

УДК : 334.021

Е. А. Кузнєцов,

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та управління
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058, Україна
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

НАУКОВО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОЦЕСУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

У статті розглядаються проблеми розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні. Обґрунтовується необхідність професіоналізації управлінських кадрів, які є найбільш дефіцитним ресурсом сучасного реформування економіки України. Досліджуються деякі структурні елементи механізму впровадження професіоналізації управлінської діяльності в Україні. Показана роль університетів у розвитку системи менеджмент-освіти та досліджуються фактори ризику цієї діяльності, які спричиняють процеси гальмування професіоналізації управлінської діяльності в Україні.

Ключові слова: професіоналізація управлінської діяльності, менеджмент-освіта, фактори ризику, інноваційна підготовка, управлінська свідомість, етапи професіоналізації, зміст управлінської підготовки, критерії оцінки, результативність менеджменту.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сьогодні основний ресурс, який є особливо дефіцитним – це професійна компетенція управлінських кадрів. При цьому більша частина управлінців із оптимізмом називають себе професіоналами найвищої проби. Скептичне відношення суспільства до результативності таких управлінців має, разом з іншими негативними факторами, ще одну проблему – це приниження і дискредитація самої ідеї менеджменту як професійної сфери діяльності. Менеджмент обов'язково повинен мати позитивний і соціально важливий результат діяльності, як на рівні окремого підприємства, так і в цілому усього суспільства [1, с. 20]. У більшості випадків, ми бачимо серед менеджерів достатньо сумнівну точку зору про свої професійні здібності, яку можна визначити «синдромом повноти управлінської компетенції». Ця обставина створює ілюзію, що «мені все вдається і є постійна готовність обійняти будь-яку управлінську посаду». Це дуже негативна тенденція сучасного розвитку практики управлінської діяльності. *Масове входження в управлінський процес бездарних управ-*

лінців є прикладом нерозвиненості масової управлінської свідомості, що, власне, характеризує нерозвиненість, в першу чергу, соціально-економічних відносин у суспільстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблеми професіоналізації менеджменту, а також розвитку інноваційних форм професійної системи менеджменту висвітлюються в працях українських та зарубіжних дослідників: Р. Абрамова, Р. Анкоффа, І. Ансоффа, М. Армстронга, О. Аузана, Ч. Барнарда, Ю. Бажала, Б. Беккера, Р. Бітті, Д. Гвішиані, Л. Гітельмана, Д. Гоулмана, П. Друкера, Д. Дункана, О. Ісаєва, Б. Карлофа, Д. Кокуріна, С. Каммінгса, М. Крота, В. Маршева, Б. Мізюк, Б. Мільнера, Г. Мінцберга, А. Московської, О. Попова, Г. Попової, А. Пригожина, І. Риженкової, М. Ротера, Ю. Сафонова, О. Стражного, О. Турецького, М. Уперенко, Н. Ушенко, Г. Хемела, Д. Ходкінсона, М. Хюзинда, Г. Щедровицького та ін. Їхні дослідження щодо методологічного і практичного розвитку системи управлінської діяльності направлені на висвітлення ролі менеджменту для соціально-економічного розвитку сучасного суспільства. Достатньо ґрунтовно розглянуто проблеми розвитку операційної системи менеджменту, функціональних технологій управлінського процесу, історії формування сучасного менеджменту, мотиваційних механізмів і процесів адміністрування. Приділяється увага дослідників також до системи підготовки управлінських кадрів і ролі держави у цьому процесі.

Соціокультурний і філософський контекст дослідження процесу професіоналізації управлінської діяльності пов'язаний з дослідженнями таких видатних вчених як М. Амосов, М. Бердяєв, О. Богданов, І. Мечников, А. Камю, К. Уїлбер, П. Фейєрабенд, Г. Хофстеде, К. Ясперс та ін.

Постановка завдання. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, в яких розглядаються питання розвитку системи менеджменту та професіоналізації управлінської діяльності, практично відсутні роботи з методології професіоналізації менеджменту, формування та інноваційного розвитку професійної системи менеджменту, механізму професійної підготовки управлінського персоналу, зокрема, на етапах практичної діяльності управлінців.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професіоналізація – процес, пов'язаний з удосконаленням професійної діяльності людини. Його можна розглядати як один з найголовніших процесів людського життя, оскільки він займає більшу частину життя і є інструментом реалізації основних мотивів та життєвих потреб. В економічному сенсі цей

процес забезпечує фінансовий добробут та здатен підвищувати якісний рівень життя. Більш того, в багатьох сферах людської діяльності і в тому числі в менеджменті від рівня професійної підготовки залежать результати та показники діяльності інших людей: клієнтів, підлеглих, колег по роботі та інших контактних аудиторій.

Якість професійної підготовки менеджера можна вважати передумовою ефективної реалізації управлінського процесу, підвищення конкурентоспроможності економічної організації, формування репутації бренду компанії тощо. Тому питання професіоналізації праці менеджера, а особливо питання організації цього процесу потребують глибокого дослідження, аналізу та висновків. Це необхідно для ідентифікації факторів впливу на процеси професіоналізації, чинників підвищення якості професійної підготовки менеджера аби мати змогу удосконалити (змодельовати) систему підготовки (перепідготовки) управлінських кадрів.

Під професіоналізацією в рамках даного дослідження розуміється процес становлення професіонала. Цей процес охоплює: обрання людиною професії з урахуванням своїх можливостей і здібностей; опанування правил та норм професії; формування і усвідомлення себе як професіонала; збагачення досвіду професії власним внеском і розвиток своєї особистості засобами професії тощо. Інакше кажучи, професіоналізація – це цілісний безперервний процес становлення особистості фахівця, який починається з моменту обрання майбутньої професії і закінчується з припиненням активної трудової діяльності.

Для оцінки рівня професіоналізації використовують дві групи критеріїв – об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних критеріїв відносять такі, які характеризують продуктивність діяльності, тобто якість та плідність праці, надійність, сучасність тощо. Для кожного виду діяльності ці критерії набувають специфічної форми, тому пошуком їх адекватних індикаторів – спеціальна задача дослідження процесів професіоналізації (рис. 1).

Друга група критеріїв виступає в формі показників задоволення працею, професією в цілому, а також у вигляді показників професійної самоідентифікації і відношенням працівника до себе як до суб'єкта професійної діяльності. За своїм змістом ці показники відносять до групи самостійної оцінки, вивчення яких тісно пов'язано з проблематикою свідомості та самоусвідомлення особистості, механізму рефлексії, самооцінки, самоконтролю, особистої мотивації і, в кінцевому випадку – індивідуальної організації управлінської праці.

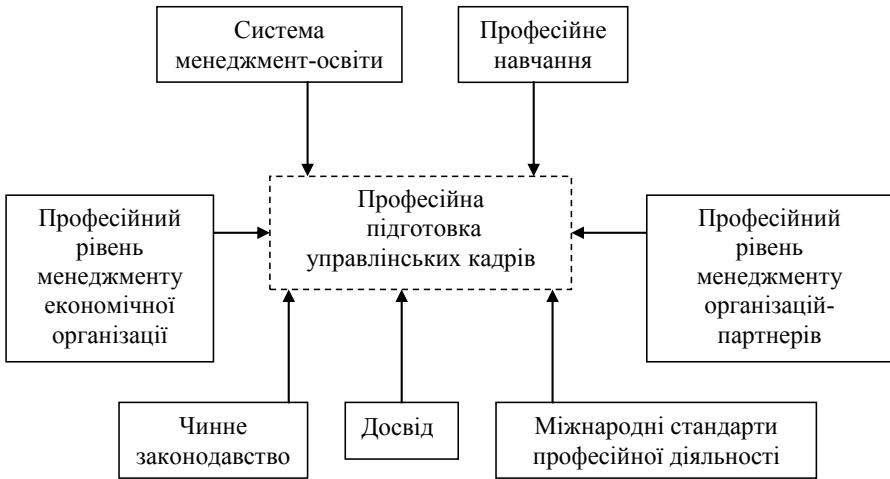


Рис. 1. Фактори впливу професіоналізації управлінських кадрів (складено автором).

Процес професіоналізації управлінської діяльності вписується в загальне розуміння розвитку професіоналізації, але має також свої особливості, які пов'язані зі специфікою управлінської праці (рис. 2).

Методологічні проблеми розвитку професіоналізації управлінської діяльності є важливим компонентом розвитку сучасних університетів, які виконують роль генератора нових наукових ідей в розвитку інноваційної економіки. Саме якість стану університетів значною мірою визначає рівень розвитку суспільства в цілому. Діяльність сучасних класичних університетів є достатньо розгалуженою. В першу чергу, університети займаються професійною підготовкою фахівців з різних галузей знань, напрямків та спеціальностей. Ця діяльність є традиційною, але умови її реалізації для університетів значно змінились. З'явився ринок освітніх послуг, на якому очікування споживачів не завжди співпадають з можливостями університетів. З'явилися нові напрямки професійної підготовки фахівців, нові галузі знань, які потребують формування та розвитку науково-дослідних, аналітичних та практичних баз знань професійної діяльності. Такою відносно новою сферою діяльності університетів є підготовка за напрямком менеджмент. Крім того, необхідно відзначити, що спектр практичних потреб у фахівцях з менеджменту має більшу динаміку в порівнянні з можливостями університетів.

ТЕРМІНОЛОГІЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ	ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОЦЕСНОГО СТАНУ ЛЮДИНИ
Спеціаліст, фахівець	Підготовлена людина, що володіє певними професійними знаннями, вміннями та навичками. Процес його підготовки і формування являє собою становлення комплексу професійно важливих якостей. Специфічна певна структуру його дій – відтворення отриманих, присвосних умінь і способів виконання діяльності в будь-яких ситуаціях
Професіонал	Характеристика людини, що виражається в його здатності вийти за межі власної діяльності для її аналізу, оцінки та подальшої організації. Провідними поняттями для характеристики людини як професіонала стають «рефлексія», «активний спосіб існування», «етос» і «культура». Професіонал є результат особистої професійної і соціокультурної активності людини
Професіоналізація	Відображає процес саморозвитку людини протягом життя, в рамках якого відбувається становлення специфічних видів суб'єктної активності особистості на основі розвитку і структурування сукупності професійно орієнтованих її характеристик, що забезпечують реалізацію функцій пізнання, спілкування і регуляції у конкретних видах діяльності і на етапах професійного шляху. Професіоналізація суб'єкта діяльності є процесом динамічним і відбувається протягом всього професійного життя і не обмежується яким-небудь одним періодом

Рис. 2. Основні визначення процесу професіоналізації (складено автором)

Підготовка менеджерів в університетах визначає як необхідну складову – формування та розвиток науково-дослідної бази професійної системи менеджменту. Визначати професійну систему менеджменту на базі економічної підготовки, або розглядати її як комплексну (міжгалузеву) не є перспективним для розвитку управлінської діяльності. Необхідно визначитися з точки зору розуміння специфіки управлінської діяльності та науково-дослідної бази знань сучасного менеджменту.

Враховуючи ці обставини, важливо визначити основні виклики українського суспільства щодо підготовки університетами фахівців з менеджменту:

- професійні знання, отримані в університеті повинні бути не

тільки адекватними до сучасної управлінської діяльності, але також мати інноваційну складову з метою працевлаштування в майбутньому;

- викладачі університетів мають бути не тільки методистами, але також науковими дослідниками, які систематично та якісно ведуть свої наукові проекти;

- фінансування університету сьогодні доцільно здійснювати, в першу чергу, в систему розвитку інноваційних технологій навчального та науково-дослідного процесу.

Необхідно також врахувати додаткові проблеми, які пов'язані зі специфікою сучасного розвитку України, а саме:

- на всі вказані вище виклики відповіді узгодженої не існує, або ведеться тривала дискусія, навіть, в експертному середовищі;

- управлінський ресурс є найбільш дефіцитним в системі управління, як бізнесових організацій, так і державних установ, але системного механізму якісної підготовки управлінських кадрів немає;

- відсутність професійно підготовлених управлінців в державі не дозволяє подолати системні кризові процеси в економіці, що шкодить ефективній реалізації цілей щодо реформування економіки та суспільства;

- лідерський потенціал, який є результатом ефективного розвитку професіоналізації менеджменту, має слабку реалізацію, або не реалізується зовсім в системі практичної управлінської діяльності.

Таким чином, необхідно об'єктивно визнати той факт, що ефективність системи професіоналізації менеджменту в Україні досить низька, а сам процес професіоналізації менеджменту потребує значних змін і певних системних дій. Визначимо основні завдання в розвитку процесу професіоналізації менеджменту в Україні.

1. Необхідно подолати плюралізм точок зору щодо професійної специфіки менеджменту в цілому та сутності управлінської праці як специфічної професійної діяльності.

2. В системі управлінської освіти необхідно інвестувати в розвиток інноваційної методики навчання, покращення професійної компетенції викладацьких кадрів, в університетську управлінську науку, як і в університетську науку в цілому.

3. Професіоналізацію менеджменту не потрібно порівнювати тільки з управлінською освітою. Необхідно говорити про розвиток також системи професійної підготовки протягом всього терміну діяльності управлінських кадрів.

4. Доцільно створити професійні організації (асоціації) для горизонтальної експертизи менеджмент-освіти та системи професійного навчання.

5. Важливо подолати скептичне відношення бізнес-середовища до процесів професіоналізації менеджменту, розвитку управлінської науки та університетської менеджмент-освіти.

Створення ефективного середовища для розвитку системи професіоналізації менеджменту в Україні є об'єктивною умовою для реалізації соціально-економічних реформ та інтеграції українського суспільства в європейський та світовий простір.

Перетворення менеджменту в професійну діяльність (професіоналізація), здійснюється за участю усіх зацікавлених сторін – науково-дослідного та викладацького складу університету, представників бізнесу, держави та суспільства в цілому. Тут необхідно відмітити, що кожен суб'єкт цієї діяльності створює своє розуміння процесу професіоналізації менеджменту. Деякі форми комплексного бачення цього процесу, а також різні форми змішування та заміщення шляхом приєднання менеджменту до економіки ми раніше розглядали. В цьому випадку формується менеджер, який отримує якості інженера, але в контексті економічних знань.

Для визначення специфічних особливостей професіоналізації менеджменту скористаємось підходом П. Друкера, який доповнить наше розуміння поняття «професіоналізація менеджменту» [2, с. 489-497]. Важливо визначити наступні позиції, які значним чином уточнюють процес аналізу цієї проблеми.

Перше. Менеджер відповідає за загальний результат в діяльності організації. Це є основний критерій ефективності менеджера. Кінцевою метою діяльності менеджера і організації є задоволення інтересів споживачів.

Друге. Межа між «групою управління» і «співробітниками-виконавцями» в багатьох випадках не співпадає з адміністративною ієрархією та формальним складом керівних посад.

Третє. Група менеджерів сучасної організації неоднорідна. В цю групу входять традиційні менеджери, які мають значну кількість підлеглих та відповідають за роботу інших людей; менеджери – «індивідуальні вкладники», які не займають керівних посад, але відповідають за результати діяльності організації в якості експертів та «лідерів команд»; проміжна група, члени якої можуть виконувати функції лідера команди в залежності від зміни завдань, виконувати функції консультантів керівників або наглядові функції по відношенню до персоналу в конкретній сфері.

Четверте. Значні зусилля високопрофесійної управлінської праці знаходяться на середньому рівні управління. Концентрація управлінського впливу на середньому рівні ієрархії управління відповідає основній специфіці менеджменту – формувати механізми реалізації поставлених цілей розвитку економічної організації.

П'яте. Необхідною умовою якості роботи менеджера є його професійна автономія. З одного боку, це відрізняє менеджера від такого керівника, який діє в рамках певної функції, з іншого боку – від професіонала, який створює свою кар'єру і не піклується про трансляцію своїх знань іншим співробітникам організації. В цьому випадку менеджер відповідальним тільки за свою працю, а не за результати організації в цілому.

Шосте. Сьогодні менеджмент переживає нові етапи формування, знаходиться в перехідному стані, в пошуках нових визначень та умов діяльності. Завдання роботи менеджера здобувають інноваційний контекст, що визначає необхідність формування інтелектуального капіталу організації та ефективності управлінського капіталу.

Сьоме. Система освіти менеджера та його постійне професійне навчання протягом усієї його управлінської кар'єри передбачає створення інтеграційного механізму в системі: «наука – освіта – інноваційна практика». В цьому випадку необхідно створювати не тільки якісну пропозицію менеджерських знань, але і формувати якісний структурований попит на ці знання.

Попри все, існує підтримка процесу професіоналізації менеджменту у суспільстві та професійному середовищі експертів, практиків, науковців. Але також існують перешкоди в процесі витиснення «любительства» з професійної управлінської діяльності. Популярність професії менеджера, широкий розвиток і престиж шкіл менеджменту та різноманітних програм MBA, удосконалення технологій підготовки менеджерів не створюють в повній мірі позитивної динаміки розвитку ринку на користь професіоналів з дипломами менеджерів [3]. Не можна сказати, що ринок праці повністю відвернувся від професійних менеджерів, але є очевидним факт того, що фахівці, які отримали диплом менеджера, не визнаються роботодавцями як ефективні управлінці. Особливо це стосується малого бізнесу в якому професіоналізація управлінської діяльності не потрібна, оскільки власник, як ініціатор цього бізнесу, втрачає свої переваги в організації та контролі цього бізнесу. Також необхідно відмітити, що в Україні відсутні національні традиції кар'єри менеджера. Наприклад, призначення або перехід менеджера з одного рівня ієрархії

організації на другий проходить без урахування досягнутих та майбутніх професійних якостей керівника і його результативності. З іншого боку, відсутні механізми розвитку управлінської кар'єри для талановитих та результативних менеджерів.

Одна з вагомих причин такої ситуації пов'язана з відсутністю прямої залежності між дипломом менеджера і його реальною практичною роботою. Це, в першу чергу, говорить про помилкову концепцію управлінської освіти, про помилкові стандарти освіти, про невідповідність до навчального процесу як тих хто навчається, так і викладацького складу [4, с. 8-12].

Необхідно визначити ряд факторів, які стримують сьогодні процес розвитку професіоналізації менеджменту в Україні. В першу чергу, відсутній ефективний горизонтальний контроль за формуванням та розвитком управлінської діяльності. Іншими словами, відсутня не тільки професійна експертиза якості та результативності управлінської діяльності, але також відсутній сам суб'єкт цієї професійної експертизи. Помилковим є шлях, коли характер та зміст сучасної управлінської праці відомий лише державним органам, роботодавцю або адміністрації університету. Необхідно створювати умови для розвитку професійних асоціацій з менеджменту, а також становлення процесів їх незалежності і якості при визначенні членства в асоціації та формуванні груп запрошених експертів.

Таким чином, можливе твердження, що процес професіоналізації менеджменту в Україні не став ще об'єктивно зрозумілим і об'єктивно необхідним. Зрозуміло, що в останній час все частіше говорять про необхідність реформ в цій сфері. Будь-яка ідея соціально-економічного реформування повинна мати механізм реалізації, який є основним напрямком професійних зусиль менеджменту. Скажемо про основні проблемні місця процесу професіоналізації менеджменту в Україні.

Перше. У професійному середовищі економістів, менеджерів, політиків, державних управлінців відсутня чітка позиція щодо основних складових елементів професійної системи менеджменту. Плюралізм при визначенні професійної специфіки менеджменту у сучасних умовах заважає пошуку ефективних управлінських рішень.

Друге. У системі управлінської освіти всім учасникам цього процесу необхідно бути готовим відповідати на нові виклики інноваційного розвитку суспільства.

Третє. Процес професіоналізації менеджменту має певну динаміку та механізм дії. Результативний менеджер навчається протягом усі-

єї управлінської кар'єри, але це навчання не може бути повторенням університетських предметів. Важливо розуміти, що післядипломне навчання максимально повинно відповідати структурі майбутньої управлінської посади. Також здібність до швидкого навчання стає головною рисою сучасного менеджера.

Четверте. Враховуючи, що управлінський ресурс стає особливо дефіцитним для здійснення реформаторського курсу, для розвитку інноваційної економіки та досягнення необхідних соціальних показників розвитку суспільства, необхідно розробляти і починати реалізовувати програми сучасної професійної підготовки управлінських кадрів, які мають високий показник результативності. Необхідно розробити Закон України «Про професійну підготовку управлінських кадрів». Інноваційний розвиток управлінської практики стає неможливим без інноваційного розвитку управлінської науки та освіти.

П'яте. Сьогодні існує багато критики щодо розвитку менеджмент-освіти, рівня управлінської науки, якості стандартів професійної управлінської діяльності і особливо критеріїв оцінки управлінської праці. Але в основному ця критика надходить від зовнішнього середовища професійної системи менеджменту. Необхідно звернути увагу, що зовсім недостатньо надходить ініціатив від самого професійного середовища управлінської науки і освіти, управлінського консалтингу і практиків менеджменту. Існує великий дефіцит в Україні на авторитетну позицію вчених та практиків щодо розвитку професійної системи менеджменту.

Шосте. Необхідні механізми розвитку зацікавленості українського бізнесу процесами професіоналізації менеджменту. Усі визнають необхідність професіоналізму будівника автомобільних доріг, агронома футбольного стадіону або сільськогосподарського підприємства, але не менеджера.

Сьоме. Якщо ми визнаємо управлінську діяльність як сферу складної розумової праці, то зрозумілим стає питання професіоналізації менеджменту. Складна управлінська праця потребує специфічної та складної системи навчання. Також важливо, що підготовка управлінських кадрів носить елітний характер і потребує якісного складу всіх учасників професійних програм навчання.

Розвиток менеджмент-освіти в університеті може стати особливим показником якості та результативності освітянської та наукової діяльності університету в цілому. Сучасні інноваційні організації, насамперед, створюють ефективні системи менеджменту, і саме управлінський персонал визначає конкурентоспроможність організації в суспільно-

економічному розвитку країни. Ефективний розвиток процесів професіоналізації менеджменту в постіндустріальній економіці наближає до створення сталих механізмів соціально-економічного розвитку та економічної безпеки країни.

Однією з методологічних проблем професіоналізації управлінської діяльності є майже повна відсутність технологій підготовки лідерів [5, с. 227-239]. Сьогодні важливо розуміти, що керівники як лідери не тільки повинні бачити робоче середовище в структурованій, раціональній і аналітичній формі, але й формувати можливості для його бачення як динамічної, комплексної та інноваційної системи. Це вимагає від керівників формувати креативну, інноваційну модель мислення. Таким чином, вони мають стати «агентами змін», які вводять ці зміни у всі сфери діяльності економічної організації. Відповідно, керівники повинні формувати внутрішні організаційні умови, які дадуть можливість реалізуватися продуктивним змінам. Керівник повинен створити для своїх підлеглих бажання до змін. Це говорить про те, що необхідно впровадити в управлінську освіту такі професійні технології навчання, які б враховували ці перспективи.

Для будь-якої організації, яка прагне до активних змін, необхідно створити інноваційну, управлінську та підприємницьку культуру. Керівники як лідери повинні прагнути до індивідуальних викликів і самовдосконалення. Необхідні лідери, які ставлять перед собою завдання бути у постійному процесі професійного навчання. Відповідно, єдиним шляхом, за яким економічна організація може створювати інноваційне середовище – це переосмислити старі шляхи діяльності і знайти нові можливості для інноваційного розвитку.

Чим більш активним є навчання, тим краще результат. Найважливішим підсумком управлінської освіти є формування незалежних мислителів, які можуть критично проаналізувати ситуацію. Активне навчання дає можливість розвивати навички та «зміст особистості менеджера». Не тільки участь, але і внесок необхідні в менеджмент-освіті. Внеском є те, що під час проведення занять здійснюється необхідна робота з метою осмислення концепцій, спірних питань і практик як для своєї, так і чужої вигоди. З метою поліпшення якості освітнього процесу необхідно використовувати технології професійного навчання щодо приведення до одного знаменника розуміння різних теорій і концепцій під час дискусій. Це є необхідним елементом професіоналізму керівника, який має здібності до пошуку компромісу і досягненню домовленостей щодо кінцевої результативності своїх дій.

Список використаної літератури

1. Друкер П. Эффективный руководитель / Питер Друкер ; пер. с англ. О. Чернявской. – 4-е изд. – Манн, Иванов и Фербер ; Эксмо, 2014. – 240 с.
2. Друкер П. Менеджмент : задачи, обязанности, практика / Питер Друкер; Пер. с англ. – Москва : ООО «И. Д. Вильямс», 2008. – 992 с.
3. Друкер П. О профессиональном менеджменте / Питер Друкер ; Пер. с англ. – Москва : Издательский дом «Вильямс», 2006. – 320 с.
4. Минцберг Г. Требуется управленцы, а не выпускники МВА. Жесткий взгляд на мягкую практику управления и систему подготовки менеджеров / Г. Минцберг ; Пер. с англ. – Москва : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2008. – 544 с.
5. Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 1200 с.

Стаття надійшла 20.03.2017 р.

Э. А. Кузнецов,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой экономики и управления
Одесского национального университета имени И. И. Мечникова
Французский бульвар, 24/26, г. Одесса, 65058, Украина
e-mail: edkuznietsov@gmail.com

НАУЧНО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРОЦЕССА ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА В УКРАИНЕ

В статье рассматриваются проблемы развития процесса профессионализации менеджмента в Украине. Обосновывается необходимость профессионализации управленческих кадров, которые являются наиболее дефицитным ресурсом современного реформирования экономики Украины. Исследуются некоторые структурные элементы механизма внедрения профессионализации управленческой деятельности в Украине. Показана роль университетов в развитии системы менеджмент-образования, исследуются факторы риска этой деятельности. Анализируются процессы, вызывающих процессы торможения профессионализации управленческой деятельности в Украине.

Ключевые слова: профессионализация управленческой деятельности, менеджмент-образование, факторы риска, инновационная подготовка, управленческая сознание, этапы профессионализации, содержание управленческой подготовки, критерии оценки, результативность менеджмента.

E. A Kuznietsov,

doctor of economics, professor,

Head of the Department of Economics and Management,

National University of Odessa after I. I. Mechnikov

24/26, Frenstuzkiy av., Odessa, 65044, Ukraine

e-mail: edkuznietsov@gmail.com

SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF MANAGEMENT PROFESSIONAL- IZATION PROCESS IN UKRAINE

Summary

The article deals with the problems of the management professionalization process in Ukraine. The necessity of managerial staff professionalization, which is the scarcest resource of modern reformation in Ukrainian economy, is substantiated. Some structural elements of the mechanism of management activity professionalization introduction in Ukraine are researched. The role of universities in the development of the management education system is shown and the risk factors of this activity are investigated, which cause the processes of management activity professionalization inhibition in Ukraine.

Keywords: professionalization of management activity, management-education, risk factors, innovative training, managerial consciousness, stages of professionalization, content of managerial training, evaluation criteria, management effectiveness.

References

1. Drucker, P. (2014). *Effektivnyi rukovoditel* [Effective manager]. Mann, Ivanov i Ferber ; Eksmo. [in Russian].
2. Drucker, P. (2008). *Mededzhment : zadashi, obiazannosti, praktika* [Management : tasks, responsibilities, practice]. Moskva : OOO «I. D. Viliams». [in Russian].
3. Drucker, P. (2014). *O professionalnom menedzhmente* [About professional management]. Moskva : OOO «I. D. Viliams». [in Russian].
4. Mintsberg G. (2008). *Trebuiutsia upravlentsy, a ne vypyskniki MBA. Zhestkiy vzgliad na miagkuuiu praktiku upravleniia i sistemu podgotovki menedzherov* [There is a need for the managers, not the graduates of MBA. Tough view of soft management practice and managers training]. Moskva : ZAO «Olimp-biznes». [in Russian].
5. Pula, M. & Yorner, M. (2002). *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Hu