

Е. А. Кузнєцов
д.е.н., проф., завідувач кафедри
О. І. Полотнянко
здобувач

МЕХАНІЗМ ІНТЕГРАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

Ефективна управлінська діяльність являє собою складний процес взаємодії професіонально підготовлених людей, здатних в результаті спрямованої ділової активності привести організацію до досягнення ефекту організаційної синергії. Менеджмент будь-якої організації виправдовує своє професійне право на існування в структурі підприємства, якщо здатний забезпечити стратегію зростання цього підприємства і, таким чином, зміцнити систему його конкурентоспроможності на ринку [1, с. 85]. Стратегічно важливим є в діяльності кадрів менеджменту також їх здатність до постійного вдосконалення своїх професійних і ділових якостей [2, с. 17]. Механізм інтегральної підготовки управлінського персоналу передбачає здатність управлінських кадрів до оволодіння максимальним переліком інноваційних та креативних інструментів щодо позитивного вирішення сучасних проблем соціально-економічного розвитку організації. В той же час, необхідно звернути увагу на базові принципи підготовки управлінських кадрів, без яких інтегральний механізм працювати не буде. Визначимо деякі важливі орієнтири цієї діяльності.

Перше. Сучасна підготовка управлінського персоналу вимагає гнучких адекватних систем навчання, що сприяють формуванню у менеджерів

інноваційного мислення і достатнього рівня професійної компетенції. Достатній же рівень професійної компетенції передбачає відповідність професійної бази знань менеджерів характеру розв'язуваних управлінських завдань. У зв'язку з цим, структурно-функціональна підготовка управлінських кадрів є пріоритетною, оскільки передбачає собою систему конкретних спеціалізованих знань управлінської діяльності в загальному процесі управління підприємством. Розглядаючи сутність управлінського процесу, з'ясовується обставина, що менеджмент проявляється як в теорії, так і в практичній діяльності, перш за все, за допомогою функцій. Це означає також, що первинна спеціалізація управлінської праці пов'язана з деталізацією специфіки роботи в рамках окремої функції або суміжних функцій менеджменту. Наприклад, функції прогнозування і планування інтегруються в стратегічний напрямок діяльності менеджменту, що характеризує роботу функціонального управлінського персоналу. А функції організації, координації, регулювання та контролю визначають власне характер адміністративної діяльності менеджменту, що властиво більшою мірою лінійному управлінському персоналу [3, с. 51]. Отже, при підготовці кадрів менеджменту необхідно враховувати особливості функціональної характеристики управлінського процесу таким чином, щоб первинна спеціалізація кадрів менеджменту були орієнтовані на практичну роботу в рамках певних функцій менеджменту. Більш поглиблена спеціалізація діяльності кадрів менеджменту може визначатися на основі специфіки використання методів, структури і сполучних процесів, які разом з функціями менеджменту складають базові елементи професійної системи менеджменту.

Друге. Суттєвим моментом є характеристика систем перепідготовки кадрів менеджменту з урахуванням їх управлінської кар'єри. Підвищення або зниження рівня діяльності управлінця в ієрархічній структурі організації тягне за собою зміну його структурно-функціональних обов'язків. Це, в свою чергу, передбачає зміни в характері і змісті процесу перепідготовки управлінських кадрів. Звичайно, в практичній управлінській діяльності така спеціалізація за функціями менеджменту важлива для тих підприємств, які вже досягли високого рівня ефективності і масштабів виробництва. Найбільш розгалуженою функціональною структурою характеризуються корпорації, особливо транснаціональні корпорації холдингового типу. Таким чином, практична необхідність функціонального підходу в побудові системи менеджменту посилюється в результаті організаційно-економічного зростання підприємства.

Третє. Базовими елементами сучасної системи менеджменту є функції, методи, структура та сполучні процеси (комунікації, управлінські рішення, персонал-технології). З огляду на це, професійною базою знань управлінських кадрів є їх компетенція в сфері даних базових елементів та інноваційної

динаміки їх розвитку. Але професійна компетенція повинна бути структурована, інакше не буде об'єктивних можливостей вдосконалювати якість управлінської діяльності та проводити ефективну селекцію кадрів менеджменту. Це дає можливість зробити висновок, що управлінська праця є структурно і функціонально неоднорідною, а ефективне використання функцій, структурних компонентів, інструментарію методів і сполучних компонентів менеджменту вимагає постійного розвитку специфічної науково-дослідної бази менеджменту (яка, наприклад, не ідентична повністю економічної науково-дослідній базі, хоча і знаходиться з нею, умовно кажучи, в одній родовій групі).

Четверте. Структурно-функціональна підготовка управлінського персоналу визначається також знанням складових компонентів управлінського процесу. Система професійної поведінки менеджменту організації передбачає роботу, перш за все, з ресурсним станом підприємства – це матеріальні, фінансові, людські та інформаційні ресурси. Дієвість управлінського впливу залежить від правильного співвідношення системи передбачуваного управління з вихідними і потенційними ресурсними можливостями підприємства. Найважливішою частиною запуску управлінського процесу виступає пошук і вибір пріоритетних цілей підприємства, які повинні представляти собою систему цільових орієнтирів за конкретними напрямками діяльності. Можливі обмеження і зміни в реалізації управлінського процесу пов'язані зі знанням менеджментом підприємства показників прикордонних умов, що передбачає реалізацію прогностичної, інформаційної та аналітичної функцій менеджменту. Отже, ефективна структурно-функціональна діяльність кадрів менеджменту можлива при знанні показників контуру управління, який розглядається в менеджменті як сукупність обмежувальних показників, тобто «ресурси – цілі – прикордонні умови» з урахуванням прогнозованої і планованої динаміки їх змін.

Таким чином, аналіз проблем структурно-функціональної підготовки управлінського персоналу передбачає глибоке дослідження сучасної динаміки базових елементів системи менеджменту [3, с. 29], що дає можливість зробити наступні перспективні для інтегральної підготовки управлінських кадрів висновки:

1. Проблеми функцій, методів, структури і сполучних процесів не є новим для менеджменту, але їх розвиток і динаміка постійно реєструється і аналізується управлінської наукою. Ця робота є основою підтримки позитивного і економічно ефективного розвитку як науки, так і практики менеджменту;

2. Дослідження базових елементів системи менеджменту можна проводити як з точки зору традиційного підходу (школи індустріального, наукового і адміністративного управління), а також з точки зору системного та

ситуаційного (інноваційного) підходів (школи «людських відносин», «організації як системи», «інноваційного менеджменту», «інтегрального менеджменту»). У кожному разі проблема дослідження базових елементів системи менеджменту буде стояти по іншому, а кінцеві результати приведуть до появи нових сучасних технологій менеджменту;

3. Нове бачення взаємодії і аналізу базових елементів системи менеджменту буде в тому випадку, якщо проводити дослідження з позицій розвитку шкіл «класичної економіки», «управлінської економіки», «підприємницької економіки», «інноваційної економіки», і, на кінець, «цифрової економіки» в епоху сингулярності [4, с. 14; 5, с. 134]. Цей підхід буде в менеджменті трансформуватись в такі технології підготовки управлінського персоналу: «техніко-операційна» – «формально-аналітична» – «системно-процесуальна» – «інноваційна» – «інтегральна»;

4. Базові елементи професійної системи менеджменту перебувають постійно в стані розвитку, що необхідним чином змінює погляди і теорії менеджменту;

5. Галузь, як сфера економічної діяльності виступає технологічним середовищем застосування знань управлінського персоналу. Первинні професійні знання управлінського персоналу засновані на знанні системи базових елементів і сполучних процесів менеджменту. Сила впливу галузевих знань на характер і ефективність сучасного управлінського процесу не є визначальною. Важливі процеси підготовки та діяльності управлінського персоналу будуть визначати міждисциплінарні та міжгалузеві процеси розвитку сучасного суспільства.

Список використаної літератури

1. Друкер П. Эффективный руководитель / пер. с англ. О. Чернявской. 4-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. 240 с.
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Москва : Издательство «Э», 2018. 208 с.
3. Кузнєцов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
4. Блуммарт Т., Ван ден Брук С. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности. Москва : Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
5. Мейсон П. Посткапіталізм. Путівник у майбутнє / пер. з англ. Н. Мочалова. Київ : Наш формат, 2019. 360 с.