

А. С. Васильев*, Э. А. Кузнецов**

ПРИОРИТЕТЫ СОВРЕМЕННОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Эффективная управленческая деятельность представляет собой сложный процесс взаимодействия профессионально подготовленных людей, способных в результате направленной деловой активности привести организацию к достижению эффекта организационной синергии. Совокупным количественным показателем эффекта организационной синергии выступает объем чистой прибыли предприятия. Именно чистая прибыль и механизм ее расширенного воспроизводства характеризует эффективность деятельности управленческого персонала, поскольку, таким образом, обеспечивается стратегия роста предприятия. Менеджмент любой организации оправдывает свое профессиональное право на существование в структуре предприятия, если способен обеспечить стратегию роста этого предприятия и, таким образом, упрочить систему его конкурентоспособности на рынке. Стратегически важным является в деятельности кадров менеджмента также их способность к постоянному совершенствованию своих профессиональных и деловых качеств.

Современная подготовка управленческого персонала требует гибких трансформативных систем обучения, способствующих формированию у менеджеров инновационного мышления и достаточного уровня профессиональной компетенции [1]. Достаточный же уровень профессиональной компетенции предполагает соответствие профессиональной базы знаний менеджеров характеру решаемых управленческих задач. В связи с этим, структурно-функциональная подготовка управленческих кадров является приоритетной, поскольку предполагает собой систему конкретных специализированных знаний управленческой деятельности в общем процессе

* Декан экономико-правового факультета ОНУ им. И.И. Мечникова, доктор юридических наук, профессор, академик АПН Украины.

** Заместитель декана экономико-правового факультета, кандидат экономических наук, доцент.

управления предприятием. Рассматривая сущность управленческого процесса, выясняется обстоятельство, что менеджмент проявляется как в теории, так и в практической деятельности, прежде всего, посредством функций. Это означает также, что первичная специализация управленческого труда связана с детализацией специфики работы в рамках отдельной функции или сопредельных функций менеджмента [2]. Например, функции прогнозирования и планирования интегрируются в стратегическое направление деятельности менеджмента, что характеризует работу функционального управленческого персонала. А функции организации, координации, регулирования и контроля определяют собственно характер административной деятельности менеджмента, что свойственно в большей степени линейному управленческому персоналу. Следовательно, при подготовке кадров менеджмента необходимо учитывать особенности функциональной характеристики управленческого процесса таким образом, чтобы первичная специализация кадров менеджмента (программы бакалавра и специалиста) были ориентированы на практическую работу в рамках определенных функций менеджмента. Более углубленная специализация деятельности кадров менеджмента может определяться на основе специфики использования методов, структуры и связующих процессов, которые вместе с функциями менеджмента составляют базовые элементы профессиональной системы менеджмента.

Существенным моментом является характеристика систем переподготовки кадров менеджмента с учетом их управленческой карьеры. Повышение или понижения уровня деятельности управленца в иерархической структуре организации влечет за собой изменение его структурно-функциональных обязанностей. Это, в свою очередь, предполагает изменения в характере и содержании процесса переподготовки управленческих кадров. Так, в административных функциях менеджмента происходит следующая классификация: функции "координация" и "регулирование" характерны для тех, кто будет работать на среднем и высшем уровнях иерархической структуры; а функции "организация" и "контроль" — на низшем уровне структуры управления. Конечно, в практической управленческой деятельности такая специализация по функциям менеджмента важна для тех предприятий, которые уже достигли высокого уровня эффективности и масштабов производства. Наиболее раз-

ветвленной функциональной структурой характеризуются корпорации, особенно транснациональные корпорации холдингового типа. Таким образом, *практическая необходимость функционального подхода в построении системы менеджмента усиливается в результате организационно-экономического роста предприятия.*

Как уже отмечалось выше, базовыми элементами современной системы менеджмента являются функции, методы, структура и связующие процессы (коммуникации, управленческие решения, персонал-технологии). С учетом этого, профессиональной базой знаний управленческих кадров является их компетенция в сфере данных базовых элементов и современной динамики их развития. Но профессиональная компетенция должна быть структурирована, иначе не будет объективных возможностей совершенствовать качество управленческой деятельности и проводить эффективную селекцию кадров менеджмента. Это дает возможность сделать вывод, что *управленческий труд структурно и функционально неоднороден, а эффективное использование функций, структурных компонентов, инструментальных методов и связующих компонентов менеджмента требует постоянного развития специфической научно-исследовательской базы менеджмента* (которая, например, не идентична полнотой экономической научно-исследовательской базе, хотя и находится с ней, условно говоря, в одной родовой группе).

Структурно-функциональная подготовка управленческого персонала определяется также знанием составляющих компонентов управленческого процесса. Система профессионального поведения менеджмента организации предполагает работу, прежде всего, с ресурсным состоянием предприятия (материальные, финансовые, человеческие и информационные ресурсы). Действительность управленческого воздействия зависит от правильного соотношения системы предполагаемого управления с исходными и потенциальными ресурсными возможностями предприятия. Иначе, эффективного управленческого взаимодействия субъекта с объектом может вообще не возникнуть. Важнейшей частью запуска управленческого процесса выступает поиск и выбор приоритетных целей предприятия, которые должны представлять собой систему целеполагающих ориентиров по конкретным направлениям деятельности. Отобранные цели должны соответствовать возможностям ресурсного потенциала предприятия. Таким образом, взаимодействие субъекта с объектом уп-

равления по каналам прямых и обратных связей происходит в соответствии с паритетом системы целей и ресурсов предприятия. Возможные ограничения и изменения в реализации управленческого процесса связаны со знанием менеджментом предприятия показателей пограничных условий, что предполагает реализацию прогностической, информационной и аналитической функций менеджмента. Следовательно, *эффективная структурно-функциональная деятельность кадров менеджмента возможна при знании показателей контура управления, который рассматривается в менеджменте как совокупность ограничивающих показателей: ресурсы — цели — пограничные условия с учетом прогнозируемой и планируемой динамики их изменений.*

Главными направлениями деятельности менеджмента предприятия выступают: 1) Человек. Реализуется деятельность по управлению человеческим потенциалом предприятия, что определяется собственно как менеджмент (*базовая внутренняя составляющая менеджмента*); 2) Общество. Реализуется деятельность управления рыночными условиями конкурентоспособности, что определяется как управление маркетингом (*внешняя составляющая менеджмента*); 3) Природа. Реализуется деятельность по управлению технико-экономическими условиями развития предприятия, что определяется как управление производством (*операционная или технологическая составляющая менеджмента*). Учитывая указанные три направления деятельности менеджмента предприятия, необходимо выделить три основные управленческие технологии — это технологии руководства персоналом, управления маркетингом и управления производством. При этом, принципиальным моментом является то, что во всех трех направлениях деятельность менеджмента происходит посредством воздействия на подчиненных, которые выполняют определенные структурно-функциональные обязанности в организации.

Таким образом, анализ проблем структурно-функциональной подготовки управленческого персонала предполагает глубокое исследование современной динамики базовых элементов системы менеджмента, что дает возможность сделать следующие перспективные для подготовки управленческих кадров выводы:

1. Проблемы функций, методов, структуры и связующих процессов не являются новым для менеджмента, но их развитие и динамика постоянно регистрируются и анализируются управленческой нау-

кой. Эта работа является основой поддержки положительного и экономически эффективного развития как науки, так и практики менеджмента;

2. Исследование базовых элементов системы менеджмента можно проводить как с точки зрения традиционного подхода (школы индустриального, научного и административного управления), а также с точки зрения системного и ситуационного (инновационного) подходов (школы "человеческих отношений", "организации как системы", "инновационного менеджмента"). В каждом случае проблема исследования базовых элементов системы менеджмента будет стоять по-другому, а конечные результаты приведут к появлению новых технологий менеджмента;

3. Новое видение взаимодействия и анализа базовых элементов системы менеджмента будет в том случае, если проводить исследование с позиций развития школ "классической экономики", "управленческой экономики" и "предпринимательской экономики". Этот подход будет в менеджменте трансформироваться в такие технологии подготовки управленческого персонала: "технично-операционная" — "формально-аналитическая" — "системно-процессуальная" — "инновационная";

4. Базовые элементы профессиональной системы менеджмента находятся постоянно в состоянии развития, что необходимым образом изменяет взгляды и теории менеджмента [3];

5. Отрасль как сфера экономической деятельности выступает технологической средой применения знаний управленческого персонала. Первичные профессиональные знания управленческого персонала основаны на знании системы базовых элементов и связующих процессов менеджмента [4]. Сила влияния отраслевых знаний на характер и эффективность современного управленческого процесса не является определяющей.

Подготовка кадров менеджмента в Украине в настоящее время пока не имеет системного характера. Существуют национальные стандарты менеджмент-образования, которые определяют структуру учебных планов высших учебных заведений по программам "бакалавра" и "специалиста" [4]. Наличие отраслевых стандартов высшего образования в сфере менеджмента явление само по себе значимое, но качество управленческого образования только этим не обеспечивается. Существенно важным вопросом здесь является качество

реализации стандартов в рамках общей национальной концепции управленческого образования с учетом международного опыта подготовки кадров менеджмента. Проблема обозначения качества в системе действующих сегодня количественных факторов управленческого образования является определяющей. Именно "стандарт качества" при подготовке кадров менеджмента необходимо рассматривать в первую очередь. Исследуя эту проблему, важно отметить следующее:

1. Стандарты управленческого образования должны разрабатываться теми специалистами и экспертами, которые имеют неоспоримый авторитет как среди преподавателей и исследователей проблем менеджмента, так и практиков управления. При этом, общая концепция управленческого образования должна носить статус национальной программы и иметь государственную поддержку;

2. Необходимо разработать механизм реализации утвержденных стандартов менеджмент-образования с учетом возможностей (настоящих и будущих) всех участников этого процесса. Особенно необходима методическая помощь в создании эффективных учебных программ, учебников, учебных пособий и курсов лекций. Здесь важно помнить, что различное понимание азбучных истин менеджмента есть признак профессиональной некомпетентности и управленческой необразованности;

3. Характер современной управленческой деятельности требует развития комплексных программ продвинутой подготовки и переподготовки кадров менеджмента с учетом развития их управленческой карьеры. Менеджер, который теряет динамику пополнения своих профессиональных управленческих знаний, не способен на результативную деятельность в настоящем и в будущем. Обеспечить качество таких программ обучения возможно только при условии активного развития научно-исследовательской базы менеджмента и становления системы управленческого консультирования.

Литература:

1. См.: Инновационный менеджмент: Справочное пособие / Под ред. П.Н. Завлина, А.К. Казанцева, Л.Э. Миндели. — М.: ЦИСН, 1998. — Гл.2: Инновационный менеджмент: Учебник для вузов / Под ред. С.Д. Ильенковой. — М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1997. — С. 327. — Гл.1.
2. Кузнецов Е.А. Теория управління в умовах трансформації економічних систем // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління:

Наук. зб. праць екон.-прав. ф-ту ОДУ. — Одеса: АО БАХВА, 1998. — Т.1, — С. 9-10.

3. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке: Пер. с англ. — М.: Издательский дом "Вильямс", 2000. — 272 с.

4. Освітньо-кваліфікаційні характеристики та освітньо-професійні програми підготовки бакалаврів та спеціалістів напряму підготовки 0502 "МЕНЕДЖМЕНТ". Видання офіційне. — К.: Міністерство освіти і науки України, 2001.