

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ ТРЕТЬОГО ПОКОЛІННЯ В УКРАЇНІ

*д.е.н., професор,
завідувач кафедри економіки та управління,
Одеський національний університет імені І.І. Мечникова
Кузнецов Е.А.*

Сучасні процеси глобалізації доводять нам, що світ взаємопов'язаний і потребує загальних зусиль на вирішення багатьох проблем світового і регіонального значення. Але при цьому макроекономічні показники різних країн і регіонів дуже різняться. Ці обставини спонукають до пошуку механізмів взаємодії країн з різним рівнем соціально-економічного розвитку, що доводить також необхідність управлінської співпраці і розробки інноваційних підходів до вирішення глобальних і регіональних проблем у досить невизначеному і динамічному середовищі країн з низьким рівнем професійного розвитку менеджменту. В такій ситуації необхідного міркувати про формування глобальної системи конкурентоздатності менеджменту. Важливо визначити, що національний контекст має значення для розвитку менеджменту, але процеси глобалізації виводять проблеми розвитку менеджменту в міжнародне середовище і примушують його відповідати міжнародним стандартам і правилам. Тому науковий, аналітичний і практичний контекст інноваційного розвитку професійної системи менеджменту є визначальним, тому що саме цей контекст формує інтелектуальне середовище сучасної

управлінської діяльності. На сьогоднішній день головними суб'єктами процесу інтелектуалізації професійної системи менеджменту є університети, в яких культивується система управлінської освіти.

Процес формування інноваційної економіки неможливий без ефективного розвитку сучасних університетів. Роль університетів традиційно розглядається як визначальна в системі науково-технічного прогресу та інноваційного розвитку суспільства [1]. Саме якість стану університетів значною мірою визначає і ступінь розвитку суспільства в цілому. В бідному суспільстві не може бути багатих університетів. Без розвитку науки, освіти і економіки університети приречені на деградацію. Діяльність сучасних класичних університетів сьогодні являє собою багатофункціональну спрямованість. У першу чергу, університети здійснюють професійну підготовку фахівців різних галузей знань, напрямів і профілів. Ця діяльність є традиційною, але умови її реалізації для університетів значно змінилися. З'явився ринок освітніх послуг, де очікування споживача не завжди збігаються з можливостями університету надати якісну освітню та кваліфікаційну послугу. Спектр практичних потреб в фахівцях має більшу динаміку, ніж можливості в університетів перебудовуватися відповідно до руху ринку. З'явилися нові напрямки професійної підготовки фахівців, які сформували нові галузі знань, що визначило новий розвиток науково-дослідної та аналітичної бази професійної діяльності. Професійне знання повинно не тільки бути адекватним практичним процесам діяльності, а й випереджати їх, вибудовуючи стратегію майбутнього розвитку. В цих умовах постало питання про відповідність освітніх програм університету науково-дослідній базі, рівням професійної практичної діяльності, підготовці професорсько-викладацького складу. Це значним чином змінило характер діяльності викладацького корпусу університетів. Сьогодні викладач повинен не тільки володіти певними методиками професійного навчання, а також систематично і якісно вести власні наукові проекти. Враховуючи, що для більшості українських університетів це є актуальним завданням, а сучасна тенденція розвитку університету направлена на створення

університетів третього покоління, де з'являється особливо важливий новий компонент діяльності університету – це практична реалізація нових знань, то можна зрозуміти наскільки глибокою є точка відставання.

Прогрес сучасної соціально-економічної системи суспільства неможливий без пошуку, розробки та впровадження інноваційної моделі економічного розвитку. Інноваційний шлях розвитку економіки є утопією без якісного розвитку фундаментальної науки. Найважливішим вектором діяльності університетів є реалізація процесу створення нових фундаментальних і прикладних досліджень, які і повинні стати основою базового і просунутого навчання в рамках навчальних програм університетів.

Необхідно відзначити, що в системі економічної політики і практики управлінської діяльності відсутність прогресу пов'язана з низьким рівнем, насамперед, фундаментальних досліджень у сфері економіки та менеджменту. Якщо стосовно фундаментальної економічної науки та необхідності її розвитку суспільна дискусія має досить довгу історію, то про менеджмент як про фундаментальну науку, в кращому варіанті, є полярні точки зору, а в гіршому – дискусія відсутня взагалі. В одному випадку, менеджмент з абсолютним заклинанням відносять до системи економіки, а тому якщо щось і є фундаментальне в менеджменті, – то це все знаходиться в специфіці фундаментальних економічних досліджень. В іншому випадку, менеджменту відводиться роль комплексно-єднальної прикладної науки, правда, з базовими економічними компонентами. Нарешті, є точка зору, що менеджмент взагалі не наука, а точніше, швидше практика або мистецтво, ніж наука. У всіх випадках проведення подібних дискусій є один загальний аспект – не розглядається наявність власної науково-дослідної, аналітичної та практичної бази менеджменту [2, с. 23-30]. Як результат, наукові роботи з менеджменту мають властивість бути всеїдними і універсальними. Ця обставина досить негативним чином позначається на формуванні та розвитку науково-дослідної бази професійної системи менеджменту, а також на вдосконаленні

практики управлінської діяльності, особливо інноваційної властивості. Немає нічого більш практичного, ніж дійсно інноваційна і логічна наукова теорія. Основна мета такої науки – це прирощення наукових знань і формування умов для інноваційного розвитку управлінської практики з обов'язковою появою такого системного явища господарської діяльності як соціально-економічна результативність.

Більшість університетів України розглядають підготовку менеджерів як певну кон'юнктуру діяльність з невизначеними орієнтирами наукової, аналітичної і практичної бази професійних знань. У цьому питанні ми не поставили і не вирішили багато проблем розвитку університетів другого покоління, а зараз потрібно розробляти механізми переходу до розвитку університетів третього покоління, щоб не залишитися назавжди на задвірках світового цивілізаційного розвитку (табл. 1).

Таблиця 1 Концептуальні ознаки трьох поколінь університетів

Професійні якості університету	Перше покоління середньовіччя	Друге покоління модель Гумбольдта XIX-XX століття	Третє покоління XXI століття
Мета	Освіта	Освіта і дослідження	Освіта, дослідження, практичне застосування нових знань
Роль в суспільстві	Захист істини	Відкриття законів природи	Створення цінностей
Метод пізнання	Схоластика	Сучасний науковий монодисциплінарний	Сучасний науковий міждисциплінарний
Кого готують	Професіоналів	Професіоналів і вчених	Професіоналів, вчених і підприємців
Орієнтація	Вселенська	Національна	Глобальна
Мова	Латинь	Національні мови	Англійська
Внутрішня організація	Земляцтва	Факультети	Автономні інститути
Хто керівник	Канцлер	Вчений (за сумісництвом)	Професійний менеджер

Третє покоління університетів створює важливі передумови для розвитку управлінської науки, яка на основі системних наукових, аналітичних і практичних інновацій буде формувати нову модель підприємницької діяльності [табл. 2]. Принципи, які ляжуть в основу нової моделі підприємницької діяльності будуть визначати не стільки широкий спектр професійних відносин науковців і практиків менеджменту, скільки системно-інтегральну площину їх професійної діяльності. Це означає, що процес інтелектуалізації управлінської діяльності стає основним інноваційним стрижнем професіоналізації менеджменту, а наука і практика менеджменту не можуть існувати окремо.

Таблиця 2 Базові характеристики концепції університету третього покоління

1. Фундаментальні дослідження були і будуть основною діяльністю університету.
2. Дослідницька робота є в значній мірі трансдисциплінарною, або міждисциплінарною, що знаходить відображення у відповідних організаційних формах.
3. Є мережевими університетами, які співпрацюють з промисловістю, приватними підприємствами НДДКР, фінансистами, професійними постачальниками послуг та іншими університетами за допомогою системи обміну знаннями.
4. Працюють на міжнародному конкурентному ринку і активно набирають кращих науковців, студентів і шукають контракти з промисловою галуззю
5. Зберігають свої функції великих навчальних закладів, при цьому створюють спеціальні умови для найкращих і найталановитіших студентів і вчених
6. Концепція «творчість і креативність» є такою ж важливою, як і раціональні наукові підходи
7. Будучи космополітичними, вони працюють на міжнародному рівні і мають широке і різноманітне коло співробітників і студентів. Англійську мову використовують для всіх дисциплін як нову мову міжнародного спілкування

8. Використання ноу-хау стає третьою метою університету. Університети розглядаються як колиска нової підприємницької діяльності на додаток до свого традиційного завдання в сфері освіти і проведення наукової роботи

9. Фінансування залежить від результатів на відміну від вихідного фінансування. Початкове фінансування йде на створення можливостей, які потім поєднуються з відповідним механізмом перевірки. Фінансування, орієнтоване на результат, означає, що гранти виставляються на конкурс, будь-який університет може приймати участь і тільки кращі тендери виграють. Державне фінансування вже не є прямим, а надходить через незалежні інститути, які виділяють гроші на дослідження та освіту на основі конкурсних торгів.

[Див.: J.G. Wissema (2009), *Towards the Third Generation University*, Edward Elgar Publishers, London]

Саме в університетах третього покоління з'являється необхідна база для розвитку корпоративних вищих шкіл менеджменту, як автономних інститутів для підготовки по базовим трьом рівням професіоналізації менеджменту [3, с. 95-108]. Зрозуміло, що роботу по відкриттю таких шкіл треба починати вже зараз при певній, чи повній автономії від університетів другого покоління. Але ця діяльність повинна також активно просувати ідею повноцінного становлення і розвитку університетів третього покоління. Технологія впровадження таких шкіл пов'язана з використанням наступних принципів діяльності (рис. 1):

1. Створення умов для інтеграційного зв'язку бізнес-спільноти регіону і університету (наукового центру з менеджменту) при підтримці регіональної державної влади.

2. Розробка і постійне поповнення інформаційної бази щодо викладацького складу вищої школи менеджменту, критеріїв відбору викладачів і менеджмент-тренерів, залучення до викладацької роботи експертів і практиків менеджменту.



Рисунок 1. Блок-схема створення корпоративної вищої школи менеджменту

3. Визначення інноваційних критеріїв програм професійної управлінської підготовки, гнучкість модульних програм спеціалізованої підготовки, структурування і відповідність програм навчання і практики управлінського процесу, оцінка і практична апробація технологій професійної підготовки управлінських кадрів [4, с. 9].

4. Розробка і розвиток механізму взаємодії вищої школи менеджменту з професійними асоціаціями з менеджменту і державними інститутами підтримки і регулювання процесу професіоналізації управлінської діяльності.

5. Критерії оцінки і набір контингенту учасників для професійних програм управлінського навчання; врахування потреб корпоративних клієнтів; системні зв'язки між замовником, учасником і виконавцем під час реалізації навчальних програм.

Процеси професіоналізації управлінської діяльності мають важливий вплив на розвиток науково-технічного і соціально-економічного прогресу суспільства. Професійний менеджмент є основним елементом системи формування інтелектуального і управлінського капіталів в інноваційній діяльності університетів третього покоління. Важливий внесок у розвиток цього процесу потрібно чекати від системи державної влади, яка несе повну відповідальність за соціально-економічний прогрес суспільства. Цей внесок держави визначається не стільки фінансуванням науки і освіти, скільки розвитком професійного і відповідального управлінського середовища в країні. Це може стосуватися професійних характеристик менеджерів усіх рівнів. Тому державна політика щодо розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності являє собою розуміння і бажання домінуючих груп суспільства створити реальну перспективу для розвитку громадянського суспільства.

У креативній економіці присутність великого науково-дослідного університету дає регіону величезну перевагу. Бостон багато в чому зобов'язаний своїм високотехнологічним «дивом» Массачусетському технологічному інституту. Силіконову долину

неможливо собі уявити без Стенфордського університету, який є її давнім креативним ядром. На наш погляд, наявність великого університету є основним компонентом інфраструктури креативної економіки, більш важливим, ніж канали, залізниці і шосе минулих епох. Університет є також величезним потенційним ресурсом конкурентоспроможності сучасного соціально-економічного розвитку. Університет і справді є ключовим інститутом креативної економіки, але при цьому часто не до кінця усвідомлюється вся багатосторонність його ролі, яка не обмежується тим, щоб видавати дослідницькі проекти, яким можна знайти комерційне застосування. Щоб ефективно сприяти регіональному зростанню, університет повинен грати три взаємопов'язані ролі, що відображають «Три Т» креативних центрів, а саме *технологію, талант і толерантність* [5].

■ **Технологія.** Університети виступають центрами передових досліджень у цілому ряді областей, від програмного забезпечення до біотехнології, і є важливими джерелами нових технологій і подальшого їх комерційного впровадження.

■ **Талант.** Університети володіють вражаючою властивістю притягувати талановитих людей, як магніт. Залучаючи провідних дослідників і вчених, університети тим самим привертають аспірантів, генерують створення науково-практичних підприємств і комерційних компаній, які розміщуються поблизу, створюючи самостійний відтворюваний інноваційний цикл зростання.

■ **Толерантність.** Університети також сприяють створенню прогресивного, відкритого і терпимого людського клімату, що допомагає залучати членів креативного класу.

Всі ці фактори призводять до того, що університети покращують якість життя і розширюють горизонти того місця, в якому вони розташовані. Крім того, університети активно працюють над створенням свого позитивного іміджу і докладають зусилля для підтримки і розвитку своєї репутації у суспільстві.

Проте університет не в силах впоратися самотужки. Навколишнє співтовариство повинне мати здатність засвоювати і використовувати інновації, що генеруються університетом, а також сприяти

забезпеченню зручностей і якості місця, бажаних для представників креативного класу. Таким чином, університет є необхідною, але недостатньою умовою для розвитку високотехнологічних фірм і регіонального зростання. Для перетворення інтелектуальної власності в економічний добробут креативні спільноти навколо університетів повинні вміти мобілізувати її в рамках соціальної структури креативності. Університет являє собою лише одну частину цієї соціальної структури. Співтовариства повинні забезпечити інші компоненти, включаючи і економічну інфраструктуру, і якість місця, які дозволять утримати талановитих людей, залучених університетом.

Особливою сферою розвитку університетської науки є науки про життя в системі інформаційного суспільства. Через років десять-двадцять будуть створені комп'ютери нового покоління, які будуть розумніші від людей. В науко-технологічному процесі зміни відбуваються набагато швидше, ніж зміни у розвитку самих людей, хоча невелика, але найбільш активна і інтелектуальна частина цих людей створюють, власне, ці нові технології. Особливу увагу необхідно звернути на розвиток цифрових технологій. Більше того, люди повинні з допомогою системи освіти навчитися ефективно користуватися цифровими технологіями. Це стає насущною потребою не тільки для професійного розвитку, але і для забезпечення систем життєдіяльності. Однією з найважливіших проблем розвитку людства, в якій наукові дослідження мало в чому просунулися, є проблема дослідження мозку людини. Це велика комплексна проблема і вирішувати її будуть спеціалісти не тільки з медицини, біології, психології, хімії, але, також, спеціалісти з соціології, економіки, філології тощо. Особлива увага щодо дослідження мозку людини прикута зі сторони менеджменту. Той факт, що менеджмент займається дослідженням мотивації людей, їх професійним інтелектуальним розвитком, моделями поведінки людей в різних соціально-економічних обставинах розвитку організації і суспільства, мотиваційними моделями професійної конкурентоздатності людей, визначає пріоритетну актуальність

дослідження інтелектуальної складової сучасної управлінської діяльності, а це напряму пов'язано з дослідженнями мозку людини.

Таким чином, можна припустити, що інтелектуальні можливості людей стають об'єктом не тільки наукового дослідження з боку менеджменту, але і спонукають менеджмент активно досліджувати процеси розробки ефективних механізмів практичного застосування інтелекту. Досліджувати і практично використовувати інтелект людей неможливо без створення інтелектуальних управлінських систем професійної співпраці робочих груп і колективів. Основою такої діяльності менеджменту є не складні математичні моделі, розібратися в яких може тільки той, хто їх створив, а зрозумілі механізми мотивації інтелектуальної групи працівників, які мають необхідні ресурси, розділяють поставлені цілі, мають автономію, використовують системи лідерства і механізми ефективного досягнення поставлених завдань. Зрозуміло, що в інтелектуальних колективах нічого робити неінтелектуальному керівнику. Керівництво стає стороннім елементом в організації, якщо його професійні та інтелектуальні здібності не відповідають очікуванням персоналу організації. Більше того, таке керівництво гальмує розвиток організації, що неприпустимо за жодних умов. Такий менеджмент необхідно терміново замінити, створивши прозорий механізм формування нового професійного керівництва.

Для ефективного розвитку університетів третього покоління важливо створити умови подальшої професійної інтелектуалізації управлінської діяльності. Процес інтелектуального професійного навчання управлінських кадрів потребує реалізації трьох основних умов, які визначають, власне, різницю між дійсно професійним навчанням і просто інформаційним вивченням, образно кажучи, «хмар, які ніколи не давали дощу».

Перша умова. Досить часто мова йде про необхідність практичної підготовки управлінських кадрів, що це єдина можливість підготувати дієздатних менеджерів. Далі, що емпірична (практична) підготовка і наявність практичного досвіду створюють основу ефективної роботи управлінця. А все інше – це ті ж самі «хмари без

дощу». Погодитися з такою позицією досить важко, хоча вона дійсно підкуповує своєю прямою з поправкою на життєвий досвід. Але необхідно цю ситуацію розглянути по-іншому. Почуття пропорції, почуття міри – це той безцінний досвід професійного менеджера, який створює правильні рішення і формує ефективно розуміння управлінського процесу. Емпіричні знання в менеджменті необхідні, але вони не є достатніми для ведення ефективної управлінської діяльності, вони можуть бути досить архаїчними і не мати сучасної професійної начинки. Також треба зазначити, що життєва практична мудрість керівника – це зовсім не інтелектуальна професійна компетентність сучасного менеджера.

Друга умова. Сучасна управлінська діяльність потребує професійної підготовки з використанням інноваційної методики навчання, яка базується на структурованому системному дослідженні управлінського процесу. Це означає, що професійна управлінська підготовка повинна акцентувати увагу на певній специфіці управлінського процесу в залежності від цілей і мотивів цієї підготовки, а також, враховувати конкретні потреби в підвищенні професійної компетенції для зайняття майбутньої управлінської посади. Тому необхідні правильні професійні методики навчання, які реалізуються досвідченими менеджмент-тренерами. В системі професійного навчання менеджерів структурування має на увазі, також, використання методології трьох рівнів базової підготовки, яка реалізується протягом всієї кар'єри менеджера. Важливо завжди пам'ятати, що існують певні умови розвитку процесу професійного навчання менеджерів, які доводять необхідні аргументи до системного бачення процесу, а саме «якість тих, що навчається – правильно обрані технології навчання – якісний склад викладачів і тренерів». Тут усе має стратегічну цінність, усі компоненти системно пов'язані між собою і разом створюють основу для отримання ефекту організаційної синергії.

Третя умова. Якщо говорити про професійні управлінські знання, які постійно створюють і позитивно розвивають соціально-економічні процеси суспільства, отримання яких постійно

мотивується суспільством для подальшого професійного розвитку системи менеджменту, а учасники процесу професіоналізації менеджменту мають високий моральний і матеріальний статус у суспільстві, то такі знання потрібні тільки у стабільному суспільстві, яке дійсно працює над створенням стійкого механізму економічного зростання. Професійні знання повинні мати доказову базу і тому є жорсткою системою відбору дійсних професіоналів і їх подальшої комплексної мотивації. Треба зазначити, що досить часто професійні знання підміняють професійною інформацією, яка носить фрагментарний характер і є більш гнучкою системою. Велика доблесть сьогодні вільно плавати в потоках інформації, але це є хибним шляхом в процесі професіоналізації управлінської діяльності.

Для розвитку механізму формування університетів третього покоління необхідно також зрозуміти наступне. Педагогіка, яка базується на правах особистості залишилась у минулому. Найвірогідніше, ми маємо справу з підготовкою *індивідууму*, який у подальшому при можливості може стати *особистістю*. В ефективній системі навчання дуже важливі, власне, три ролі: педагогічний терапевт, який діагностує і вивчає стан учня – вчитель, який здійснює навчання і розробляє нові методики – сам учень, який після діагностики стану, доводиться до необхідного стартового рівня. Без ефективної реалізації цього механізму взаємодії учасників освітнього процесу немає сенсу говорити про позитивний кінцевий результат.

Крім того, необхідно враховувати структурний поділ освітнього середовища суспільства, який більш точно визначає формат і територію професійних освітніх програм. Так, є велика частина людей у суспільстві, у яких є тільки *точка зору* на більшість відомих проблем. Ця частина суспільства має досить поверхневий погляд на велику кількість розрізнених проблем, майже ніколи ці проблеми в професійному контексті не вивчала, але з найрізноманітніших мотивів постійно, чи фрагментарно висловлює свою точку зору. Ця частина людей наймасовіша і системно не відслідковує зміну однієї точки зору на іншу.

Друга група людей формує, в результаті первинного професійного навчання, свою *професійну думку* про проблеми розвитку різних сфер суспільства і має, в основному, фрагментарне інформаційне наповнення для представлення своєї думки іншим членам професійного товариства, або всім, хто бажає цю думку слухати. В основі своєї, формування професійної думки відбувається під час навчання в університетах.

Третя група людей є найменшою за розмірами, але найбільш дієвою і впливовою. В рамках цієї групи формується *позиція і принципи* про характер і можливості вирішення тих, чи інших проблем розвитку суспільства. Ця група має найвищий рівень професійної підготовки, вмє стратегічно мислити і діяти, розуміє і практично володіє професійними навичками і компетенціями управлінського процесу, має лідерські якості, володіє моральними і професійними якостями щодо взаємодії з іншими групами людей, а також має професійні здібності до комунікації з представниками своєї групи. Культура, совість, честь, самопожертва, самодисципліна, чесність, патріотизм для цієї групи людей є основою їх позиції і принципів. Це люди, які дійсно створюють управлінську еліту суспільства, вони не просто домінують у суспільному житті, а відповідають своєю позицією і практичною діяльністю на головні виклики і ризики суспільства. Саме в цій групі знаходяться визначні організатори державної політики, бізнесу, культури, армії, різних професійних асоціацій. Саме тут знаходиться територія сучасного професійного менеджменту.

Усі визначені нами три групи мають своє об'єктивне значення для розвитку суспільства. Але ідеального суспільства немає і досягти його досить важко. В суспільстві, де виникають складні протиріччя між представниками різних груп, де порушені об'єктивні процеси формування груп і їх впливу на соціально-економічний розвиток суспільства, де існує несправедлива система розподілу матеріальних і фінансових благ, де професійні і людські якості не мають ніякого значення для здійснення державної політики, розвитку науки, освіти і бізнесу, тоді виникають проблеми, які можуть зруйнувати державу,

принести у суспільство ворожнечу і страх, відібрати у суспільства право на розвиток, благополуччя і достойне місце серед держав цивілізованого світу. Це саме той виклик, який професійний менеджмент вищого інноваційного гатунку не повинен допускати ніколи у розвитку суспільства в XXI столітті.

Система управління університетами третього покоління потребує стратегічного бачення розвитку суспільства, в першу чергу, з позицій розвитку людських ресурсів. Процеси професіоналізації та інтелектуалізації і як результат – створення ефективних форм людського капіталу, мають стати першочерговими завданнями університетів в умовах інноваційної економіки і її вищої форми – економіки знань.

Література

1. Салми Д. Создание университетов мирового класса / Джамиль Салми: пер. с англ. – М.: Издательство «Весь Мир», 2009 – 132 с.
2. Канке В.А. Философия менеджмента: учебник / В.А. Канке. – М.: КНОРУС, 2010. – 392 с.
3. Кузнецов Е.А. Професіоналізація управлінської діяльності: система, механізм та інноваційна динаміка: монографія / Е.А. Кузнецов. – Одеса: Наука і техніка, 2015. – 368 с.
4. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 514 с.
5. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые меняют будущее / Р. Флорида. – Издательство «Классика XXI», 2007. – 421 с.