

УДК 658.9

Батюк Б.Б., к.е.н., доцент, **Диндин М.Л.**, асистент[©]
*Львівський національний університет
ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького*

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛІНСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Процес професіоналізації менеджменту в Україні протікає в складних умовах тектонічних змін усіх сторін життя суспільства. Комплексне науково-обгрунтоване вирішення проблем професіоналізації істотно вплине на якість менеджменту в Україні та її інтеграцію у світовий економічний простір.

Ключові слова. Менеджер, професіоналізм, стратегія.

Вступ. Ефективність аграрних підприємств лише на третину залежить від вкладення в матеріально-речові елементи виробництва. Решта залежить від людського чинника – інтелектуального капіталу, кваліфікаційного рівня і здібностей керівників і спеціалістів.

Загальні вимоги до керівника (менеджера) містяться в законодавстві про працю, правилах внутрішнього розпорядку та інших документах, а спеціальні вимоги викладені у кваліфікаційних довідниках, службових інструкціях і деяких нормативних актах. Але ці вимоги є конкретизовані стосовно певної посади та умов, за яких доведеться працювати менеджеріві.

Як показує досвід, становлення ринкової економіки в країнах, які змінили орієнтацію економічного розвитку, в наш час на керівників зовнішніми факторами здійснюється суттєвий вплив, який трансформує особистий тип керівництва відповідно до ситуації. Наприклад, зміна галузевої структури й перехід переважно на горизонтальні зв'язки завели в безвихідь багатьох керівників, а їхній багатий особистий і виробничий досвід зайшов у суперечність з реальною дійсністю. Керування за аналогією, як це було раніше, не приносило успіху, а більшість усталених схем дій заганяла в глухий кут. Чимало керівників виявилося неготовими й до конкуренції. Відсутність спеціальної професійної підготовки до діяльності за ринкових умов остаточно ускладнила становище багатьох керівників і призвела до занепаду управлінського потенціалу в організаціях. З урахуванням значних зовнішніх чинників впливу має здійснюватися процес керування та відтворюватися трудовий потенціал (рис.1).

© Батюк Б.Б., Диндин М.Л., 2011



Рис. 1 Зовнішні чинники впливу на діяльність працівника.

В ідеалі кожна соціально-економічна система має необхідність як у загальній моделі особистості керівника, так і в моделі посади керівника. На основі цих моделей здійснюється формування трудового потенціалу працівника та його розширене відтворення, збереження.

Матеріали і методи. Матеріалами слугувала навчально-методична література з професіоналізації менеджменту та наукова література з управління персоналом і становлення сучасного менеджменту в Україні, Internet база, дослідження в організаціях та підприємствах, історичні та інші матеріали з галузі менеджменту. При проведенні дослідження використані методи спостереження, аналізу і синтезу та формалізації.

Результати дослідження. Основою формування потенціалу керівника є виконання численних соціальних ролей, пов'язаних із соціальними процесами і структурами організації. Для виконання цих завдань менеджер має володіти певними рисами. Вони формують модель особистості керівника, яка має змінний характер залежно від виду діяльності, але загалом стає орієнтиром.

Процес відтворення професії менеджера визначається як формування – підготовка не тільки у спеціально організованій навчальній діяльності. «Досвід як основа навчання вимірюється в управлінні не тривалістю перебування в «статичному» стані (стаж, вислуга років), а має більш «динамічні» характеристики. У цілому управлінський досвід можна визначити як суму і якість прийнятих менеджером рішень» [2, с.55].

В українській культурі існує тенденція надто перебільшувати власний досвід і знання, що спричиняє небажання навчатися далі. Значна частина вітчизняних керівників покладається на здоровий глузд, везіння, нехтують науковими засадами, сприймають необхідність перманентного навчання менеджерів як небажані витрати, а не як інвестування у розвиток організації. «Відповідальні менеджери, що проробили на своїй посаді по тридцять років, не обов'язково мають тридцятирічний досвід. Скоріше, це однорічний досвід, повторений тридцять разів» [3, с.201].

В Україні притаманна проблема неоднорідності менеджменту і майже повна відсутність справжнього менеджменту, тобто такого, який використовується в управлінській практиці постійно. Об'єднавши дослідження різних авторів, можна виділити три види менеджменту:

- менеджмент радянської моделі, усе ще властивий не тільки державним організаціям, але і переважній більшості приватизованим підприємствам, в яких колишне керівництво зберегло свої позиції. Сутність і форма управління не зазнали тут будь-яких серйозних змін, тому здебільшого ці організації переживають глибоку кризу, хоча їхні керівники стали за останні роки значно багатші, ніж колись. Зазначений вид менеджменту не піддається професіоналізації, тобто перетворенню на справжній ринковий менеджмент, оскільки у цих керівників відсутня мотивація до оволодіння менеджментом і вони нездатні зробити це (вік, неадекватна освіта, адміністративні стереотипи, незнання іноземних мов, залученість до регіональних кланів тощо). Відповідно більшість організацій, керованих ними, у перспективі приречені;

- менеджмент сучасної моделі, спостерігається в нових приватних структурах, серед керівників яких чимало інженерів, програмістів тощо, але практично немає професіоналів-керівників. Саме серед них дуже поширене суміщення в одній особі вищого керуючого і власника підприємства, часто його засновника. Їхня мотивація до успішного розвитку свого бізнесу досить сильна, і це передумова для про професійної діяльності цієї групи менеджерів. Багато хто з них прагне одержати другу управлінську, економічну чи юридичну освіту. Річ у тім, що на початку реформування бізнес був примітивно простий, рішення для досягнення успіху були очевидними, адже панував дефіцит, і менеджмент на основі здорового глузду цілком забезпечував нормальне функціонування організації. Знання стратегічного управління, управлінського обліку, маркетингу, фінансового менеджменту й інших «примудростей» західного зразка не були необхідні. Але зараз становище змінилося докорінно внаслідок насичення ринку імпортованими товарами і загострення конкуренції. Для нормального управління організацією одного здорового глузду недостатньо. Якщо керівництво не усвідомлює цього, організацію очікує крах. Якщо ж керівництво прагне навчитися справжнього менеджменту, залучає фахівців нової формації – ці зусилля забезпечать організаційний розвиток ця група менеджерів – основний резерв для професіоналізації;

- менеджмент іноземної фірми. Корпорації, які працюють на українському ринку і користуються послугами рекрутингових агенцій для добору вищих і середніх менеджерів, при чому вищі менеджери найчастіше іноземці. Як правило, закордонні організації діють на всіх нових ринках відповідно до стратегічних планів, розроблених у головних штаб-квартирах. Тому вони відчувають потребу в педантичних, організованих виконавцях, що не виявляють ініціативи і не прагнуть до інновацій. Зазвичай, іноземні компанії намагаються перенести материнську організаційну культуру на український ґрунт, тому в менеджерів висока заробітна плата і непогані кар'єрні перспективи. Однак це супроводжується необхідністю адаптуватися до чужих культурних норм і

зразків ділової поведінки. Ці організації сприяють професіоналізації менеджменту в Україні як через персонал своїх фірм, так і через партнерів цих фірм, у першу чергу, з числа підприємств другої групи. Звісно, в умовах України не варто перебільшувати роль західного менеджменту, що нерідко виявляється безпомічним у рішенні наших специфічних конкретних питань, але помилково і недооцінювати цю роль.

Висновки. Стратегія поведінки, що формується керівником, задає спрямування довготривалій активності, слугує критерієм вибірковості поведінкових реакцій у різних ситуаціях, за яких реалізуються можливості особистості, трудовий потенціал керівника. Можливий його розвиток і використання, мотиваційні чинники, що впливають на його реалізацію, без сумніву, несуть відбиток сучасної соціально-економічної обстановки.

Таким чином, процес професіоналізації менеджменту в Україні протікає в складних умовах тектонічних змін усіх сторін життя суспільства. Комплексне науково-обґрунтоване вирішення проблем професіоналізації істотно вплине на якість менеджменту в Україні та її інтеграцію у світовий економічний простір. Вихід з кризи Україною не може бути знайдений поза контекстом загальноцивілізованих проблем світового розвитку, переходу до наступного етапу розвитку професійного менеджменту: етап глобального підходу з розвитком транснаціональних організацій і транс професіоналізму.

Література

1. Голик Б.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки. - К.: КНТЕУ, 2010.-109 с.
2. Іванова І.В. Професіоналізація менеджменту. - К.: КНТЕУ, 2008.-695 с.
3. Токарський М.В. Формування менеджера в ЄС. - Донецьк: ДонУУ, 2009. – 206 с.
4. Хміль Ф.І. Становлення сучасного менеджменту в Україні. - Львів: ЛКА, 2006.- 206 с.
5. Ящук В.С. Основы менеджмента. –М.:Триада, 2010. – 97 с.