

Аль-Джейм Данієл

*Магістер, спеціальність 073 Менеджмент
Науковий керівник: д.е.н., проф. Кузнєцов Е. А.*

ПРИНЦИПИ АДАПТАЦІЙНОГО НАВЧАННЯ КАДРІВ МЕНЕДЖМЕНТУ

Сучасні умови розвитку багатьох розвинутих країн світу показують глибоку кризу в професійній підготовці менеджерського корпусу, який, на протязі досить довгого періоду часу, показує свою слабку дієвість щодо прийняття рішень, які дають необхідний позитивний результат. І справа тут не поганій підготовці кадрів менеджменту, яку більшість з них активно засвоїли в свій час, а головна проблема – у відсутності адаптаційної підготовки кадрів менеджменту та її необхідної відповідності до виникаючих тактичних і стратегічних проблем розвитку конкретної організації, економіки і суспільства в цілому. Зрозуміло, що цей, насправді, шокуючий факт сприймається самими менеджерами досить негативно, оскільки, в більшості випадків, вони думають про себе як про професіоналів вищого гатунку. Але правда в тому, що свою високу якість професійної менеджерської підготовки вони сприймають через призму своєї статусної посади, а не результативності своєї діяльності. Професійний менеджмент, який не дає результату своєї діяльності, стає баластом, який потрібно якомога швидше замінити. Менеджмент без позитивного і значимого для організації, суспільства і конкретних людей цього суспільства не потрібен. Люди мають право на результативне керівництво країною, регіоном, окремою організацією. І вони цього чекають від професійних кадрів менеджменту, хоча потрібно зазначити, що ця потреба ще не стала їх мотиваційною цінністю і для сучасного цивілізованого і розвинутого суспільства цей факт повинен стати нормою.

Визначимо деякі принципові позиції щодо виправлення цієї ситуації і доведемо їх необхідність на прикладі процесу формування базових принципів адаптаційного навчання кадрів менеджменту. При цьому, маючи на увазі, що дійсно професійний і результативний менеджмент потрібен в демократичному суспільстві, яке розвивається на основі інтелекту (людського і штучного), меритократії, управлінського конституціоналізму, системних інновацій, технологічної креативності і сингулярності [3, с. 36, 50, 82].

Перший принцип. При усій відомій масовості менеджерської праці, потрібно зазначити, що управлінська діяльність все більше стає полем для професійних інтелектуалів, які показують здібності до швидкого і складного спеціалізованого навчання на протязі усієї своєї менеджерської кар'єри. Під адаптаційним навчанням кадрів менеджменту ми розуміємо системну спеціалізовану підготовку уже практично діючих менеджерів на основі корпоративних програм вищих шкіл менеджменту або подібних організацій і науково-консультативних центрів. Так підготовка орієнтована на запуск професійної відповідності конкретного менеджера на конкретну організацію і визначену посаду в ієрархії цієї організації.

Другий принцип. Підготовка менеджерів в системі адаптаційного процесу щодо конкретної управлінської посади не може бути ефективною і потім дати результат, якщо менеджер та інші учасники адаптаційної програми не відповідають певним попереднім критеріям. Розглянемо деякі з них:

- менеджер, який залучається до адаптаційного навчання, попередньо вже був відібраний керівництвом організації як той, що має перспективу і певну професійну досконалість або підготовку;
- для забезпечення системного і дієвого партнерства представники корпоративної адаптаційної програми мають право перевірити спроможність кандидата для проходження спеціалізованого модульного навчання;
- оскільки організація повністю виплачує вартість адаптаційного навчання (а не сам кандидат), то вона має право перевірити дієздатність викладачів і тренерів та зміст модулів адаптаційної програми, а також успіхи їх кандидата в процесі навчання;
- модулі адаптаційної програми мають бути націлені на структурно-функціональні обов'язки і певний технологічний простір майбутнього працівника, але, також, вони мають нести певний інноваційний вектор підготовки стосовно розвитку менеджерської науки, аналітики і практики;
- усі учасники процесу адаптаційного навчання мають бути мотивованими на необхідному (основа певної мотивації) і достатньому (висока якість певної мотивації) рівнях; зрозуміло, що високий мотиваційний рівень забезпечується високим рівнем професійних знань і спеціалізованої компетентності викладачів, тренерів і самих слухачів програми.

Третій принцип. Формалізація програми адаптаційного навчання кадрів менеджменту недопустима, оскільки вона тоді втрачає усілякий сенс, не кажучи вже про пошуки доленосної результативності кадрів менеджменту в оперативному і стратегічному вимірі. Високий рівень вартості, реальної за усіма вимірами, адаптаційного навчання створює процес відповідальності організації, яка замовляє корпоративну програму і виконавця, який практично її реалізує. Крім того, усім сторонам важливо збереження репутації тому, що саме вона створює системність і довго тривалість любого бізнесу, особливо інтелектуального.

Четвертий принцип. Специфіка адаптаційного навчання може мати різну професійну і галузеву направленість. В нашому випадку, ми визначаємо необхідність саме менеджерської підготовки, яка сьогодні, при усій важливості інших професій, є пріоритетною. А тому, варіант заміни менеджерської підготовки, наприклад, економічною не є вирішенням проблеми досягнення результативної якості сучасної діяльності кадрів менеджменту [4, с. 94, 97, 98]. Бізнес, економіка, менеджмент не є тотожними поняттями, хоча дискусія існує до цього часу і вона системно мішає подальшому розвитку професійної системи менеджменту і процесам професіоналізації управлінської діяльності. Менеджеру знання бізнесу і економіки потрібні тільки тоді, коли вони сприяють більш глибокому розумінню управлінської сфери діяльності. На нашу думку, високопрофесійний інженер, економіст, соціолог, психолог, математик тощо коли стає менеджером, особливо середнього і вищого рівня, має отримати системну професійну менеджерську підготовку, що буде визначати в основі його інтелектуальну спроможність до менеджерської праці.

П'ятий принцип. Адаптаційна підготовка менеджерів має глибокий сенс тільки тоді, коли вона найкращої якості. Створення такої системи підготовки кадрів менеджменту є головною проблемою розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні [2, с. 115-117]. Поки що не існують глибинні мотиви для такої підготовки як зі сторони окремих організацій, так і зі сторони держави і суспільства. Статусна посада менеджера вище його розуміння стати володарем професійних знань і спеціалізованих компетенцій у сфері сучасного менеджменту. Тому потрібно говорити про соціокультурний контекст розвитку кадрів менеджменту, починаючи з первинної менеджерської освіти і закінчуючи системним,

спеціалізованим, науково-дослідним та інноваційним навчанням на протязі усієї кар'єри менеджера. Без формування реальної професійної менеджерської еліти, вести мову про потужний інноваційний розвиток суспільства в XXI столітті стає все більше важким прогностичним кроком, який для віку конкретної людини стає далекою перспективою.

Список використаної літератури

1. Кузнецов Е. А. Концепти інтегральної якості професійної системи менеджменту: майстер-клас; матеріали науково-методологічного семінару. Одеса: Фенікс, 2020. – 114 с.

2. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.

3. Кузнецов Е. А. Професіоналізація менеджменту. Інноваційна парадигма в контексті Індустрія 4.0: майстер-клас; матеріали науково-методологічного семінару. – Одеса: Фенікс, 2022. – 130 с.

4. Мінцберг Г. Анатомія менеджменту. Ефективний спосіб керування компанією. К.: Наш формат, 2018. – 400 с.