

О. Р. Павлович

*ст. викладач кафедри менеджменту та інновацій
Одеського національного університету імені І.І. Мечникова*

ПРОБЛЕМИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

До складних сучасних сфер діяльності людей, які потребують професійної підготовки, відноситься система менеджменту. Відношення до професійної підготовки управлінських кадрів в Україні не є системним, а більше нагадує практично-орієнтований саморозвиток менеджерів. Університетська підготовка менеджерів, у більшості випадків, залишається економічною і немає чітких концепцій саме управлінської підготовки. Стан розвитку управлінської науки (менеджменту) також потребує чітких концепцій для розуміння науково-дослідної, аналітичної та практичної бази знань менеджменту. Емпіричний погляд на розвиток управлінської діяльності має свої позитивні якості, але в сучасному контексті є архаїзмом тому, що не враховує інноваційний вектор розвитку професійної системи

менеджменту. Сьогодні інноваційний розвиток менеджменту будуватиметься на розвитку фундаментальної науки, включаючи також науку менеджменту. Саме менеджмент забезпечує повноту інноваційного циклу, який формує базу інноваційної економіки [2, с. 139-144]. Тому важливо звернути увагу на деякі проблеми розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності та формування механізму, який міг би забезпечити якість і результативність процесу професіоналізації менеджменту.

Розуміючи всю складність розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності, невизначеність статусу науки менеджменту, відсутність чіткої системи підготовки та професійної перепідготовки управлінських кадрів в Україні, визначимо базові проблеми цього процесу.

Перше. Необхідно звернути увагу на процеси, які показують швидке зростання інтелектуальної та професійної складової управлінської діяльності. Інтелектуальною працею може оволодіти людина, яка має певну систему здібностей до професії та потенціал для швидкого розвитку під час практичної діяльності. Професії необхідно навчатися із чітким визначенням системних параметрів професійного навчання управлінських кадрів. Суспільна дискусія щодо інтелектуальності та професійності сучасного менеджменту має бути, але не в термінах: «менеджмент – це не професія», «важлива тут тільки практика», «управлінець – це генетична здібність», «менеджмент – це практична і комплексна сфера економічної діяльності», тощо.

Друге. Сьогодні не існує в Україні чіткої системи первинної управлінської підготовки (університет) і професійної підготовки та перепідготовки діючих управлінських кадрів. Процес первинного вивчення менеджменту як популярної і, можливо для когось, цікавої дисципліни необхідно активно завершувати особливо для тої категорії, яка має у майбутньому займатися управлінською діяльністю. Необхідно зрозуміти, що інтелектуальною професією неможливо оволодіти на базу популярного матеріалу і легких технологій навчання. Любе змістовне і професійне навчання – це тяжка праця, яка продовжується на протязі усієї управлінської кар'єри. З

іншої сторони, тяжкість професії значним чином компенсується здібностями претендента на статус результативного менеджера. Немає ніякого сенсу навчати тих, хто не показав певних і реально оцінених здібностей до управлінської праці [4, с. 8-15].

Третє. Потребує значних ініціатив як зі сторони наукової спільноти, так і зі сторони держави розвиток професійного менеджменту в системі спеціалізацій: «наука – аналітика (управлінський консалтинг) – практика». Важливо визнати ці форми спеціалізації менеджменту і створити соціально-економічні та правові умови для їх ефективного розвитку. У більшості випадків, менеджмент не розглядається зі сторони внутрішньої спеціалізації, що негативно впливає на якість управлінських досліджень, їх значну розпорошеність, незначний вплив на практику діяльності. Необхідно також зазначити, що це не тільки українська проблема, а проблема взагалі розвитку менеджменту в багатьох розвинутих країнах світу [3, с. 77]. Таким чином, необхідно створювати певні специфічні умови для розвитку управлінської науки, насамперед, в університетському середовищі.

Четверте. Механізм професіоналізації менеджменту не став предметом дослідження широкого загалу вчених і практиків менеджменту в Україні. Існують деякі гіпотези та приклади таких досліджень [2, розділ 3, 5]. Важливо, що про це почали думати, звертати увагу на практичну необхідність, а також реалізовувати пілотні проекти впровадження механізму професіоналізації менеджменту. Ця діяльність, насамперед, пов'язана з дослідженнями Е.А. Кузнецова, який запропонував структуру, механізм і процес впровадження професіоналізації управлінської діяльності в Україні [2]. По базовим позиціям ми погоджуємося, але розуміємо складність і довгу тривалість вирішення цих проблем в Україні.

П'яте. Також заслуговує на увагу розгляд деяких стримуючих факторів процесу професіоналізації менеджменту, які саме характерні для України. Бізнес-спільнота майже зовсім не приймає участі в системі підготовки менеджерів в університетах. На нашу думку, відсутність взаємодії бізнесу і менеджмент-освіти не створює умов

для якісної первинної управлінської підготовки кадрів менеджменту. Не існує ефективних мотиваційних факторів щодо професійного навчання діючого управлінського персоналу і для окремих організацій, і для, власне, самих практиків менеджменту. Причина такої ситуації пов'язана зі слабкою дослідницькою базою формування і розвитку системних критеріїв структурної якості та показників результативності управлінської праці. Необхідно також звернути увагу на фактори розвитку основної ціннісної категорії менеджменту – «взаємодія суб'єкту та об'єкту в управлінському процесі є виключно взаємодією людей». Саме з розуміння цієї управлінської категорії необхідно починати знайомство і подальше вивчення менеджменту. Визначна роль тут належить дослідженню історії менеджменту [1], яка дає можливість не топтатися на одному місці та вести нескінченні дискусії щодо хибних концепцій розвитку менеджменту.

У постіндустріальному суспільстві в умовах формування та розвитку інноваційної економіки необхідно якомога скоріше відмовлятися від індустріальної психологічної основи сприйняття базових проблем розвитку професійної системи менеджменту. Сьогодні розвиток залежить від професійної підготовки людських ресурсів, системи інноваційної якості освіти в університетах третього покоління, розвитку фундаментальної науки [5, с. 39-41]. Усі ці процеси мають одну важливу пріоритетну складову – високий рівень управлінського супроводу з метою результативного практичного впровадження і соціально-економічного розвитку українського суспільства.

Література:

1. Дункан Джек У. Основопологающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 272 с.
2. Кузнецов Е. А. Методология професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія / Е. А. Кузнецов. – Херсон: ОЛДІ ПЛЮС, 2017. – 382 с.
3. Малик Ф. Управлять, работать, жить / Фредмунд Малик; пер. с нем. – М.: Издательство «Добрая книга», 2008. – 472 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. – 544 с.
5. Флорида Р. Креативный класс. Люди, которые создают будущее / Ричард Флорида; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фарбер, 2016. – 384 с.