіти в Україні потребує значних змін і системних дій.

Основні висновки щодо подальшого розвитку процесу професіоналізації менеджменту та менеджмент-освіти в Україні:

1. Необхідно подолати плюралізм точок зору щодо професійної специфіки менеджменту в цілому та сутності управлінської праці як специфічної професійної діяльності.

2. В системі управлінської освіти необхідно інвестувати не стільки в матеріально-технічну базу університетів (хоча вона також потребує негайного розвитку), а особливо в розвиток інноваційних методик навчання, покращення викладацьких кадрів, в університетську управлінську науку, як і в університетську науку в цілому.

3. Професіоналізацію менеджменту не треба порівнювати тільки з управлінською освітою. Необхідно говорити про розвиток також систе-

ми професійної підготовки протягом всієї управлінської діяльності діючих кадрів менеджменту.

4. Необхідно створити професійні організації (асоціації) для горизонтальної експертизи менеджмент-освіти та системи професійного навчання.

5. Важливо подолати скептичне відношення бізнес-середовища до процесів професіоналізації менеджменту, розвитку управлінської науки та університетської менеджмент-освіти.

Список використаних джерел та літератури

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. Монография. Книга вторая. Под ред. Э. А. Кузнецова – Херсон: Гринь Д. С., 2014. – С. 176-202.
2. Друкер Питер Ф. О профессиональном менеджменте. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 320 с.
3. 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. – С. 55-58.
4. 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.
5. Кузнецов Э. А. Конкурентоспособная система менеджмента: идентификация научных трактовок и практических подходов // В кн.: Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика. Монография. Под ред. Э. А. Кузнецова. Книга вторая – Херсон: Гринь Д. С., 2014 – 500 с.