

Я. В. Кудря,
асистент кафедри економіки підприємств і інвестицій,
Навчально-науковий інститут економіки і менеджменту
Національного університету "Львівська політехніка"

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ НАУКОВО-ОСВІТНЬОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХОВИХ КЕРІВНИХ КАДРІВ ДЛЯ КОРПОРАЦІЙ У МАШИНОБУДІВНІЙ ГАЛУЗІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ І ЇЇ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Проаналізовано стан проблеми науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні України. На засадах аналітичного, конкретизаційного, ін. методів досліджено головні причини зародження проблеми науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави. Запропоновано методологічні рекомендації з науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні України, що є науковою новизною.

Had been analyzed the present time of the problem of the education and science preparing the high quality managers for the Ukrainian mashinebuilding joint-stock companies. Had been described on the bases of different science methods the main reasons of creating such problem. Had been propoused the new methodical recommendation of the education and science preparing the high quality managers for the Ukrainian mashinebuilding joint-stock companies.

ВСТУП

У країнах з ринковими відносинами результативне розв'язання проблем функціонування і розвитку акціонерних підприємств різних видів економічної діяльності держав, зокрема корпорацій у машинобудуванні, здійснюється за рахунок потенціалу фахових керівників. На національних теренах подолання проблем виробничо-господарської діяльності корпорацій в машинобудуванні держави через використання шляху, що позитивно апробований у зарубіжних країнах, є неможливим. В державі симплематично відсутня спеціальна науково-освітня підготовка (навчання) фахових керівників для акціонерних підприємств. Це стосується й корпорацій в машинобудуванні держави, що і визначає актуальність теми.

Проблемі навчання кадрів з корпоративного управління у державі увага присвячена в доробках В. Гриньової [4], А. Воронкової [5], О. Кузьміна [8] і ін. [11—22]. Авторами розкрито суть навчання кадрів, його роль для акціонерних підприємств і зарубіжних інвесторів, контрагентів; запропоновано програми навчання кадрів, висвітлено їх сутність, значення для сторін-учасниць акціонерних відносин; сформовано основні варіанти структур програм навчання кадрів, лаконічно їх охарактеризовано [1—5, 9—19, 21, 22].

Суттєвими внесками є наступні [1—5, 9—19, 21, 22]. Вони вперше на науковому рівні обумовили і розпочали розвивати проблему навчання кадрів з корпоративного управління у державі. Автори підняли й в подаль-

шому ініціювали її до обговорення на урядово-підприємницькому рівні за участі зарубіжних та вітчизняних теоретиків і практиків корпоративного управління, окреслили його стратегічно пріоритетні для всіх учасників акціонерних відносин вектори. Ними закладено загальнотеоретичні підвалини для подальших досліджень, розроблення наукової новизни з розв'язання проблеми навчання кадрів. Великі тиражі доробок сприяли популяризації національного корпоративного управління, його загальному становленню і розвитку, активізації й прогресії використання підприємств акціонерної форми власності (товариств з обмеженою відповідальністю — емітентів акцій, корпорацій, ін.). При цьому в доробках [1—5] стверджено, що запропоновані програми навчання кадрів є універсальними для акціонерних підприємств. Запропоновані програми навчання кадрів є і високо адаптивними за структурами до видів економічної діяльності промислового відтинку й сфери послуг у державі [9—19]. Це стосується і машинобудування держави. На думку авторів, запропоновані програми навчання кадрів також є повноцінно комплексними [21, 22]. Тобто охоплюють всі необхідні, відтак обов'язкові і першочергові, до викладу елементи (дисципліни) її варіантних структур, котрі затребувані для забезпечення результативного функціонування й розвитку акціонерних підприємств у державі. У доробках [1—5, 9—19, 21, 22] наголошено, що впровадження запропонованих програм навчання кадрів дозволить управлінням одержати в вищих навчальних закладах держави рівень знань, практичного досвіду, за якого останні зможуть вирішити проблеми виробничо-господарської діяльності акціонерних підприємств будь-якого виду економічної діяльності. Актуальним зазначене є і для корпорацій в машинобудуванні держави. Проте в доробках [1—5, 9—19, 21, 22] проблема навчання кадрів з корпоративного управління у державі висвітлена загально і неповно. Це торкається розкриття суті навчання кадрів, його ролі для акціонерних підприємств і зарубіжних інвесторів. Обумовлені недоліки притаманні запропонованим програмам навчання кадрів, висвітленню їх сутності, значення для сторін-учасниць акціонерних відносин. Аналізуючи проблему навчання кадрів, в доробках [1—5, 9—19, 21, 22] не можна чітко окреслити міру наукової новизни здобутків по розробленню основних варіантів структур програм навчання кадрів тощо. Підсумки аналізу доробок [1—5] за проблемою навчання кадрів з корпоративного управління у державі дають змогу говорити про нерезультативність вибраних до застосування підходів і методів її дослідження. Більше того, доробки [9—19] характеризуються у загальному необґрунтованістю нау-

кових результатів дослідження проблеми навчання кадрів. Здобутки, які викладені в них, неактуальні реаліям функціонування й розвитку зовнішнього, внутрішнього і внутрікорпоративного середовищ виробничо-господарської діяльності акціонерних підприємств. Це обумовлено їх генеруванням в умовах переходу держави до ринкових відносин, а не безпосередньо за таких. Принципово різне провадження виробничо-господарської діяльності акціонерними підприємствами в умовах ринкових відносин і за них у державі метаморфізує зроблену наукову новизну до рівня загальнотеоретичних інформаційних базових даних, знівельовуючи прикладну значущість існуючих здобутків. Широка гамма суперечностей між загальновідомими інформаційними базовими даними, зробленою науковою новизною, фактично безсистемне висвітлення міркувань продовжують перелік недоліків доробок [21, 22] за проблемою навчання кадрів. Між наданими загальнотеоретичними інформаційними базовими даними, зробленою науковою новизною не існує тісної сутнісно-змістовної кореляції, необхідної обов'язково під забезпечення адекватно до економічних й соціальних потреб держави, рівня якості науково-освітньої підготовки фахових керівників для акціонерних підприємств. Не має і певної логічної схеми їх розвитку та розкриття. Нерідко зроблена наукова новизна детермінується хибною, багатозначною з т. з. корпоративного управління. В доробках [9—19, 21, 22] за проблемою початку кадрів часто невірними (у авторському розумінні) є терміни й категорії корпоративного управління і менеджменту, педагогіки, економічних наук. Жодна з доробок [1—5, 9—19], через необ'єктивні причини, не дислокувала в собі повного, чіткого і лаконічного опису результативності від впровадження зробленої наукової новизни для учасників акціонерних відносин (держави, корпорації, ін.). Результати апробації зробленої наукової новизни, відтак і оцінювання міри теоретико-прикладної вірності, значущості, реалістичності, вказаної у застосуванні, подальшому науково-теоретичному розвитку, удосконаленні могли б бути віддзеркалені на прикладі корпорацій в машинобудуванні держави тощо. Отже, аналіз доробок [1—5, 9—19, 21, 22] доводить, що на даний момент часу проблема навчання кадрів в корпоративного управління у державі в цілому потребує суттєвого подальшого наукового розвитку. Це передбачає проведення значно розширеного і конкретизованого сутнісно-змістовного дослідження проблеми початку кадрів. Слід обов'язково зробити і запропонувати наукову новизну (шляхи, пропозиції, рекомендації, ін.), яка зможе реалістично й повноцінно її розв'язати за ринкових відносин у державі. Шляхи,

пропозиції, рекомендації мають бути абсолютно інноваційними за методами, підходами їх креативу, характером, сутнісно-змістовно конкретизованими і чіткими. Необхідно якісно проаналізувати і розтлумачити загальний сучасний стан проблеми навчання кадрів за ринкових відносин у країні, видами економічної діяльності держави, профілями галузей. Доцільно також проаналізувати постфактум впливу здобутків, створених в умовах переходу держави до ринкових відносин, на формування тенденцій, що визначають сучасний стан проблеми навчання кадрів, динаміку її розвитку. Гострою є потреба чіткого окреслення міри наукової новизни наявних і сформованих в майбутньому пропозицій з розв'язання проблеми навчання кадрів за ринкових відносин у державі, інтерпретації і узагальнення результатів від впровадження для учасників акціонерних відносин.

Загалом, проводячи аналіз доробок [1—5, 9—19, 21, 22], не вдалося встановити наявності будь-яких здобутків по висвітленню проблеми науково-освітньої підготовки фахових керівників кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави. Засвідчений вкрай важливий факт дає змогу стверджувати, що на національних теренах проблема науково-освітньої підготовки фахових керівників для корпорацій в машинобудуванні держави є не дослідженою. Не приділено увагу і її розв'язанню. Це є однією з невіршених частин загальної та галузевої проблематики національного корпоративного управління, що ще раз підтверджує актуальність теми.

ПОСТАНОВКА ЗАДАЧІ

Метою статті є розроблення методологічних рекомендацій з науково-освітньої підготовки фахових керівників кадрів для корпорацій в машинобудуванні України. У ході роботи за розробленням методологічних рекомендацій з науково-освітньої підготовки фахових керівників кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави автором використано аналітичний, конкретизаційний, ідеалізаційний, узагальнюючий, ін. методи дослідження.

РЕЗУЛЬТАТИ

Як свідчать результати аналізу літературних джерел [1—5, 9—19, 21, 22], врахування опублікованих індивідуальних доробок [6—8, 20] і власні дослідження автора за проблемою, головними причинами, спонукаючими низький рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки керівників корпорацій в машинобудуванні держави, є відсутність: обов'язкового викладу дисципліни "Основи корпоративного управління" на всіх економіко-управлінських спеціальностях. Це не дозволяє здобути кадрам загальне уявлення про природу і специфіку їх становлення, функціонування та розвит-

ку на мікро-, мезо- й макрорівнях країни; окремого напрямку, відповідної спеціальності і спеціалізації, що забезпечили б підготовку виключно фахових керівних кадрів під їх потреби та замовлення. Це не дозволяє повномірно розвивати їх функціонально-цільовий потенціал; гнучкого, ринково адекватного в національному і міжнародному аспектах українського стандарту, програм й планів, методологічних рекомендацій, ін. з підготовки та перепідготовки, ін. виїзтково фахових керівників для них загальними, спеціальними вищими навчальними закладами, установами держави. Це не дає змоги розширювати ринки збуту продукції, унеможлиблює стабілізацію їх виробничо-господарської діяльності тощо. Подолати ж окреслені негативи можна через застосування наступної пропозиції автора щодо науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави.

Методологічні рекомендації з науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні України:

I. Преамбула до рекомендацій з науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави.

Повна назва спеціальності науково-освітньої підготовки (СНОП) фахових керівних кадрів — "Корпоративна справа" загальноосвітнього напрямку "Управління".

Аналіз потреби, обґрунтування актуальності створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у вищих навчальних закладах (ВНЗ) держави. Реформування економіки держави до ринкових відносин створило акціонерні підприємства в народно-господарському комплексі. Це торкається і його промислового сегменту. Промислові види економічної діяльності представлені спектром акціонерних підприємств. Останні є різними за видами юридично-правового, управлінського організування виробничо-господарської діяльності бізнес-системи. В машинобудуванні одним з лідируючих серед них є корпоративний. Такий вибір мотивований урядовим проголошенням корпорації стратегічно перспективним видом юридично-правового, управлінського організування виробничо-господарської діяльності бізнес-системи для економіки і суспільства держави з ринковими відносинами. Затребувана виробничо-соціальними інтересами всіх учасників акціонерних відносин міра позитивних кінцевих ефектів управління виробничо-господарської діяльністю корпорацій в машинобудуванні за профілями галузі може забезпечити результативний фінансовий і технічний розвиток відміченого загалом й ін. промислових видів економічної діяльності. Міра позитивних кінцевих

ефектив управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні здатна виважено форсувати темпи прогресивного соціально-економічного і технологічного зміцнення держави з ринковими відносинами у національному контексті. Вона систематично сплемементуватиме прирости рівня політичного іміджу держави для міжнародної арени, що вкрай необхідно під цілі євроатлантичної інтеграції.

Однак на разі міра кінцевих результатів управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні є незадовільною. Негативна результативність управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні спричинена проблемами у менеджменті їх функціонування і розвитком. Негативна динаміка стратегічно-тактичної роботи корпорацій в машинобудуванні не сприяє інтенсифікації процесів трансформації акціонерних відносин у профілях галузі, за цілим видом економічної діяльності до українських ринкових умов, досягнень світової спільноти. Проблеми менеджменту функціонування і розвитком корпорацій в машинобудуванні стимульовані до генерування нефаховістю виконання його загальних функцій, методів відносно їх виробничо-господарської діяльності. Нефаховість виконання загальних функцій, методів менеджменту виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні породжена відсутністю у державі фахових керівників. Фактором, обумовлюючи нефаховість виконання наявними кадрами загальних функцій, методів менеджменту виробничо-господарської діяльності відміченого контексту акціонерних підприємств в машинобудуванні, є і регресія якості навчання з корпоративного управління у вищих освітніх закладах держави з ринковими відносинами. Сюди відноситься й невисокий рівень національних досягнень за навчанням з корпоративного управління у державі, що були зроблені при її переході до ринкових відносин. Відсутність у державі фахових керівників для корпорацій в машинобудуванні пов'язана з підбором мікрочинників. Зокрема: основними мікрочинниками є наступні: відсутність створення, введення і розвитку належної спеціалізації, спеціальності у загальнопрофесійному напрямі "Управління", програм науково-освітньої підготовки фахових керівників для них у ВНЗ держави з ринковими відносинами; непереходом від факультативного до обов'язкового навчання з корпоративного управління на всіх ін. спеціальностях науково-освітньої підготовки у державі, відповідаючих за керівників; повною чи частковою неактуальністю існуючих інформаційних базових даних за національним корпоративним управлінням тощо. Проблема науково-освітньої підготовки

фахових керівників для корпорацій в машинобудуванні не дозволяє адекватно до виробничо-соціальних інтересів всіх учасників акціонерних відносин за результатами досліджень провести практичне покращення правового, фінансового, організаційно-кадрового, ін. аспектів їх функціонування і розвитку. Відтак, малоімовірно досягнути затребувану виробничо-соціальними інтересами всіх учасників акціонерних відносин міру позитивних кінцевих результатів управління функціонуванням і розвитком корпорацій в машинобудуванні. Не буде виконаним покладений на корпорації в машинобудуванні обов'язок забезпечення результативного фінансового і технологічного розвитку профілів галузі, відміченого загалом, й ін. промислових видів економічної діяльності. Не форсуватимуться темпи прогресивного соціально-економічного і технологічного зміцнення держави з ринковими відносинами у національному контексті. Не відбуватиметься систематичного сплемементування прирости рівня політичного іміджу держави з ринковими відносинами для міжнародної арени, що вкрай необхідно під цілі євроатлантичної інтеграції.

Потреба створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів з "Корпоративної справи" у ВНЗ держави з ринковою економікою доводиться і ще раз підтверджується прийнятими законодавчо-виконавчою владою загальними й профільно-галузевими документами. Це Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження заходів щодо вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з питань фондового ринку та корпоративного управління в Україні", Указ Президента України "Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах" [17, 19] тощо.

Результати аналізу потреби чітко, безкомпромійно та конструктивно обґрунтовують апіорі актуальності створення, введення і розвитку СНОП "Корпоративна справа" у ВНЗ держави з ринковими відносинами.

Основа створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави, є сукупністю: національної законодавчої бази, урядових актів, указів, ін., регламентуючих порядок управління функціонуванням і розвитком корпорацій, державних стандартів науково-освітньої діяльності; державних й міжнародних норм, регламентуючих порядок управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні, галузевих стандартів наукової роботи, освіти з профільно-видового корпоративного менеджменту; внутрішньокорпоративних нормативних документів щодо керування підприємствами в машинобудуванні за профілями галузі, локальних стандартів по нау-

ковій роботі, навчальних планів з корпоративного управління у вищих освітніх закладах; загальнотеоретичних, інформаційно-роз'яснювальних, науково-практичних, ін. вітчизняних і міжнародних здобутків, вимог глобалістики за окремими азимутами, ланками (загальними функціями й методами) процесу менеджменту корпораціями в машинобудуванні, освітньо-кваліфікаційного, науково-педагогічного навчання з корпоративного управління у державах з ринковими відносинами. Удосконалювати і розвивати сутнісно-змістовне наповнення структури програм зі СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави з ринковими відносинами слід систематично. Крок систематичності детермінується глибиною зміни контексту існуючих інформаційних базових даних по структурі програм освітньо-кваліфікаційного і науково-педагогічного навчання щодо обумовленої спеціальності у державі з ринковими відносинами, котра залежить від вітчизняних і міжнародних теоретико-методологічних здобутків за корпоративною справою, управлінням корпораціями в машинобудуванні.

Мета створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави. Забезпечення розв'язання проблеми відсутності фахових керівників для корпорацій в машинобудуванні на національних теренах за ринкових відносин через формування належної спеціалізації, спеціальності (напряму) у загальноосвітньому напрямі "Управління".

Цілі створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави. Основними цілями СНОП фахових керівників з "Корпоративної справи" за ринкових відносин є наступні: підтримання на основі програм освітньо-кваліфікаційного навчання, адекватних виробничо-соціальним інтересам всіх учасників акціонерних відносин, якісного опанування кадрами теоретико-методологічних інформаційних базових даних, практичних навичок з управління підприємствами, тобто формації високо кваліфікованих менеджерів; підтримання на основі програм освітньо-кваліфікаційного навчання, адекватних виробничо-соціальним інтересам всіх учасників акціонерних відносин, виконання національної ідеї корпоративного управління при якісному опануванні кадрами теоретико-методологічних інформаційних базових даних, практичних навичок з менеджменту підприємствами; підтримання на основі програм освітньо-кваліфікаційного навчання, адекватних виробничо-соціальним інтересам всіх учасників акціонерних відносин, популяризації виключно висококваліфікованого керівництва об'єктами при якісному опануванні кадрами те-

Таблиця 1. Дисципліни до викладу у вищих навчальних закладах держави^{1, 2}

№п/п	Інформаційні блоки структури програми, їх елементи	Курси структури програми по категоріях
Група "А"		
1. Базовий (фундаментальний)		
I.	Економічний	Необхідно включити лише основні економіко-управлінські дисципліни, визначені Міністерством освіти і науки України за наданням базової (неповної) вищої освіти
II.	Підприємницький	
III.	Менеджментарний	
IV.	Управлінський	
V.	Гуманітарні, точні прикладні, ін.	
2. Спеціальний		
I.	Економічний	Економіка акціонерних підприємств
		Фінанси акціонерних підприємств
		Основи маркетингової діяльності і логістики акціонерних підприємств
		Фондовий ринок і цінні папери
		Страховання у корпоративному підприємстві
II.	Підприємницький	Корпоративне право
		Акціонерне підприємство
		Міжнародна діяльність акціонерних підприємств
III.	Менеджментарний	Менеджмент корпоративними підприємствами
		Стратегічний аналіз у менеджменті корпоративних підприємств
		Фінансовий менеджмент корпоративних підприємств
IV.	Управлінський	Основи корпоративного управління
Група "В"		
2. Спеціальний		
III.	Менеджментарний	Менеджмент інформаційними технологіями і системами у акціонерних підприємств
		Дивідендний менеджмент
IV.	Управлінський	Документарне забезпечення корпоративного управління
		Психологія і управління корпоративними конфліктами

Таблиця 2. Дисципліни до викладу у вищих навчальних закладах держави

№п/п	Інформаційні блоки структури програми, їх елементи	Курси структури програми по категоріях
Група "А"		
3. Профільний		
I.	Економічний	Економіка і управління корпораціями в машинобудуванні
II.	Підприємницький	-
III.	Менеджментарний	Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності корпорацій в машинобудуванні
IV.	Управлінський	Управління персоналом корпорацій в машинобудуванні
		Управління акціонерними відносинами у корпораціях в машинобудуванні
		Євроатлантичні процеси і управління акціонерними відносинами у корпораціях в машинобудуванні
Група "В"		
3. Профільний		
I.	Економічний	Глобалізація машинобудування
IV.	Управлінський	Управління інноваційно-інвестиційною діяльністю корпорацій в машинобудуванні
		Управління ризиками і безпекою корпорацій в машинобудуванні

оретико-методологічних інформаційних базових даних, практичних навичок з управління підприємствами тощо. Додатковими цілями СНОП фахових керівників з "Корпоративної справи" за ринкових відносин є наступні: підтримання на основі програм науково-педагогічного навчання, адекватних виробничо-соціальному інтересам всіх учасників акціонерних відносин, якісного дослідно-прикладного опанування кадрами тематики управління підприємствами; підтримання на основі результатів якісного дослідно-прикладного опанування кадрами тематики управління підприємствами за програмами науково-педагогічного навчання, адекватних виробничо-соціальному

інтересам всіх учасників акціонерних відносин, прогресії у його вітчизняному і міжнародному теоретико-методологічному, практичному розвитку; підтримання на основі результатів якісного дослідно-прикладного опанування кадрами тематики управління підприємствами за програмами науково-педагогічного навчання, адекватних виробничо-соціальному інтересам всіх учасників акціонерних відносин, систематичної системної модернізації схем освітньо-кваліфікаційного навчання по ньому тощо.

Головні завдання створення, введення і розвитку СНОП фахових керівників кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави. Наукове і педагогічне сприяння на ґрунті структур програм

освітньо-кваліфікаційного навчання якісному опануванню кадрами теоретико-методологічних інформаційних базових даних, практичних навичок з управління підприємствами за ринкових відносин, інакше формації висококваліфікованих менеджерів; наукове і педагогічне сприяння на ґрунті структур програм освітньо-кваліфікаційного навчання виконанню національної ідеї корпоративного управління при якісному опануванні кадрами теоретико-методологічних інформаційних базових даних, практичних навичок з менеджменту підприємствами за ринкових відносин; наукове і педагогічне сприяння на ґрунті структур програм освітньо-кваліфікаційного навчання популяризації виключно ви-

¹ Курси (дисципліни) структури програми по категоріях (I,II) інтерпретуються як групи "А" — основні обов'язкові (нормативні) для безкомпромісного викладу за ринкових відносин; групи "В" - додаткові рекомендаційні (вибіркові) для факультативного викладу за ринкових відносин.

² Приклад читання таблиць 1, 2: "Економіка акціонерних підприємств" є курсом групи "А" економічного елементу загального інформаційного блоку структури програми, що викладається впродовж n-го семестру освітньо-кваліфікаційного навчання у бакалавратурі за спеціальністю "Корпоративна справа" загальноосвітнього напрямку "Управління".

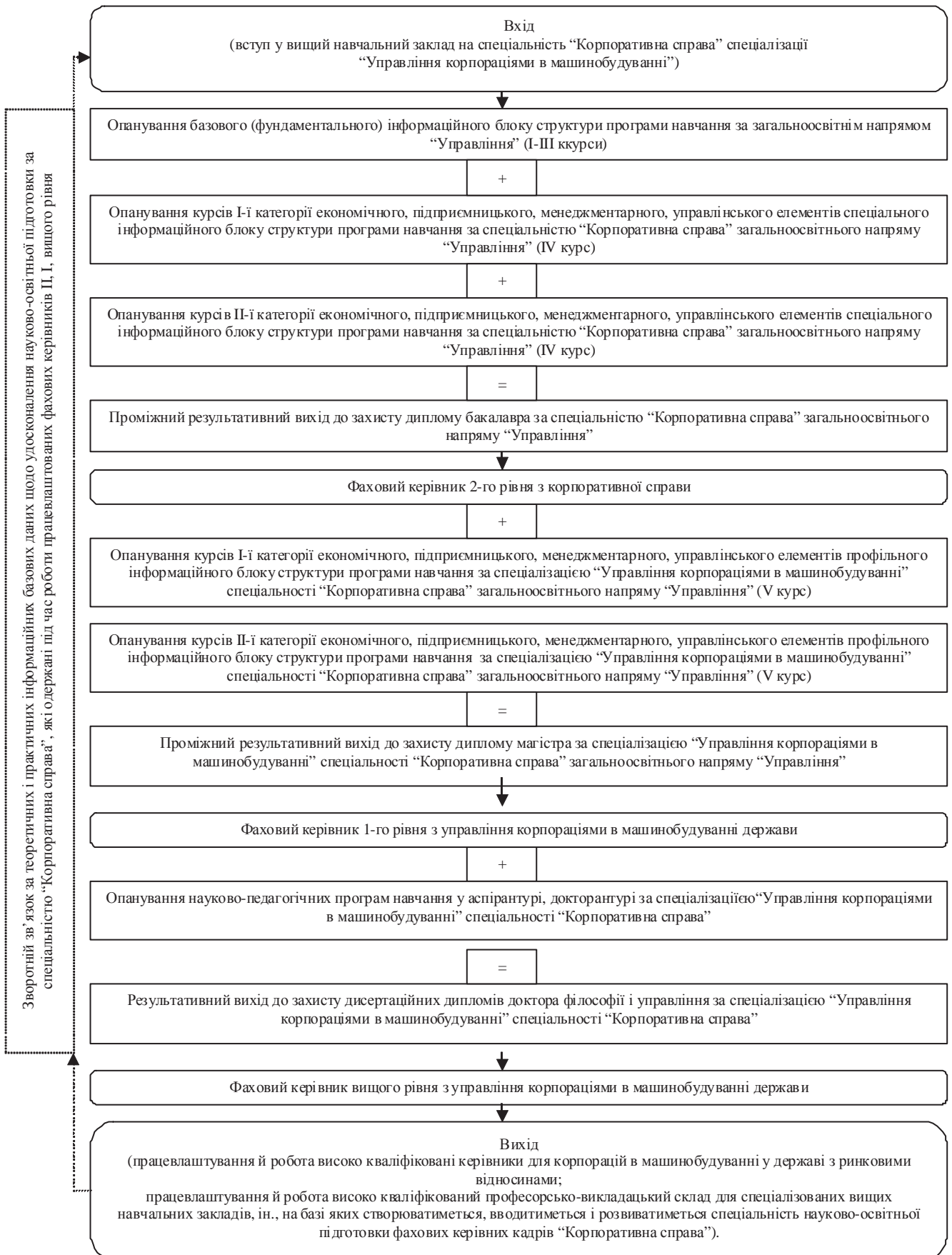


Рис. 1. Логічно-структурна схема науково-освітньої підготовки фахових керівників зі спеціальності "Корпоративна справа" у вищих навчальних закладах держави

сококваліфікованого керівництва об'єктами при якісному опануванні кадрами теоретико-методологічних

інформаційних базових даних, практичних навичок з управління підприємствами за ринкових відносин тощо.

Результати створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ

держави. Основним позитивним результатом буде випуск висококваліфікованих управлінців (фахових керівників) для корпорацій в машинобудуванні держави з ринковими відносинами, гіперконкурентоспроможного рівня, що вимагається оголошеним статусом. Використання адекватних виробничо-соціальним інтересам всіх учасників акціонерних відносин програм освітньо-кваліфікаційного, науково-педагогічного навчання кадрів дозволить науково і освітньо підготувати достатнє число фахових керівників для управління корпораціями в машинобудуванні у державі з ринковими відносинами. Наступне безприцедентно повне працевлаштування якісно науково-освітньо підготовленої кількості кадрів ВНЗ за квотами бюджетного і комерційного замовлень дозволить встановити фахове керівництво виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні у державі з ринковими відносинами. Фаховість керівництва забезпечить прогресивний приріст рівня конкурентоспроможності корпорацій в машинобудуванні, а відтак досягнення затребуваної виробничо-соціальними інтересами всіх учасників акціонерних відносин міри позитивних кінцевих ефектів управління їх виробничо-господарською діяльністю. Вона за профілями машинобудування гарантуватиме результативний фінансовий і технологічний розвиток відміченого загалом й ін. промислових видів економічної діяльності. Логічно і послідовно буде досягнуто виважене форсування темпів прогресивного соціально-економічного і технологічного зміцнення держави з ринковими відносинами у національному контексті. Відбудеться систематична сиплементация приростів рівня політичного іміджу держави для міжнародної арени, що призведе до євроатлантичної інтеграції галузі та країни з відповідними наслідками. Додатковими позитивними результатами будуть: фахове внесення необхідних змін у існуюче, створення нового національного законодавства з регламентації порядку управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні за ринковими відносинами; повноцінне фахове задоволення стратегічно пріоритетної і гострої потреби завершення трансформування інфраструктури сиплементации належного до національних потреб функціонування й розвитку управління виробничо-господарською діяльністю корпорацій в машинобудуванні за ринковими відносинами; забезпечення постійного виваженого приросту об'ємів державного і комерційного замовлень безпосередньо на фахових керівників для корпорацій в машинобудуванні за ринковими відносинами тощо. Основним негативним результатом можуть бути певні внутрішні конфліктні ситуації. Останні за природою походження тісно корелюються з труднощами ство-

рення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів з "Корпоративної справи" у ВНЗ держави.

Види ВНЗ, на базі яких створюватиметься, вводиться і розвиватиметься спеціальність науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у державі. Основними будуть спеціальні вищі навчальні заклади III—IV рівнів акредитації, науково-дослідні інститути, ін. Останні здійснюватимуть освітньо-кваліфікаційне, науково-педагогічне навчання фахових керівників, їх подальший розвиток (підвищення рівня кваліфікації, перекваліфікацію), забезпечення необхідним банком інформаційних баз даних для саморозвитку кадрів винятково під різні сфери і види акціонерного підприємництва народногосподарського комплексу держави з ринковими відносинами, зокрема корпорацій в машинобудуванні. При цьому спеціальні вищі навчальні заклади III—IV рівнів акредитації, ін. є науково-освітніми інститутами, що створюються винятково під національні потреби, світові тенденції обслуговування функціонування й розвитку економіки та управління корпоративним сектором народногосподарського комплексу держави з ринковими відносинами. Вони можуть бути підпорядкованими структурними одиницями відповідних акціонерних підприємств, автономними у вигляді корпоративних університетів; здійснювати науково-освітню підготовку виключно фахових керівників виключно для державного, комерційного замовлень, на змішано пропорційній основі до особливостей конкретних видів економічної діяльності у державі з ринковими відносинами. Спеціальні вищі навчальні заклади III—IV рівнів акредитації є стратегічно пріоритетними у використанні і обов'язкові в максимально інтенсивній побудові на національних теренах за сучасного стану вітчизняних ринкових відносин. Додатковими будуть вищі навчальні заклади економічної і управлінської школи IV рівня акредитації, які здійснюватимуть науково-освітню підготовку фахових керівників, їх подальший розвиток (підвищення рівня кваліфікації), забезпечення необхідними інформаційними базами даних для саморозвитку кадрів тільки під акціонерні підприємства в машинобудуванні, зокрема корпорації (у цілому за профілями галузі) народногосподарського комплексу держави з ринковими відносинами.

Перелік освітньо-кваліфікаційних, науково-педагогічних рівнів, що забезпечаться створенням, введенням і розвитком СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ держави за програмами: освітньо-кваліфікаційного навчання — бакалавратура (бакалавр з корпоративної справи), магістратура (магістр з управління корпораціями в машинобудуванні); науково-педагогічного на-

вчання — аспірантура, докторантура (доктор філософії (управління), спеціалізація "Управління корпораціями в машинобудуванні" спеціальності "Корпоративна справа").

Форма фінансування створення, введення і розвитку СНОП фахових керівних кадрів "Корпоративна справа" у ВНЗ: змішана (20% бюджетного; 80% комерційного).

Логічно-структурна схема фахового здобуття професійних рівнів, процесіоністика створення, введення і розвитку спеціальності "Корпоративна справа" у ВНЗ держави подані нижче (див. рис.1.).

II. Рекомендовані програми з науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави.

Програма освітньо-кваліфікаційного навчання фахових керівних кадрів у бакалавратурі за спеціальністю "Корпоративна справа" загальноосвітнього напрямку "Управління". Перелік дисциплін програми подано у табл. 1.

Програма освітньо-кваліфікаційного навчання фахових керівних кадрів у магістратурі за спеціалізацією "Управління корпораціями в машинобудуванні" спеціальності "Корпоративна справа" загальноосвітнього напрямку "Управління". Перелік дисциплін програми подано у табл. 2.

Програма науково-педагогічного навчання фахових керівних кадрів у аспірантурі, доктрантурі за спеціалізацією "Управління корпораціями в машинобудуванні" спеціальності "Корпоративна справа". Форма навчання: стаціонарна. Назви наукових ступенів, які здобувають: доктор філософії (управління) за спеціалізацією "Управління корпораціями в машинобудуванні" спеціальності "Корпоративна справа". Необхідний базовий рівень освіти для зарахування: повна вища за спеціалізацією "Управління корпораціями в машинобудуванні" спеціальності "Корпоративна справа" загальноосвітнього напрямку "Управління". Форма фінансування: змішана (20% бюджетного; 80% комерційного). Характер викладу дисциплін кандидатського мінімуму: обов'язковий, визначений Вищою Атестаційною Комісією й Міністерством освіти і науки України до національних і світових тенденцій економіки та управління, гуманітарно-освітніх наук. Перелік тем дисертаційних досліджень: за актуальними проблемами національного управління корпораціями в машинобудуванні у державі з ринковими відносинами.

III. Рекомендований бібліографічний ресурс (забезпечення) з науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави.

Це винятково науково гнучке, систематизоване генерування й системна еволюція бібліографічних описів за спеціальним, профільним інформаційними блоками корпоративної

справи в машинобудуванні держави, що обов'язкові до безперечного виконання у сукупності з паралельним повноцінним врахуванням ряду головних правил: необхідність превентивного усвідомлення, наступного використання обумовленої галуззю управління; завершеність попереднього трактування, майбутнього застосування креативу, трансформації бібліографії економічного, підприємницького, менеджментарного, управлінського елементів окресленої частиною педагогіки, вищої освіти; поза сумнівності дотримання внутрішніх нормативів, міжнародних вимог при їх формуванні та розвитку, що породжені національними, світовими соціально-економічними потребами до них; доцільність супроводу реалізації передостаннього на базі результатів втілення перших двох тощо [20].

ВИСНОВКИ

Таким чином, результати аналізу літературних джерел [1—5, 9—19, 21, 22], врахування опублікованих індивідуальних доробок [6—8, 20] і власні дослідження автора за проблемою науково-освітньої підготовки фахових керівних кадрів для корпорацій в машинобудівній галузі економіки України й шляхів її розв'язання дають змогу зробити основні висновки:

— головними причинами, спонукуючими низький рівень освітньо-кваліфікаційної підготовки їх керівників, є відсутність: обов'язкового викладу дисципліни "Основи корпоративного управління" на всіх економіко-управлінських спеціальностях; окремого напрямку, відповідної спеціальності і спеціалізації, що забезпечили б підготовку виключно фахових керівних кадрів під їх потреби та замовлення; гнучкого, ринково адекватного в національному і міжнародному аспектах українського стандарту, програм й планів, методологічних рекомендацій з підготовки та перепідготовки винятково фахових керівників для них загальними, спеціальними вищими навчальними закладами, установами держави, ін.;

— використання запропонованого автором варіанта наукової новизни сприятиме: забезпеченню якісної первісної підготовки керівних кадрів до потреб їх функціонування й розвитку, світових тенденцій і перспектив; покращенню управління їх виробничо-господарською діяльністю; максимальній популяризації підготовки винятково фахових керівних кадрів для них; формуванню керівними кадрами гнучкої виваженої корпоративної політики, ін.;

— головною відмінністю запропонованого автором варіанта наукової новизни від існуючих методологічних рекомендацій є те, що вони сформовані на ґрунті інтегрування основних засад новаційного, системного, структурно-функціонального і комплексного підходів;

— використання новаційного

підходу при формуванні запропонованого автором варіанта наукової новизни дозволить чітко систематизувати інформаційні базові дані за результатами національних і світових науково-практичних здобутків в сфері корпоративного бізнесу й управління ними у зручну для використання форму змістовного наповнення зазначеного (преамбула, програми освітньо-професійної й науково-педагогічної підготовки фахових керівних кадрів, бібліографічний ресурс-забезпечення); своєчасно, повномірно і логічно подати необхідні інформаційні базові дані за основними та додатковими спеціальними й загальними дисциплінами; окреслити логічно-структурну формулу підготовки фахових керівних кадрів, подати повний перелік основних і додаткових дисциплін підготовки фахових керівних кадрів для них тощо.

Майбутній доробок повинен розкрити питання формування рекомендаційного Національного стандарту підготовки кадрів з "Корпоративної справи" ВНЗ III—IV рівнів акредитації, обумовити проблематику фінансування підготовки керівних кадрів для корпорацій в машинобудуванні держави, ін.

Література:

1. Андронов В. В. Корпоративное предпринимательство: менеджмент, финансы, государственное регулирование: Монография. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2003. — 478 с.
2. Андронов В. В. Корпоративный менеджмент в современных экономических отношениях: Монография. — М.: ЗАО "Издательство "Экономика", 2004. — 236 с.
3. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятия: Монография. — К.: Центр учеб. лит., 2005. — 648 с.
4. Гриньова В. М. Організаційно-економічні основи формування системи корпоративного управління в Україні: [монографія] / В. М. Гриньова, О. Є. Попов. — Х.: ХДЕУ, 2003. — 324 с.
5. Корпорації: управління та культура: [монографія] / А. Е. Воронкова, М. М. Баб'як, Є. Н. Коренев, І. В. Матура. — Дрогобич: Вимір, 2006. — 376 с.
6. Кудря Я. В. Актуальні проблеми управління акціонерними товариствами в Україні // Актуальні проблеми економіки. — 2007. — №2 (68). — С. 68—73.
7. Кудря Я. В. Сучасний стан і шляхи розвитку акціонерних компаній в машинобудуванні України / Я. В. Кудря, Т. О. Жуковська // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 6 (84). — С. 143—157.
8. Кузьмін О. Є. Методологічні рекомендації щодо підготовки фахівців з корпоративного управління в Україні / О. Є. Кузьмін, Я. В. Кудря //

Проблеми науки. — № 4. — 2006. — С. 38—43.

9. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту / Підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / О. Є. Кузьмін, О. Г. Мельник. — К.: Академвидав, 2002. — 344 с.

10. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. — Львів: Центр Європи, 1995. — 176 с.

11. Менеджмент корпорации и корпоративное управление: [монография] / А. Н. Асаул, В. И. Павлов, Ф. И. Бескиер, О. А. Мышко. — Санкт-Петербург: Гуманистика, 2006. — 328 с.

12. Курс корпоративного управління для економічних, юридичних факультетів та факультетів фінансів й менеджменту ВНЗ: [збірник програм. Проект USAI "Міжнародні стандарти бізнесу і корпоративного управління"]. — Х.: 2003. — 68 с.

13. Матросова Л. М. Менеджмент системи дистанційного навчання / Л. М. Матросова, М. А. Семенов // Економічний вісник Донбасу. — 2006. — №2—3 (4—5). — С. 155.

14. Мельник С. В. Проблеми підготовки кадрів вищої кваліфікації в галузі економічних наук // Проблеми науки. — №6. — 2005. — С. 2—8.

15. Павлов В. І. Корпоративне управління в акціонерних товариствах: [монографія] / В. І. Павлов, О. А. Мишко. — Луцьк: Надстир'я, 2006. — 180 с.

16. Паламарчук С. В. Шляхи вдосконалення підготовки керівників вищого рівня / С. В. Паламарчук, М. В. Францов, С. М. Цвілий // Актуальні проблеми економіки. — №6. — 2004. — С. 187—191.

17. Розпорядження Кабінету Міністрів України "Про затвердження заходів щодо вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців з питань фондового ринку та корпоративного управління в Україні на 2001—2005 роки" від 25.10.2001 р.

18. Ткач К. І. Економічні проблеми функціонування та розвитку корпоративних структур в економіці України: [монографія]. — Одеса: Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень НАН України, 2004. — 186 с.

19. Указ Президента України "Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах" від 21.03.2002 р.

20. Шмідт М. П. Теоретико-методологічні основи бібліографічного забезпечення підготовки фахових управлінців з корпоративної справи // Вища школа. — № 6. — 2008. — С. 37—49.

21. Щегорцев В. Корпоративный университет как новый тип непрерывного процесса обучения. — М.: Служба кадров. — №5. — 2005. — С. 18—22.

22. Якутин Ю. В. Интегрированные корпоративные структуры: развитие и эффективность: [монография]. — М.: ЗАО "Издательский дом "Экономическая газета", 1999. — 350 с.

Стаття надійшла до редакції 09.02.2009 р.