

УДК 330.341.1:316.4 (477)

**Кузнецов Э.А.,**

*кандидат экономических наук, доцент,*

*заведующий кафедрой экономики и управления*

*Одесского национального университета имени И.И. Мечникова*

## **ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ**

Поиски возможностей устойчивого экономического развития является природой и целью большинства социально-экономических систем. Подобная траектория экономического развития определяет смысл модернизации и инновационной трансформации экономики современной Украины. Приоритетным фактором, который является системообразующим в развитии этих процессов, является профессионализация менеджмента. Именно кадровая составляющая сегодня определяет качество и эффективность управленческого процесса. Современные кадры менеджмента должны быть подготовлены к управленческой деятельности, основанной на технологиях постиндустриального общества. Это принципиально важный факт в развитии процессов профессионализации менеджмента. Здесь необходимо более детальное рассмотрение данных проблем с акцентированием на тех явлениях, которые сдерживают процесс развития профессионализации менеджмента в украинском обществе.

Словосочетание «профессиональный менеджмент» стало в Украине достаточно часто употребляемым, но во многих случаях данный термин не имеет полноценного объяснения и, тем более, научной трактовки. Рекламный характер носят большинство заявителей, претендующих на достижение путем обучения профессиональных качеств в менеджменте для уже действующего управленческого персонала. К тому же, не стоит ограничивать формирование профессионального менеджмента рассмотрением только управленческого образования. Необходимо более подробно рассмотреть вопросы того, что делает менеджмент профессиональным и насколько мы близки на пути превращения менеджмента в профессию.

Превращение менеджмента в профессиональную деятельность («профессионализация»), которое происходит при участии всех заинтересованных сторон – научно-исследовательского и преподавательского состава университетов, представителей бизнеса, государства и общества в целом. При этом, необходимо учесть, что каждый субъект этой деятельности создает свое понимание процесса профессионализации менеджмента. О некоторых формах комплексного виденья этого процесса, а также различных формах смешения и замещения путем присоединения менеджмента к экономике мы ранее уже рассматривали. В этом случае формируется менеджмент, который приобретает качества инженера, но применительно к экономическому знанию, что создает специалиста широкого профиля без определенного назначения.

В чем же специфика менеджмента? Воспользуемся подходом П. Друкера, который поможет нам в осмыслении понятия «профессионализация менеджмента» [1; 2; 3; 4]. Можно выделить следующие позиции, которые значительным образом уточняют процесс анализа этой проблемы.

*Первое.* Менеджер отвечает за общий вклад в достигаемые организацией результаты. Это основной критерий эффективности менеджера. Конечной целью деятельности и менеджера, и организации является удовлетворение интересов потребителя. *Второе.* Граница между «группой управления» и сотрудниками-исполнителями во многих случаях не совпадает с административной иерархией и формальным замещением руководящих должностей. *Третье.* Группа менеджеров современной организации неоднородна. В нее входят традиционные менеджеры, имеющие в подчинении значительное количество людей и отвечающие за работу других; менеджеры – «индивидуальные вкладчики», не занимающие руководящих должностей, но отвечающие за результаты деятельности организации в качестве экспертов и «лидеров команд»; промежуточная группа, члены которой могут выполнять функции лидера команды в зависимости от меняющихся задач, выполнять функции консультантов руководителей, либо надзорные функции по отношению к персоналу в конкретной области. *Четвертое.* Значительные усилия высокопрофессионального управленческого труда чаще всего сосредоточены на среднем уровне управления. *Пятое.* Необходимым условием качества работы менеджера является его профессиональная автономия. С одной стороны, это отличает менеджера от такого руководителя, который действует в рамках поручаемой функции, а с другой, – от «профессионала, делающего карьеру», который не заботится о трансляции своих знаний другим сотрудникам организации потому, что он несет ответственность только за свой труд, но не за результаты организации в целом. *Шестое.* Сегодня менеджмент переживает новое становление, находится в переходном состоянии, поиске новых определений и условий функционирования. Задача деятельности менеджера обретает инновационный контекст, что предполагает функционирование в организации интеллектуального капитала и формирование такого понятия, как «управленческий капитал». *Седьмое.* Система образования менеджера и его постоянное профессиональное обучение на протяжении всей его управленческой карьеры предполагает создание интеграционного механизма в системе «фундаментальная наука – управленческое образование – консалтинговая аналитика – инновационная практика». В этом случае необходимо создавать не только качественное предложение менеджерских знаний, но и формировать полноценный структурированный спрос.

При всей видимой поддержке профессионализации менеджмента в обществе и в профессиональной среде экспертов, практиков и научных работников, объективно существуют преграды в процессе вытеснения «любительства» из профессиональной управленческой деятельности. Популярность профессии менеджера, широкое развитие и престиж школ менеджмента и различных программ МВА, совершенствование технологий подготовки менеджеров не создают позитивной динамики развития рынка в пользу профессионалов с дипломами менеджеров. Нельзя сказать, что рынок труда полностью отвернулся от профессиональных менеджеров, но вполне очевиден тот факт, что лица, получившие диплом менеджера, не

признаются работодателями как эффективные управленцы. Особенно это касается малого бизнеса, где профессионализация управленческой деятельности не нужна, поскольку собственник, как инициатор этого бизнеса, теряет свои преимущества в организации и контроле этого бизнеса. Также надо особо отметить, что в Украине отсутствуют национальные традиции карьеры менеджера. Например, назначение или переход менеджера с одного уровня иерархии организации на другой происходит совершенно произвольно без учета имеющейся компетенции и будущих необходимых профессиональных качеств и результативности. С другой стороны, отсутствуют механизмы развития управленческой карьеры в переходе с одного уровня управления на другой, более высокий для талантливых и результативных менеджеров.

В конечном счете, это связано с отсутствием прямой зависимости между дипломом менеджера и его реальной практической работой. Это, в первую очередь, говорит об ошибочной концепции менеджмент-образования, ложных стандартах образования, неподготовленности к образовательному процессу как обучаемых, так и преподавательского состава.

Необходимо также обозначить ряд факторов, сдерживающих сегодня процесс профессионализации менеджмента в Украине. В первую очередь, отсутствует эффективный горизонтальный контроль по формированию и развитию управленческой деятельности. Другими словами, отсутствует не только профессиональная экспертиза качества и результативности управленческой деятельности, но и отсутствует сам субъект этой профессиональной экспертизы. Ложный путь, когда характер и содержание современного управленческого труда известен каким-либо государственным органам, работодателю или администрации университетов. Необходимо формирование и развитие профессиональных ассоциаций по менеджменту, создание условий их независимости и качественного отбора в определении членства в ассоциации и групп приглашенных экспертов.

Таким образом, можно утверждать, что процесс профессионализации менеджмента в Украине еще не стал объективно понимаемым и объективно необходимым. Конечно, особенно в последнее время, все чаще говорят в различных дискуссиях о необходимости проведения реформ, что важно иметь управленцев-профессионалов, иметь технократическое правительство, совершенствовать управленческую вертикаль государственной власти. Любая идея социально-экономического реформирования должна иметь механизм реализации (основная точка профессиональных усилий менеджмента), иначе – все остается на словах и на бумаге.

Отметим главные проблемные места процесса профессионализации менеджмента в Украине.

Первое. В профессиональной среде экономистов, менеджеров, политиков, государственных управленцев отсутствует четкое понимание того, что собой представляет управленческий труд и собственно деятельность менеджера. Плюрализм мнений в разговоре о профессиональной специфике менеджмента в современных условиях является слабой перспективой.

Второе. В системе управленческого образования необходимо инвестировать не столько в материально-техническую базу университетов, сколько в развитие

инновационных методик обучения, в совершенствование качества преподавательского состава, в университетскую управленческую науку. Необходимо всем участникам этого процесс быть готовыми отвечать на новые вызовы инновационного развития общества [5].

Третье. Совершенно неправильно сводить процесс профессионализации менеджмента только к системе управленческого образования. Результативный менеджер учится всю свою профессиональную карьеру, но эта учеба не должна сводиться только к повторению забытого из университетского периода обучения. Важно, чтобы каждый период последиplomного обучения максимально соответствовал структуре работы в будущей должности. Способность к быстрому обучению становится одной из главных качеств современного менеджера и, тем более, лидера.

Четвертое. Учитывая значимость управленческого ресурса для полноценного осуществления реформаторского курса, для развития инновационной экономики и достижение необходимых социальных показателей современного общества, необходимо разработать и начать реализовывать программы современной профессиональной подготовки управленческих кадров, которые имеют высокий показатель результативности. Необходим закон Украины «О профессиональной подготовке управленческих кадров». И, несмотря на то, что редко органы управления сами себя могут реформировать и развивать, этот закон должен получить основной приоритет государства. Полноценное и инновационное развитие управленческой практики невозможно без адекватного развития управленческого образования и системного профессионального обучения менеджеров. Но особенно качество этих процессов невозможно без развития управленческой науки.

Пятое. Мы слышим большое количество критики по поводу развития менеджмент-образования, характера и структуры управленческой науки, отсутствия стандартов профессиональной управленческой деятельности и особенно критериев оценки труда менеджеров и многое другое. Но, в основном, эта критика из внешней среды профессиональной системы менеджмента. Следует обратить внимание, что совершенно недостаточно поступает инициатив от самого профессионального сообщества в сфере управленческой науки, образования, управленческого консалтинга и практиков менеджмента. Дело даже не в том, что не поступают предложения вообще, возможно их предостаточно, многогранность и комплексность их очевидна. Проблема в том, что большинство предложений, идей, разработок не направлены на формирование полноценной научно-исследовательской базы менеджмента, но почти всегда укрепляют комплексный, собирательный характер науки менеджмента. Существует большой дефицит в Украине авторитетной позиции ученых и практиков по поводу уточнения системы научно-исследовательской, аналитической и практической базы менеджмента.

Шестое. Хотя это несколько странно, но со стороны украинского бизнеса нет серьезной заинтересованности в развитии процесса профессионализации управленческой деятельности. Их желание что-то делать в этом направлении скорее рекламная вывеска и некий популярный тренд. Все признают актуальность профессионализма строителя автомобильных дорог, агронома футбольного стадиона

или сельскохозяйственного предприятия, системщика-программиста, но не менеджера. Возможно, психология крупного руководителя сводится к пониманию, что для процветания его компании нужен один супер-менеджер, и этим менеджером является он сам. Но сегодня большие управленческие программы реализует управленческая команда, которая состоит из лидера и необходимого количества функциональных и линейных менеджеров, которые, в идеале, должны быть звездами в своем деле. Лидеру управленческой команды не нужен подчиненный, который знает свою работу хуже, чем сам лидер команды. Для понимания подобных предложений необходимо иметь качества профессионального менеджера и лидера. Важным аспектом здесь является то, что лидер управленческой команды не сводит свою работу к программно-целевому обеспечению управленческого процесса, а обеспечивает эффективное взаимодействие профессионалов – в первую очередь, членов управленческой команды.

Седьмое. Если мы признаем управленческий труд как сферу сложного умственного труда, тогда становится понятным стремление к обретению менеджментом профессионального статуса. Сложный умственный труд предполагает специфически сложную систему обучения, которая получает определенную подпитку со стороны как системы формализованных знаний на базе достигнутого потенциала управленческой науки, так и на основе инновационных научных разработок, которые имеют, в первую очередь, фундаментальную основу. Это также предполагает, что подготовка управленческих кадров носит элитный характер и требует качественного отбора как тех, кто будет учиться, так и тех, кто будет учить.

Следовательно, процесс поиска устойчивого механизма экономического развития в Украине предполагает наличие адекватных механизмов управленческого сопровождения, которые собственно и призваны обеспечивать экономическую эффективность и социальную значимость реформаторского курса. Формирование и инновационное развитие системы управления всех уровней невозможно представить без активизации процессов профессионализации менеджмента с полным воспроизводственным циклом (первичное управленческое образование – адаптационное обучение – статусное или имидж-обучение) на протяжении всей управленческой карьеры менеджера [6, с. 100-103]. Во многом эффективность этой деятельности будет связана с возможностями развития управленческой науки, которая должна заложить фундамент для инновационной трансформации профессиональной системы менеджмента.

### Литература

1. Друкер Питер Ф. Практика менеджмента / Питер Друкер; пер. с англ. : Уч. пос. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2000. – С. 17-38, 341-381.
2. Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента / Питер Друкер; пер. с англ. – М. : ООО «И.Д. Вильямс», 2006 – С. 28-36.
3. Друкер П. Эффективный руководитель / Питер Друкер; пер. с англ. О. Чернявской. – 4-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. – С. 21-43.
4. Креймс Д. Думай как Друкер / Д. Креймс; пер. с англ. О.Г. Белошеев. – Минск : «Попурри», 2009 – С. 288-300.

5. Кузнецов Э.А. Конкурентоспособная система менеджмента: идентификация научных трактовок и практических подходов / В кн.: Актуальные проблемы экономики и менеджмента: теория, инновации и современная практика: монография, книга вторая. / под ред. Э.А. Кузнецова – Херсон : Гринь Д.С., 2014 – С. 182-202.
6. Кузнецов Э.А. Управление конкурентоспособностью предприятия : системный подход: монография / Э.А. Кузнецов, С.Н. Коваленко. – О. : Наука и техника, 2013. – 116 с.

#### **Аннотация**

#### **Кузнецов Э.А. Профессионализация менеджмента как фактор формирования механизма устойчивого экономического развития в Украине. – Статья.**

Рассматривается профессионализация менеджмента как фактор устойчивого экономического развития общества. Уточняется специфика профессиональной деятельности менеджмента. Доказывается необходимость развития процесса профессионализации менеджмента с выделением причин, которые тормозят этот процесс. Предлагается ряд направлений по совершенствованию процесса профессионализации менеджмента в Украине.

**Ключевые слова:** профессионализация менеджмента, устойчивый экономический рост, специфика менеджмента, первичное управленческое образование, управленческая инновация, механизм управленческого сопровождения.

#### **Анотація**

#### **Кузнецов Е.А. Професіоналізація менеджменту як фактор формування механізму стійкого економічного розвитку в Україні. – Стаття.**

Розглядається професіоналізація менеджменту як фактору стійкого економічного розвитку суспільства. Уточнюється специфіка професійної діяльності менеджменту. Обумовлюється необхідність розвитку процесу професіоналізації менеджменту з виділенням причин, які гальмують цей процес. Пропонується ряд напрямків для удосконалення процесу професіоналізації менеджменту в Україні.

**Ключові слова:** професіоналізація менеджменту, стійке економічне зростання, специфіка менеджменту, первинна управлінська освіта, управлінська інновація, механізм управлінського супроводу.

#### **Annotation**

#### **Kuznietsov E.A. Professionalization of management as a forming factor of mechanism of sustainable economic development in Ukraine. – Article.**

Professionalization of management is considered as a factor of sustainable economic development. The specific of professional activity of management is specified. The necessity of development of the process of professionalization of management is proved. Suggests a number of areas to improve the process of professionalization of management in Ukraine.

**Keywords:** professionalization of management, sustainable economic growth, the specifics of management, the primary management education, management of innovation, management support mechanism.