

УДК : 334. 021

DOI: 10.18524/2413-9998/2019.3(43).184303

О. Р. Павлович,

старший викладач

кафедри менеджменту та інновацій

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

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

e-mail: aleksandravlovych@ukr.net

О. І. Полотнянко,

старший викладач

кафедри публічного адміністрування

Міжрегіональна академія управління персоналом (м. Київ)

вул. Фрометівська, 2, м. Київ, 03039, Україна

e-mail: rinek@onu.edu.ua

ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються пріоритетні напрямки підготовки управлінських кадрів в Україні. Звертається увага на проблеми управлінської підготовки з позицій ефективності і результативності цієї діяльності. Визначаються головні ознаки якісної сучасної управлінської підготовки. Доводиться необхідність врахування під час підготовки менеджерів нових умов розвитку інноваційного суспільства, які пов'язані з розвитком цифрової економіки. Пропонується важливі для управлінської діяльності технології визначення якості, які розглядають якість з позицій її ефективності і результативності. Ефективність управлінської праці визначається як професійний потенціал, який повинен бути адаптований до процесів практичної реальності. Результативність менеджменту розглядається як фактична можливість досягнення поставлених тактичних і стратегічних цілей. Доводиться, що без адаптованої ефективності не буде потрібних результатів. Особливо визначається необхідність створення законодавчих умов підготовки управлінських кадрів. Пропонується в спеціальному законодавстві враховувати принципи управлінського конституціоналізму і умов демократичної меритократії. Звертається увага на необхідність розвитку університетської управлінської науки і її вплив на якість менеджмент-освіти. Розглядаються умови створення управлінської команди і формування управлінського капіталу. Доводиться необхідність системного розвитку управлінського ресурсу і його впливу на реформування соціально-економічних відносин в Україні.

Ключові слова: пріоритети управлінської підготовки; сучасна якість управлінських кадрів; професійний управлінський потенціал; результативність менеджменту; принципи управлінського конституціоналізму; демократична меритократія; управлінська команда; управлінський капітал; управлінська наука; глобальна конкурентоспроможність менеджменту.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Визначним досягненням в розвитку любого суспільства є створення системи якісної підготовки та практичного використання управлінських кадрів, які на професійній і результативній основі формують стратегічні орієнтири та практично реалізують поставлені цілі суспільства в контексті його соціально-економічного та інноваційного зростання. Видатні професіонали менеджменту не можуть з'являтися і позитивно проявити себе в умовах закритого суспільства, коли запит на їх професійні якості зі сторони суспільства є відсутнім. Досить важливим аспектом в цьому процесі є реальна потреба суспільства і його інституцій на професіоналізм і якість управлінської діяльності в цілому. Необхідними умовами для реалізації такого підходу є системний розвиток процесу професіоналізації управлінської діяльності, впровадження принципів управлінського конституціоналізму, використання вагомих досягнень в розвитку демократичної меритократії. Крім того, необхідно зауважити, що досягнення у підготовці управлінських кадрів напряму пов'язані з розвитком інноваційних процесів, які базуються, насамперед, на досягненнях фундаментальної науки та її сучасних новацій, які з допомогою адаптованих форм управлінського супроводу стають реальними інноваціями, стверджуючи тим самим розвиток інноваційної економіки і формування цифрового суспільства. Враховуючи трансформаційні процеси соціально-економічного розвитку в Україні, які є актуальними для сучасного розвитку суспільства, особливо важливим є процес визначення пріоритетів підготовки і використання управлінських кадрів. Управлінський ресурс є дефіцитним ресурсом, яким володіє лише невелика частка підготовлених людей. В той же час, дефіцитність управлінського ресурсу визначається не відсутністю управлінців як таких, а саме відсутністю у них професійних системних якостей і спеціальних компетенцій, які є адаптованими під вирішення саме сучасних проблем розвитку окремих організацій і суспільства в цілому. Таким чином, визначення пріоритетних напрямків професійної підготовки управлінських кадрів та їх практична реалізація є актуальним завданням розвитку українського суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблем та технологій підготовки управлінських кадрів є базовою тенденцією дослідження професійної системи менеджменту в цілому, але деякі з цих проблем є новими і мають свою певну специфіку з точки зору сучасного розвитку та особливостей саме українського контексту. У цьому випадку термін «пріоритетність» ми будемо розглядати як визначення тих напрямків і цілей, без досягнення яких якість підготовки управлінських кадрів буде неможливою в принципі. За такої умови, наше дослідження, у більшості випадків, буде притримуватися позиції та концептуальних підходів таких відомих дослідників та практиків професійної системи менеджменту як Т. Блуммарт [1], П. Друкер [2], С. Каммінгс [3], Е. Кузнєцов [4; 5], Ф. Малік [6], Г. Мінцберг [7], Г. Хемел [8], К. Шваб [9].

Постановка завдання. Визначити і дати характеристику деяких пріоритетних напрямків підготовки управлінських кадрів в Україні, виходячи з особливостей сучасного етапу розвитку українського суспільства та реалізації системи професіоналізації управлінської діяльності в умовах глобального формування процесів четвертої промислової революції.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професійна підготовка управлінських кадрів є досить складним та відповідальним процесом, який потребує системності на ресурсній забезпеченості. Особливо необхідна якість цієї підготовки в умовах четвертої промислової революції та наступаючої епохи сингулярності [9, с. 17–18]. В сучасних умовах професійна підготовка управлінських кадрів не може бути відірваною від фундаментальної та прикладної науки, від соціально-позитивної практики управлінського процесу в системі бізнесу, від факторної залежності умов глобальної конкурентоспроможності професійної системи менеджменту. Сьогодні не є достатнім той факт, що може бути досягнута регіональна, або національна конкурентоспроможність менеджменту, сьогодні важливим є те, що формує глобальну конкурентоспроможність професійного менеджменту. Повторювати певні ефективні зразки управлінської діяльності, які, в більшості,

є унікальними, все більше стає показником вашої особистої професійної неспроможності [1, с. 17]. Сучасні управлінські кадри повинні бути адаптовані під необхідні процеси перспективного розвитку на основі професійної, творчої і креативної підготовки, яку, в більшості випадків, дає якісна фундаментальна управлінська наука, аналітика і практика. В той же час, необхідно зауважити, що фундаментальна управлінська наука повинна стати основою розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності на протязі усєї управлінської кар'єри кадрів менеджменту [4, с. 154-156]. Зважаючи на особливу важливість професійної підготовки управлінських кадрів, необхідність системного характеру цієї роботи, використання необхідної та достатньої ресурсної бази, визначимо деякі пріоритетні напрямки цієї діяльності для сучасного українського суспільства, послідовне і, особливо, системне вирішення яких буде створювати кращі умови для професійної підготовки управлінських кадрів в Україні.

Перше. Якісна управлінська діяльність повинна стати ментальною потребою усього суспільства з розумінням системних дій, які можуть привести до такого стану. Зрозуміло, що реалізація цієї мети має довгостроковий період досягнення, але діяти потрібно в досить активному режимі уже сьогодні. Як влучно зауважив Г. Минцберг, що нам потрібні управлінці, а не випускники МВА [7], маючи на увазі, що необхідно системно реорганізувати сучасну підготовку управлінських кадрів, яка не адаптована до сучасних процесів розвитку інноваційного суспільства, а потреба в ефективному і результативному професійному менеджменту сьогодні тільки зростає. Справжнє досягнення поставлених, в цьому випадку, системних цілей напряму пов'язано з розвитком процесу професіоналізації управлінської діяльності з визначенням критеріїв і показників ефективності (професійний потенціал) і результативності (практичне досягнення поставлених цілей) дій кадрів менеджменту [5, с. 127–129]. Управлінська діяльність, яка направлена на досягнення соціально-економічного зростання в епоху формування цифрової економіки, не може не бути професійною та інтелектуальною з необхідним запасом адаптованої

ефективності та результативності, – що є результатом спеціальної, системно-організованої професійної підготовки.

Друге. Необхідно створити комплексну систему законодавства, яка має закріпити критерії та показники ефективності і результативності управлінської діяльності як суспільної норми і ознаки професіоналізму. Це може бути закон «Про професійну підготовку управлінських кадрів в Україні», в якому будуть враховані важливі та необхідні положення щодо принципів управлінського конституціоналізму, особливостей сучасної демократичної меритократії, професійних критеріїв якісної підготовки та практичного використання управлінських кадрів, управлінської безпеки країни, відмінних можливостей професійного зростання управлінського ресурсу для забезпечення стратегічного розвитку в умовах глобалізації. Досягнення таких цілей потребує системних зусиль усього суспільства, але саме державні інституції, в першу чергу, повинні розуміти стратегічну необхідність цих дій і стати ініціаторами цього процесу.

Третє. Важливим фактором розвитку сучасних університетів стає професійний університетський менеджмент, який в повній мірі визначає дію двох інших факторів розвитку університетів – концентрація якісного професорсько-викладацького складу та контингенту найкращих студентів, а також, забезпечення та розширене відновлення ресурсної бази на інноваційній основі. Розвиток університетського менеджменту, в повній мірі, буде сприяти розвитку управлінської науки і всієї університетської науки в цілому, а також, визначати стратегію і тактику розвитку наукової та освітньої інфраструктури університету. В таких умовах університети реально стають центрами інноваційного розвитку регіону і держави, визначають можливості ефективної взаємодії науки, освіти та бізнесу.

Четверте. Для більшого розуміння змісту університетської менеджмент-освіти та системи післядипломного професійного управлінського навчання управлінських кадрів важливо зазначити необхідність розвитку широкої взаємодії університету з бізнес-спільнотою, в першу чергу, свого регіону. Ця обставина є важли-

вою саме тому, що розвиток процесу професіоналізації управлінської діяльності доводить, також, необхідність постійної системної професіоналізації усіх університетських спеціальностей, які визначають пріоритети розвитку інноваційної економіки і її сучасного цифрового спрямування [9, с. 30-34]. Форми взаємодії бізнесу і університетів можуть біти різними, але головне – вони мають бути постійними і системними з врахуванням необхідної і достатньої мотивації усіх учасників цього процесу до подальшої взаємодії.

П'яте. В університеті майбутній менеджер повинен отримати професійну управлінську освіту (як правило, на основі фундаментальної економічної підготовки), а потім, пройшовши адаптаційну підготовку для управлінської діяльності в конкретній організації, він може стати якісним фахівцем для цієї організації і своїми професійними знаннями впливати на результативність діяльності цієї організації. Функціональна ротація, зміна посади в ієрархії організації потребує знову спеціального адаптаційного навчання для управлінського персоналу. Керівництву організації-роботодавцю необхідно знати, що якісний професійний фахівець – це те, що вони створюють самі в результаті його спеціальної професійної підготовки [6, с. 47–48]. В цьому випадку пошук повністю готового фахівця, який не потребує адаптації через професійне навчання, є помилкою, яка народжує міфи управлінської поведінки. Серед таких міфічних ситуацій є, також, та, яка визначає, що якісний менеджер на одному рівні ієрархії організації завжди може бути якісним, наприклад, на більш високому рівні цієї ієрархії. Лідерам організації необхідно знати професійну стелю свої підлеглих та, розуміючи їх бажання до кар'єрного зростання, важливо знати до якої стіни і на яку висоту треба прислонити їх кар'єрну драбину.

Виходячи з таких обставин, визначимо головні пріоритети, власне, розвитку деяких основних напрямків сучасної підготовки управлінських кадрів:

Важливо структурно і функціонально знати специфіку управлінської діяльності лінійного і функціонального управлінського

персоналу в контексті ієрархії організації. Для цього необхідно розробляти і вивчати технологічні методики для певних посад лінійного і функціонального управлінського персоналу, враховуючи інноваційних вектор розвитку і умови постійної необхідності підвищення управлінських компетенції і знань менеджменту.

Управлінських персонал необхідно підбирати таким чином, щоб професійні та інтелектуальні його здібності давали змогу для організації не стільки індивідуального професійного навчання, скільки у складі управлінської команди і на пришивдшеній основі [4, с. 377]. Це стає можливим, коли управлінських персонал має високий рівень професійної фундаментальної підготовки, володіє певним професійним інтелектом і професійною культурою, має розвинути звички до професійної комунікації.

Результативна управлінська команда досягає формату управлінського капіталу, коли її члени і, особливо, лідери розуміють в повному обсязі специфіку управлінського процесу в конкретній організації, системно визначають необхідні фактори впливу, динаміку поповнення інформаційної бази для прийняття управлінських рішень, визначають необхідний розподіл управлінських повноважень в режимі централізації і децентралізації діяльності, мають необмежені ресурси і використовують їх в обмеженому контуром управління режимі [8, с. 166].

Зрозуміло, що сучасний формат підготовки управлінських кадрів, у більшості випадків, може удосконалюватися на основі інноваційних наукових розробок і спеціалізованих технологій, які дає управлінська наука. Важливо зазначити, що вона стає результативною, коли формується команда дослідників, які в результаті структурно-функціонального об'єднання професійного інтелекту та інноваційної ресурсної бази створюють якісні спеціалізовані технології управлінського супроводу різноманітних процесів сучасного розвитку суспільства.

Висновки та пропозиції. Таким чином, дослідження пріоритетних напрямків професійної підготовки управлінських кадрів в Україні показують, що ця підготовка не має системного характеру і потребує якісних змін в системі управлінської освіти і про-

фесійної управлінської підготовки діючих управлінських кадрів. Необхідні зміни стосуються, в першу чергу, управлінської науки, яка іще не стала фундаментом процесу професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Кадрова політика усіх рівнів не будується на принципах професіоналізму, культурних та мотиваційних цінностей українського суспільства.

В той же час, необхідність ефективного і результативного менеджменту зростає, а його відсутність стає загрозливим негативним фактором для розвитку суспільства, яке все більше потребує якісних форм соціально-економічного розвитку і досягнення історичних цілей для створення якісних цивілізованих умов для життя людей.

Нами запропоновано пріоритетні напрямки розвитку цих процесів і визначені деякі фактори, які стримують цей розвиток. На нашу думку, створення умов для розвитку процесу професіоналізації управлінської діяльності дасть можливість суттєвим чином покращити реформування соціально-економічних відносин в Україні, а якість підготовки і практичного використання управлінських кадрів зробить процес позитивного реформування незворотним.

Список використаної літератури

1. Блуммарт Т. Четвертая промышленная революция и бизнес: Как конкурировать и развиваться в эпоху сингулярности ; Пер. с англ. Москва : Альпина Паблишер, 2019. 204 с.
2. Друкер Питер, Ф. Эффективный руководитель ; пер. с англ. О. Чернявской. 4-е изд. Москва : Манн, Иванов и Фербер; Эксмо, 2014. 240 с.
3. Каммингс С. Реконструкция стратегии ; Пер. с англ. Харьков : Изд-во Гуманитарный центр, 2010. 560 с.
4. Кузнецов Е. А. Методологія професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Монографія. Херсон : ОЛДІ ПЛЮС, 2017. 382 с.
5. Кузнецов Е. А. Концепція інтегральної якості професійної системи менеджменту. *Вісник ОНУ імені І.І. Мечникова. Серія «економіка»*, 2018. Т. 23. Вип. 7 (72). С. 126-130.
6. Малик Ф. Управлять, работать, жить ; Пер. с нем. Москва : Издательство «Добрая книга», 2008. – 472 с.
7. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров ; Пер. с

англ. Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. 544 с.

8. Хэмел Г. Будущее менеджмента. Москва : Издательство «BestBusinessBooks», 2013. 276 с.
9. Шваб К. Четвертая промышленная революция ; Пер. с англ. Москва : Издательство «Э», 2018. 208 с.

Стаття надійшла 18.10.2019 р.

О. Р. Павлович,

старший преподаватель

кафедры менеджмента и инноваций

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова

Французский бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Украина

e-mail: aleksandr.pavlovych@ukr.net

О. И. Полотнянко,

старший преподаватель

кафедры публичного администрирования

Межрегиональная академия управления персоналом (г. Киев)

ул. Фрометивская, 2, г. Киев, 03039, Украина

e-mail: rinek@onu.edu.ua

ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ В УКРАИНЕ

В статье рассматриваются приоритетные направления подготовки управленческих кадров в Украине. Обращается внимание на проблемы управленческой подготовки с позиций эффективности и результативности этой деятельности. Определяются главные признаки качественной современной управленческой подготовки. Доказывается необходимость учета при подготовке менеджеров новых условий развития инновационного общества, связанных с развитием цифровой экономики. Предлагаются важные для управленческой деятельности технологии определения качества, которые рассматривают качество с точки зрения ее эффективности и результативности. Эффективность управленческого труда определяется как профессиональный потенциал, который должен быть адаптирован к процессам практической реальности. Результативность менеджмента рассматривается как фактическая возможность достижения поставленных тактических и стратегических целей. Доказывается, что без адаптированной эффективности не будет нужных результатов. Особенно определяется необходимость создания законодательных условий подготовки управленческих кадров. Предлагается в специальном законодательстве учитывать принципы управленческого конституционализма и условий демократической меритократии. Обращается внимание на необходимость развития университетской управленческой науки и ее влияния на качество менедж-

жмент-образования. Рассматриваются условия создания управленческой команды и формирования управленческого капитала. Доказывается необходимость системного развития управленческого ресурса и его влияния на реформирование социально-экономических отношений в Украине.

Ключевые слова: приоритеты управленческой подготовки; современное качество управленческих кадров; профессиональный управленческий потенциал; результативность менеджмента; принципы управленческого конституционализма; демократическая меритократия; управленческая команда; управленческий капитал; управленческая наука; глобальная конкурентоспособность менеджмента.

R. Pavlovich,

senior lecturer

Department of Management and Innovations,
Odessa I. I. Mechnikov National University,
24/26, Frantsuzkiy av., Odessa, 65044, Ukraine
e-mail: aleksandravlovych@ukr.net

O. I. Polotnyanko,

senior lecturer

Department of Public Administration
Interregional Academy of Personnel Management (Kyiv)
Frometivska St, 2, Kyiv, 02000, Ukraine
e-mail: rinek@onu.edu.ua

PRIORITY AREAS OF PREPARATION MANAGEMENT STAFF IN UKRAINE

The article deals with the priority directions of management training in Ukraine. Attention is paid to the problems of management training in terms of efficiency and effectiveness of this activity. The main features of high-quality modern management training are identified. It is necessary to take into account in preparing managers the new conditions of development of innovative society, which are related to the development of the digital economy. Quality management technologies important for management are considered, which consider quality from the point of view of its efficiency and effectiveness. The effectiveness of managerial work is defined as professional potential, which must be adapted to the processes of practical reality. Management effectiveness is considered as a real opportunity to achieve the set tactical and strategic goals. It is argued that without adapted performance, no results will be required. Particularly determined is the need to create legislative conditions for training management personnel. It is proposed in special legislation to take into account the principles of managerial constitutionalism and conditions of democratic meritocracy. Attention is drawn to the need for the development of university management science and its impact on the quality of management education. The conditions of creation of management team and formation of management capital

are considered. The necessity of systematic development of the administrative resource and its influence on the reform of socio-economic relations in Ukraine is proved.

Key words: priorities of managerial training; modern quality of managerial personnel; professional managerial potential; effectiveness of management; principles of managerial constitutionalism; democratic meritocracy; management team; managerial capital; management science; global competitiveness of management.

References

1. Blummart, T. (2019). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsiia i biznes : Kak konkerirovat i razvivatsia v epokhu singuliarnosti [Fourth industrial revolution and business: How to compete and develop in an age of singularity]. Moskva : Alpina Publisher. [In Russian].
2. Druker, P. (2014). Effektivnyi rukovoditel [The effective manager]. Moskva : Mann, Ivanov I Ferber ; Eksmo. [in Russian].
3. Kammings, S. (2010). Rekonstruktsiia strategii [Reconstruction of the strategy]. Kharkov : Izd-vo Gumanitarnyi Tsentri. [In Russian].
4. Kuznietsov, E. A. (2017). Metodolohiia profesionalizatsii upravlinskoi diialnosti v Ukraini. Monohrafiia [Methodology of professionalization of managerial activity in Ukraine. Monograph]. Kherson. [in Ukrainian].
5. Kuznietsov, E. A. (2018). Kontseptsiiia intehralnoi yakosti profesiinoi systemy menedzhmentu [Concept of integral quality of professional management system]. *Visnyk ONU imeni I. I. Mechnykova. Seriiia «Ekonomika»*. – *Bulletin of ONU Mechnikov. Economy Series*, 23, Vol. 7 (72), pp. 126-130. [in Ukrainian].
6. Malik, F. (2008). Upravliat, rabotat, zhyt [Manage, work, live]. Moskva : Izdatelstvo «Dobraia kniga». [in Russian].
7. Mintzberg, G. (2008). Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypuskniki MBA. Zhestkii vzgliad na miagkuuiu praktitu upravlennia i sistemu podgotovki menedzherov. [Managers are required, not MBA graduates. Conservative view on the soft management practice and managers education]. Moskva. [in Russian].
8. Khemel, G. (2013). Budushchee menedzhmenta [Future of management]. Sankt-Peterburg. [in Russian].
9. Shvab, K. (2018). Chetvertaia promyshlennaia revoliutsiia [Fourth industrial revolution]. Moskva. [in Russian].