

УДК 658:001.8(477)(043.5)

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.1(41).173802

О. К. Гілко,

аспірант

кафедри менеджменту та інновацій

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,

Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна,

e-mail: gilko0701@gmail.com

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ І КАТЕГОРІЇ СТРУКТУРНО- ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

У статті розглядаються актуальні базові поняття, які використовуються при підготовці управлінців. Усі труднощі в укладанні системного зведення науки або ж доктрини полягає в тому, щоб відшукати принцип, основу класифікації базових понять. Виявлені основні відмінності між такими поняттями як «менеджер» та «управлінець». Було доведено що, при не правильному розумінні цих термінів, це відіб'ється на подальшому впровадженні системи менеджменту. Правильно підібрана термінологія відіграє важливу роль в досягненні коректної та правильної комунікації.

При розгляді основного концептуального змісту таких понять як «управління» було виявлено, управління може бути як ефективним так і не ефективним, в той же час як в класичному розумінні змісту «менеджмент», як правило, тільки ефективним (безумовно, на практиці менеджмент може бути визнаний неефективним, але, на відміну від управління, цей прецедент не може бути виправданий). Професійне поняття управлінського процесу пов'язане з розглядом його основних компонентів. Було розглянуто причетність менеджменту до сфери функціонування економічної організації і були визначені основні напрямки діяльності.

Ключові слова: структурно-функціональна підготовка; управлінський персонал; категорії професійної системи менеджменту; управлінський процес.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний стан української економіки та стану підприємницької діяльності обумовили необхідність комплексного реформування реального сектора економіки, його адаптації до ринкових умов господарювання, вдосконалення системи управління. Тривалість цих процесів та їх успішність в значній мірі залежить від того, наскільки ефективними будуть рішення, що приймаються для розв'язання нагальних проблем. Таким чином, сучасний етап економічного розвитку країни обумовлює особливо високі вимоги до професійної компетенції управлінського персоналу.

Структурно-функціональна якість людського капіталу передбачає не так підбір людських ресурсів за формальними ознаками, а проведення важливої внутрішньої ротації персоналу для досягнення організаційної єдності, професіоналізм та результативність праці управлінця. Таким чином з'являється потреба системного формування стратегічних і тактичних завдань, яке веде до отримання ефекту організаційної синергії.

Закон синергії – властивості організованого цілого перевищують просту арифметичну суму властивостей компонентів, що увійшли до складу цілого. Іншими словами, синергізм означає, що система як єдине ціле має більший вихід, ніж робота окремих її компонентів, тобто $1+1$ повинно бути більше 2.

В економіці поняття «синергія» і «кооперація» дуже часто виступають як синоніми. Слід зауважити, що «нещодавно відкритий» синергізм ще Карл Маркс глибоко аналізував в «Капіталі» як нову силу, «яка виникає зі злиття багатьох сил в одну загальну». Що стосується дослідження поведінки соціально-економічних систем, було б розумніше залишити термін «кооперація», а не замінювати його на синергію, тим більше, що синергетика як поняття було спочатку введено Хакеном стосовно поведінки термодинамічних систем у фізиці. На стан та ефективність роботи будь-якої організації впливають безліч внутрішніх і зовнішніх факторів. Відповідно до властивості емерджентності, спільна дія декількох факторів майже завжди відрізняється від суми роздільних ефектів. Синергізм відіграє дуже велику роль в живих системах всіх видів і рівнів організації [7, с. 57].

Динамічні процеси суспільно-економічного життя виявили суперечливі тенденції. З одного боку, необхідною стає більш глибока професіоналізація діяльності спеціалістів в управлінській сфері, з іншого, – спостерігається міжгалузєва інтеграція знань, підвищується значимість інтегрованих умінь для здійснення професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У вітчизняних і зарубіжних дослідженнях і публікаціях по-різному розкривається зміст структурно-функціональної підготовки управлінських кадрів. Деякі розглядають окремо структурну та функціональну підготовки окремо один від одного. На сьогоднішній день доцільно продовжувати дослідження в процесах підготовки кадрів в управлінській діяльності. Теоретичні й методологічні основи розвитку професійної системи менеджменту знайшли своє відображення в працях всесвітньо відомих економістів і класиків менеджменту К. Маркса, Д. Кейнса, М. Армстронга, П. Друкера, Д. Дункана, В. Захарченка, Е. Кузнєцова, Т. Черничко, М. Флейчук.

Роботи науковців та дослідників присвячені практичному та методологічному розвитку системи управлінської діяльності. Достатньо уваги надано проблемам розвитку системи менеджменту, функціональних технологій управлінського процесу. Приділяється увага дослідників також до системи підготовки управлінських кадрів і ролі держави у цьому процесі.

Постановка проблеми. Розглянемо деякі визначення та основні базові категорії, які дозволять більш точно визначити особливості при структурно-функціональній підготовці управлінських кадрів.

Професіоналізація управлінської діяльності в сучасному середовищі повинна розглядатися як вагома складова для якісної підготовки сучасних управлінських кадрів в Україні, як на структурному, так і на функціональному напрямків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Управлінська діяльність у сучасному соціумі детермінується декількома умовами, серед яких: відповідність загальній концепції державного управління; врахування соціально-психологічних закономірностей діяльності; виявлення специфічних ознак управління як професійної діяльності, а також власних індивідуальних можливостей керівника тощо. Для держави повинно в пріоритеті стояти завдання щодо забезпечення якісної підготовки управлінських кадрів, які зможуть забезпечити високий результат розвитку українського суспільства [6, с. 18].

Управління стало розглядатися як цілеспрямований вплив на систему. Воно здійснюється таким чином, щоб система переходила із одного стану в необхідний інший стан. Виокремилися умови, що сприяють ефективному функціонуванню будь-якої системи управління: система, що піддається управлінню, повинна бути наділена здатністю переходити в різні стани, змінювати свої властивості; система управління повинна мати реальну можливість змінювати стан об'єкта управління (це той, чи ті, ким управляють); управління повинно бути цілеспрямованим, тобто потрібно визначити бажаний майбутній стан керованої системи; система управління повинна мати можливість вибору варіанта рішення, що приймається, із певної кількості варіантів; будь-яка система управління повинна мати реальні ресурси: матеріальні, трудові, інтелектуальні тощо; система, що піддається управлінню, повинна мати інформацію про поточний стан справ (зворотні зв'язки); для того, щоб ефективно і результативно керувати, потрібно систематично оцінювати якість управління.

В процесі формування професійної системи менеджменту необхідно розібратися в основних поняттях та категоріях, які будуть ви-

користуватися дослідниками у сфері менеджменту. При дослідженні професійної системи менеджменту формується управлінська мова та категорійний апарат. Хотілось би зазначити, що знання управлінської мови не означає знання управлінської роботи, але виступає необхідною категорією при спілкуванні управлінців. Розуміння управлінської професійної мови з використанням професійних понять та термінів дає змогу швидко розібратися в існуючій проблемі та прийняти правильне ефективне рішення для вирішення існуючої проблеми. Ми зараз говоримо не тільки про відносини між «суб'єктом – суб'єктом», але і відносини між «суб'єктом – об'єктом» та «об'єктом – суб'єктом». Зрозуміло, що поняття, терміни та категорії в управлінській діяльності буде змінюватись та вдосконалюватись, але все це займе ще великий проміжок часу [8, с. 52].

На сьогоднішній день існують вже усталені поняття та категорії професійної системи менеджменту, завдяки яким і відбувається розуміння сучасної управлінської діяльності.

Насамперед необхідно визначитись з базовим слововживанням, що характеризує процес дослідження професійної системи менеджменту (табл. 1).

Ефективне управління – це система підходів і методів до впорядкування процесів в різних галузях людської діяльності. Існують різні погляди на цей процес, які можуть докорінно відрізнитися один від одного.

Управління та менеджмент, по суті, поняття схожі, але є між ними і ряд принципових відмінностей. Головним чином, вони стосуються розмежування понять і їх застосування до конкретних областей людського життя.

«Менеджмент» і «управління» – це різні поняття. В Україні з цього термінологічного питання є істотні проблеми. Якщо не правильно розуміти ці терміни, то це відіб'ється на подальшому впровадженні системи менеджменту. Правильна термінологія призводить до ясної і однозначної комунікації. Це питання має дуже важливе значення.

Беручи до уваги той факт, що категорії «управління» та «менеджмент», в контексті визначення свого змісту, були досліджені у межах наукової думки на достатньо високому рівні, вважаємо за можливе обмежитись наведенням лише найбільш поширених за колом охоплення відповідної проблематики визначень. Наведені визначення (табл. 2) не вичерпують всієї множини підходів до тлумачення категорії «управління», а лише зосереджують увагу на основних, концептуальних положеннях її змісту. Наприклад, колектив авторів на чолі з Г. С. Одиною наводить 20 визначень відповідної категорії, які класифікуються за такими основними групами: загальна, функціональна, процесуальна та суб'єктно-об'єктна [8, с. 8-9].

Таблиця 1

Базові поняття і категорії професійної системи менеджменту

Термін	Загальна характеристика	Управлінське визначення
Поняття	Логічне розчленування загальної думки про предмет, який влючає ряд взаємопов'язаних ознак	Основні поняття менеджменту складаються з трьох позицій: – як вид діяльності у системі керівництва персоналом, – як галузь людських знань, – як соціальна категорія людей (персонал менеджменту)
Категорія	Найбільш загальне логічне поняття, яке висловлює істотну, загальну особливість й відношення явищ дійсності та пізнання	Найбільш загальні та фундаментальні поняття, які відображають істотні загальні особливості та стійкі відносини (зв'язки) управлінського процесу. Наприклад, це суб'єкт, об'єкт, функції, методи, структура, принципи
Компоненти	Складова частина, більше внутрішній елемент системи	Розглядаються як послідовність дій, які мають логічний зв'язок між собою за допомогою механізму управлінського процесу для визначення потоків релевантної інформації з метою формування контуру управління
Елементи	Складова частина складного цілого, представляє собою основні та характерні особливості чогонбудь	Менеджмент як системне явище визначається трьома базовими елементами: функції, методи, структура. Системність забезпечується сполучними процесами менеджменту та інноваційною динамікою базових елементів менеджменту.
Ознака	Прикмета, знак	Професійна забезпеченість управлінського процесу; ефективна реалізація системних дій з реалізації механізму менеджменту; результативна мотивація усіх учасників управлінського процесу; розвиток інтелектуальної складової управлінської діяльності; забезпечення інноваційної динаміки розвитку системи менеджменту; формування управлінського капіталу.
Класифікація	Система супідрядних понять	Визначення системних, інтеграційних й інтегральних зв'язків для ефективного розвитку функцій, методів, структури та сполучних процесів менеджменту.
Класифікувати	Розподіляти предмети, явища, поняття залежно від їх загальних ознак	Результативне використання споріднених функцій менеджменту для створення організаційної передумови діяльності структурних підрозділів організації; розподіл методів менеджменту як інструментарію управлінської діяльності; розробка структурного дизайну та побудова адекватних, поставлених цілей, організаційно-управлінських структур
Потенціал – потенція	Потужність – можливість	Створення сучасного потенціалу професійної системи менеджменту створює можливість його використання, але потрібна ефективна державна політика створення умов для практичної реалізації

продовження Таблиці 1

		усього ланцюжка «потенціал-можливість-реалізація» в системі професійної управлінської діяльності
Визначення	Формулювання, яке розкриває зміст поняття	Базове визначення менеджменту: менеджмент – це система керівництва персоналом організації з метою результативного досягнення поставлених соціально-економічних цілей організації в рамках існуючої системи законодавства (правового поля)

Джерело: [5, с.13-14].

Таблиця 2

Визначення змісту категорії «управління»

Автор	Визначення
Атаманчук Г. В.	Управління у буквальному сенсі цього поняття починається тоді, коли у будь-яких взаємоз'язках, відносинах, явищах, процесах, є присутнім свідомий початок, інтерес та знання, мета та воля, енергія та дії людини. Управління є процесом і продуктом свідомості та волі людей, найважливішим напрямом дії їх розуму. Управління здійснюється в системах «людина – техніка», «людина – технологія», «людина – природа», «людина – техніка (технологія) – природа» тощо, але здійснюється саме тому, що в них у якості первинного, «управляючого» компонента виступає людина.
Мельтюхова Н. М.	Управління – функція організованих систем (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує реалізацію мети і підтримку режиму діяльності, сталість і розвиток певних структурних елементів
Нечаюк Л. І., Телеш Н. О.	У найширшому розумінні поняття «управління» – це цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт управління за допомогою певної системи методів і технічних засобів з використанням особливої технології для досягнення поставленої мети. Управління в широкому розумінні – це загальна система відносин і явищ управління в природі та суспільстві, у вузькому – це технологічна організація об'єкта управління. Тоді як менеджмент у широкому розумінні – загальні принципи соціального управління; влада і мистецтво управління людьми; у вузькому – управління виробництвом, діяльністю по організації досягнення поставленої мети.
Колпаков В. К., Кузьменко О. В.	В узагальненому вигляді управління – це діяльність суб'єкта, яка має прояв у цілеспрямованому, організуючому впливі на об'єкт управління та яка здійснюється з метою приведення його у бажаний для суб'єкта стан. До основних компонентів управлінської системи належать: 1) суб'єкт управління, тобто джерело управлінського впливу, той, хто управляє, виконує функції керівництва і впливає на об'єкт з метою переведення його у новий стан; 2) об'єкт управління, тобто те, на що спрямовано управлінський вплив суб'єкта, що функціонує під цим впливом; 3) управлінський вплив, тобто комплекс цілеспрямованих і організуючих команд, заходів, прийомів, методів, за допомогою яких здійснюється вплив на об'єкт і досягаються реальні зміни у ньому; 4) зворотні зв'язки, тобто інформація для суб'єкта щодо результативності управлінського впливу та змін в об'єкті.
Лапуста М. Г.	В загальному розумінні «управління» визначається передусім як елемент, функція організованих систем (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію їх програм і цілей.

Джерело: розроблено автором.

Абсолютно, будь-яка з наведених груп заслуговує окремого інтересу дослідників, але в контексті предмета нашого інтересу надання властивості для будь-якої з групи визначень не дозволить дізнатися відмінність «управління» від «менеджменту», а й сприятиме для усвідомлення цих понять. Заслуговує інтересу позиція якраз цього наукового колективу за змістом категорії «менеджмент» (табл. 3). Науковці систематизують визначення за такими підходами як:

- багатоаспектний;
- цільовий;
- функціонально-цільової;
- -процесуально-цільовий;
- процесуально-ресурсний;
- процесуально-результативний.

Таблиця 3

Визначення змісту категорії «менеджмент»

Автор	Визначення
Друкер П.	Спеціальний інструмент, особлива функція, специфічний апарат, який забезпечує організації можливості у досягненні необхідних результатів. Він існує заради результатів яких установа досягає у зовнішньому середовищі. Він повинен: визначати яких саме результатів слід досягти; мобілізувати ресурси організації для досягнення мети; надати будь-яка організації можливість досягти запланованого результату у зовнішньому середовищі, за межами організації. До кола уваги менеджменту входить все, що будь-яким чином впливає на продуктивність та результативність діяльності організації.
Дафт Р.	Ефективне і раціональне досягнення цілей організації за допомогою планування, організації, керівництва та контролю організаційних ресурсів. Цілеспрямований вплив на колектив працівників або окремих виконавців з метою виконання поставлених завдань та досягнення визначених цілей організації. Процес менеджменту передбачає виконання функцій планування, організації взаємодії, мотивації, контролю праці робітників організації для досягнення певних цілей. Сьогодні у світі існує понад п'ятдесят визначень поняття «менеджмент». В його основі лежить англійське дієслово manage – керувати, яке походить від латинського manus – рука.
Нечаюк Л. І. Телеш Н. О.	Менеджмент визначається як інтеграційний процес, за допомогою якого професійно підготовлені спеціалісти формують організації та керують ними шляхом постановки цілей та розробки засобів їх досягнення. Кінцевою метою менеджменту є забезпечення прибутковості підприємства.
Роббіз С. П. Коултер М.	Процес координування та об'єднання професійної діяльності інших людей таким чином, щоб вона була ефективною і результативною. З точки зору функціонального підходу менеджери, координуючи діяльність своїх співробітників, виконують чітко визначені обов'язки або функції: планування, організація, керівництво та контроль.

Джерело: розроблено автором.

Звернемо увагу, власне що деякі з концептів визначення категорії «менеджмент» містять посилання на середовище, в межах якого відбувається управлінських вплив суб'єкта владних відносин на об'єкт, а саме – ринкові умови [2, с. 87]. Тобто, менеджмент має можливість володіти прояв лише тільки в ринкових умовах, в той час як процес управління не обмежується певними критеріями (менеджмент персоналу, менеджмент людських ресурсів, менеджмент процесів, але управління в надзвичайних ситуаціях, державне управління, управління військами).

Пояснення змісту менеджменту не завжди апелюють до процесу формування мети роботи відповідної організації (групи осіб), власне що обумовлює концентрацію інтересу перш за все на «досягнення цілей» або ж на «виконання встановлених завдань». Досить цікавим результатом аналізу змісту визначених концептів (табл. 4) можна вважати факт зв'язку менеджменту з таким видом діяльності, який передбачає ефективно використання наявних у розпорядженні ресурсів.

Таблиця 4

Концептуальний зміст категорій «управління» та «менеджмент»

Управління	<ul style="list-style-type: none"> – Функція організованих систем, яка забезпечує збереження їх структури. – Функція організованих систем, яка забезпечує розвиток структурних елементів. – Цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт управління за допомогою певної системи методів і технічних засобів. – Процес і продукт свідомості та волі людей, найважливіший напрям дії їх розуму. – Система скоординованих впливів суб'єкта на об'єкт для досягнення мети. – Функція складних організованих систем, спрямована на досягнення належного стану в самій системі. – Організація цілеспрямованих дій. – Діяльність суб'єкта, яка має прояв у цілеспрямованому, організуючому впливі на об'єкт управління з метою приведення останнього у бажаний стан. – Загальна система відносин і явищ. – Управління в природі та суспільстві. – Технологічна організація об'єкта управління. – Управління: передбачає формування цілей та забезпечує їх досягнення; дії щодо збереження структури та її розвитку; процес та продукт свідомої волі суб'єкта управління; цілеспрямований вплив.
Менеджмент	<ul style="list-style-type: none"> – Принципи соціального управління; влада і мистецтво управління людьми. – Професійне управління сучасною організацією в умовах ринкової конкурентної економіки. – Система програмно-цільового управління, перспективного та поточного планування, організації виробництва і реалізації продукції. – Вплив на колектив працівників з метою виконання поставлених завдань. – Вид професійної діяльності, направлений на досягнення визначених цілей. – Процес координування та об'єднання професійної діяльності інших людей таким чином, щоб вона була ефективною і результативною. – Спеціальний інструмент, особлива функція, специфічний апарат, який забезпечує організації можливості у досягненні результатів. – Ефективне і раціональне досягнення цілей організації за допомогою планування, організації, керівництва та контролю організаційних ресурсів. – Менеджмент: інструмент досягнення мети та забезпечення ефективного використання ресурсів; процес координування дій колективу; система впливу на соціальний об'єкт в ринкових умовах.

Джерело: розроблено автором.

При розгляді концептів змісту категорії «управління» ми визначили таку особливість, управління може бути як ефективним так і не ефективним (навіть неефективне управління може бути виправдане в контексті певної мети і результатів її досягнення), в той же час як в класичному розумінні змісту «менеджмент» (теоретичний аспект), як правило, тільки ефективним (безумовно, на практиці менеджмент може бути визнаний неефективним, але, на відміну від управління, цей прецедент не може бути виправданий). Ще однією особливістю, яка досить переконливо свідчить про принципову різницю між управлінням і менеджментом, є конфігурація існування (прояву, форма існування) суб'єкта управлінського впливу. Наприклад, в менеджменті суб'єкт управлінського впливу може бути представлений виключно у вигляді соціального об'єкта (людини), тоді як управління може здійснюватися технічною системою за допомогою програмного забезпечення [3, с. 116].

Велику кількість уваги що до створення умов для ефективної роботи менеджменту, повноцінного формування та розвитку управлінського процесу потрібно відвести державі. Професійне поняття управлінського процесу пов'язане з розглядом його основних компонентів (рис. 1).

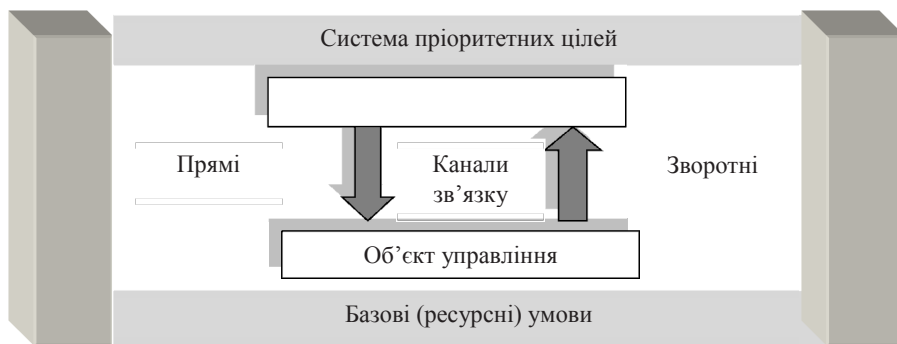


Рис. 1. Основні компоненти управлінського процесу
Джерело: [5, с. 22].

Взаємодія суб'єкту і об'єкту управління проходить каналами прямих та зворотних зв'язків розглядається як взаємодія виключно людей (персоналу) при виконанні певних професійних обов'язків. Сукупність показників за базовими умовами, системою пріоритетних цілей та за прикордонними умовами складає поняття контуру управління. Управлінський процес формує роботу менеджменту в межах визначеного

контур управління, а якість цієї роботи залежить від професійної компетенції кадрів організації, насамперед, кадрів системи менеджменту [3, с. 47].

Діяльність менеджменту реалізовується в управлінському процесі. Система самообмеження контуром управління є ознакою професійного менеджменту. Що стосується самообмеження в системі базових ресурсних умов і пріоритетних цілей на початку управлінського процесу, то вони доповнюється певними обмеженнями прикордонних умов, які коректують управлінський процес у часі досягнення поставлених цілей.

Зрозуміло, що вказані обмеження створюють певні особливості взаємодії головних компонентів управлінського процесу – суб'єкту і об'єкту по каналам прямих і зворотних зв'язків. Насамперед, важливою передумовою ефективності цієї взаємодії виступає рівень професійного розвитку суб'єкту і об'єкту управління.

Для того щоб між двома суб'єктами була присутня управлінський зв'язок і відповідно до цього вироблялося управлінська взаємодія, потрібно, щоб між даними суб'єктами були присутні справи управління, саме вони вважаються основою здатності втілення управління, тому що саме вони задають ймовірність виробляти управлінські команди і готовність ці команди виконувати. Ефективність взаємодії суб'єкта та об'єкта управління значною мірою залежить від такого, як правильно вони розуміють один одного. Характер взаємодії людей і ті громадські ролі, які вони виконують, входять до числа найважливіших моментів, що обумовлюють знання людини людиною. Контакти між суб'єктом і об'єктом управління як членами виробничого колективу супроводжуються процесами міжособистісної перцепції.

Ми хочемо виділити, що ключовою проблемою (при відносинах між суб'єктом та об'єктом) є мотиваційний механізм взаємодії, а також, можливості створення інноваційного середовища з реалізацією системи додаткових управлінських повноважень.

Необхідно також пояснити сутність такого компоненту управлінського процесу, як система пріоритетних цілей організації. Взагалі перед організацією може поставати велика кількість пріоритетних цілей, усі вони будуть потрібними для розвитку організації, але виконання усіх цих цілей є неможливим завданням для організації, у першу чергу, через недостатність ресурсів [2, с. 78]. Тому система пріоритетних цілей для менеджменту повинна означати тільки ті цілі, які виключно забезпечують конкурентну життєздатність організації. Таким чином, можливість систематизації цілей діяльності організації з метою знахо-

дження пріоритетів розвитку і побудови дерева цілей, є ознакою професійної системи менеджменту. Сприйняття менеджментом саме такої концепції пріоритетних цілей економічної організації є безперечним доказом його професіоналізму.

Однією з основних ознак професійного менеджменту є розуміння базових (ресурсних) умов управлінського процесу. Ресурсний стан організації є певною базовою платформою для запуску і подальшого ефективного розвитку управлінського процесу. Ресурси організації є ресурсами менеджменту і вони повинні в повному обсязі проходити процес розширеного відтворення. Базове завдання менеджменту – це забезпечити розширене відтворення матеріальних, фінансових, людських та інформаційних ресурсів організації. Досить новим завданням менеджменту виступає процес відтворення інтелектуального капіталу організації, але зовсім особливою формою сучасної діяльності менеджменту є повноцінне розширене відтворення, образно кажучи, «самого себе», тобто управлінського капіталу [5, с. 23].

Розглянемо первинну причетність менеджменту до сфери функціонування економічної організації і визначимо головні напрямки діяльності його системи менеджменту більш детально (рис. 2).

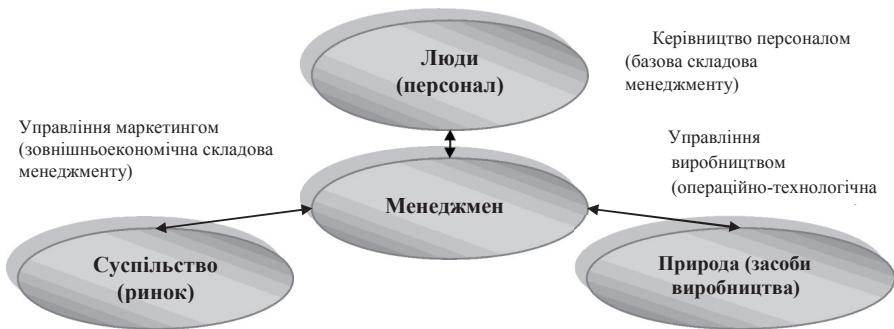


Рис. 2. Функціональні сфери діяльності професійної системи менеджменту

Джерело: [5, с. 49].

I. Людина. Реалізується діяльність з керівництва людським потенціалом економічної організації, що, власне, визначається як менеджмент (базова складова системи менеджменту).

II. Суспільство. Реалізується діяльність управління ринковими умовами конкурентоспроможності, що визначається як управління маркетингом (зовнішньоекономічна складова системи менеджменту).

III. Природа. Реалізується діяльність з управління техніко-економічними умовами розвитку економічної організації, що визначається як управління виробництвом (операційно-технологічна складова системи менеджменту).

Враховуючи ці три напрямки діяльності менеджменту, необхідно виділити три основні технологічні процеси системи менеджменту, які формують базові управлінські технології, а саме: технології керівництва персоналом, управління маркетингом, операційний менеджмент. При цьому, принциповим моментом є те, що в усіх трьох напрямках діяльність менеджменту проходить за допомогою впливу саме на підлеглих, які виконують певні структурно-функціональні обов'язки в організації. Тому управлінські технології завжди мають два основні компоненти – суб'єкт (керівник) і об'єкт (підлеглий). Тільки за допомогою взаємодії цих двох компонентів починає працювати технологія управлінського процесу [5, с. 49].

Висновки та пропозиції. Становлення процесу професіоналізації управлінської діяльності не можливо розглядати без вивчення концепції професійної системи менеджменту, яка характеризує уміле заповнення практичної управлінської роботи. Функції впливають на становлення ієрархічних рівней управлінського персоналу, а ще на здатності інтеграції функцій в системі практичних дій створення організаційно-управлінської структури організації. Методи менеджменту – це головний інструментарій управлінської діяльності. Управлінська діяльність не може бути дієвою, у випадку коли методи застосовують архаїчні і емпіричні походження.

Ефективність використання управлінського персоналу визначається як ступінь досягнення цілей і вирішення завдань діяльності підприємства шляхом ефективного формування, діяльності і розвитку управлінського персоналу

Здійснений аналіз базисних понять, які відіграють важливу роль у підготовці управлінського персоналу дозволяє зробити ряд вагомих, на наш погляд, висновків. Особливої уваги слід звернути до чіткого визначення методологічних основ впорядкування категоріального апарату підготовки управлінського персоналу. Безформні бесіди про управління робляться конкретно-визначеними, коли управління з'являється як діяльність.

Список використаної літератури

1. Адзісес Іцхак. Ідеальний керівник. Чому ним неможливо стати ; пер. з англ. Київ : Наш формат, 2017. 277 с.
2. Друкер П. Менеджмент. Вызовы XXI века ; пер. с англ. Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2012. 256 с.
3. Ушенко Н. В. Професіоналізація управлінської діяльності: підхід з позицій теорій лідерства. *Проблеми розвитку зовнішньоекономічної та інноваційної діяльності: зб. наук. праць*. ДонДУУ, Маріуполь: ДонДУУ, 2015. Т. XVI. 279 с.
4. Кузнецов Е. А., Кузнецова З. В. Актуалізація принципів управлінського конституціоналізму професійної системи менеджменту. *Актуальні проблеми економіки і менеджменту : теорія, інновації та сучасна практика. Монографія. Книга п'ята* ; за ред. д.е.н., проф. Кузнецова Е. А. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 324 с.
5. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
6. Роббинз С. П., Коултер М. Менеджмент ; пер. с англ. – Москва : ИД «Вильямс», 2007. 1056 с.
7. Московская А. А. Професионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы. *Социологическое исследование*. 2011. № 7. С. 26-37
8. Канке В. А. Философия менеджмента: учебник. Москва : КНОРУС, 2010. 392 с.

Стаття надійшла 03.02.2019 року

О. К. Гилко,

аспірант

кафедры менеджмента и инноваций

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,

Французский бульвар, 24/26, г. Одесса, 65058, Украина

e-mail: gilko0701@gmail.com

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И КАТЕГОРИИ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

В данной статье рассматриваются актуальные базовые понятия используемые при подготовке управленцев. Все трудности в заключении системного сведения науки или доктрине состоят в том, чтобы отыскать принцип, в основе классификации базовых понятий. Выявлены основные различия между такими понятиями как «менеджер» и «управленец». Было доказано, что при неправильном понимании этих терминов, это отразится на дальнейшем внедрении системы менеджмента. Правильно подобранная терминология играет важную роль в достижении корректной и правильной коммуникации. При рассмотрении основного концептуального содержания таких понятий как «управление» было

виявлено, управління може бути як ефективним так і не ефективним, в той час як в класичному розумінні змісту «менеджмент», як правило, тільки ефективним (безумовно, на практиці менеджмент може бути визнаний неефективним, але, в відміння від управління, цей прецедент не може бути виправдан). Професійне поняття управлінського процесу пов'язано з розглядом його основних компонентів. Було розглянуто причастність менеджменту в сферу функціонування економічної організації і були визначені основні напрями діяльності.

Ключевые слова: структурно-функціональна підготовка; управлінський персонал; категорії професійної системи менеджменту; управлінський процес.

O. K. Gilko,

postgraduate student

Of Department of management and innovations

Odessa I. I. Mechnikov National University,

24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65058, Ukraine

e-mail: gilko0701@gmail.com

MAIN CONCEPTS AND CATEGORIES OF STRUCTURAL AND FUNCTIONAL TRAINING OF MANAGERIAL PERSONNEL

This article discusses the actual basic concepts that are used in the training of specialists. The difficulties in concluding the system of science or doctrine are in finding the principle, the basis for basic concepts classification. The main differences between definitions of “manager” and “executive” have been revealed. It was proved that if they are misunderstood, it will affect the further introduction of the management system. Carefully chosen terminology plays an important role in achieving concrete and correct communication. When studying the basic composition of the term “administration”, it was revealed that it can be both effective and ineffective. Whereas the term “management” usually is exceptionally effective (in practice it may be ineffective, of course, but this precedent won't be justified). Professional definition of administrative process is connected with studying its main components. The connection between management and economic organization functioning has been established as well as the main directions of actions.

Key words: structural vocational training; managerial personnel; professional management system categories; administrative process.

References

1. Adizes, Y. (2017). *Idealnyi kerivnyk. Chomu nim nemigljivo stati?* [Ideal leader. Why it is impossible to become]. Kyiv: Nash format [in Ukrainian].
2. Drucker, P. (2012) *Menedzhment. Vyzovy XXI veka* [Management. Challenges of the XXI Century]. Moskva: Mann, Ivanov and Ferber [in Russian].

3. Ushenko, N. V. (2015). Professionalizatsiia upravlinskoi diyalnosti: pidkhid z pozysii teorii liderstva [Professionalization of managerial activity: an approach from the positions of leadership theories]. Mariupol: DonNUU. [in Ukrainian].
4. Kuznetsov, E. A. & Kuznetsova, Z. V. (2017). Aktualizatsiia pryntsyypiv upravlinskoho konstytutsionalizmu profesiinoy systemy menedzhmentu [Actualization of principles of managerial constitutionalism of management professional system]. *Aktualni problem ekonomiky i menedzhmentu : teoriia, innovatsii ta suchasna praktyka. Monografiia. – Actual problems of economy and management : theory, innovations and modern practice. Monograph.* Kherson : OLDI PLYUS. [in Ukrainian].
5. Kuznetsov, E. A. (2017). Metodolohiia professionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini : Monohrafiia [Methodology of managerial activities' professionalization in Ukraine : Monograph]. Kherson : OLDI PLYUS. [in Ukrainian].
6. Robbins, S. P. (2007). Menedzhment. [Management]. Moskva: ID “Williams”. [in Russian].
7. Moskovskaya, A. A. (2011). Professionalizatsia menedzhmenta: tseli, bareri, perspektivi [Professionalization of management: goals, barriers, perspectives]. *Sotsiologicheskoe issledovanie. – Sociological research*, 7, pp. 26-37. [in Russian].
8. Kanke, V. A. (2010). Filosofia menedzhmenta: uchebnik [Management Philosophy: Manual]. Moskva: KNOROUS. [in Russian].