

УДК 342

## НОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕНЕДЖЕРІВ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Кірдіна О.Г., д.е.н., доцент (УкрДАЗТ)*

*Розглянуто процес розвитку управлінського професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки на основі формування інтегрованої системи консультування, навчання та перетворюючих дій.*

**Ключові слова:** професіоналізм, менеджер, управління, метод, компетенція.

**Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями.** Сучасні економічні умови все більше ускладнюють управлінську діяльність: розширюються інформаційні можливості, підвищується роль спеціальних знань, збільшується число завдань, що розв'язуються в процесі управління. Сучасні реалії висувають нові вимоги до менеджерів - вимоги професіоналізму діяльності, а тому найважливішим завданням сьогодні стає професіоналізація управлінської діяльності. Також проблема підвищення професіоналізму менеджерів у вітчизняному бізнесі загострюється у зв'язку з необхідністю організаційної і технологічної модернізації промисловості і прискоренням переходу на інноваційний шлях розвитку.

Професіоналізм менеджерів стає одним з головних чинників реалізації інноваційного потенціалу промислової компанії, що визначає її конкурентоспроможність. Саме ця обставина підвищує актуальність розробки теоретичних основ професіоналізації менеджерів і створення наукової методології вдосконалення управлінської діяльності.

Слід визнати, що саме рівень менеджменту часто є головною причиною недоліків у здійсненні інноваційних перетворень.

**Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин загальної проблеми.** Формування професійної компетентності в управлінській діяльності є одним із найважливіших завдань професійної підготовки менеджерів. На це вказують численні дослідження українських та зарубіжних учених у сфері управління (Я. Дорога, В. Луговий, Дж. Рамен, О. Салогуб, В. Третяченко, А. Урбанович та ін. [1-6]). Ними з'ясовано, що характерними рисами професіоналізму сучасного менеджера є оволодіння управлінськими здібностями, які відповідають потребам професійної діяльності, сформованість професійного світогляду, схильність до

професійних цінностей та особистісного розвитку, потяг до безперервного професійного самовдосконалення. При тому, що тема професійної компетентності та підготовки управлінців достатньо розроблена, все ж таки, необхідно додатково зосередити увагу на питанні розвитку професіоналізму менеджерів на основі інтегрованої системи консультування, навчання та перетворюючих дій.

**Метою статті** є вивчення процесу розвитку управлінського професіоналізму менеджерів в умовах інноваційної економіки.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Проблема ефективності менеджменту - це комплекс питань, що включає системи, технології, комунікації, але його стрижнем є кваліфікація управлінського персоналу, що визначає ефективність використання та нарощування ресурсів компанії. Чим динамічніше зовнішнє середовище, складніше процеси виробництва, інформаційні потоки та організаційні процеси в компанії, тим вище складність і оперативність управлінських завдань, а відповідно вимог до професіоналізму керівників.

Поняття «професіоналізації» має різні змістовні аспекти. Термін професіоналізм в управлінській літературі використовується в таких значеннях [2, 4]:

1) сукупність вимог до працівника, що відповідають нормам, прийнятим професійною організацією;

2) комплекс характеристик суб'єкта діяльності, які відображають накопичений в певній сфері діяльності досвід, що забезпечує якісне виконання роботи та досягнення високих результатів у конкретному виді робіт;

3) сукупність якостей, що виражають моральну і соціальну відповідальність за змістом і результатами професійної діяльності.

Відповідно до першого підходу про професіоналізм можна говорити, якщо дотримуються наступні умови: фахівець має базову освіту та підвищення кваліфікації; володіє навичками, заснованими на теоретичних

знаннях; рівень його знань відповідає стандартам рівня знань представників певної професії, дотримується загальноприйнятих норм професійної поведінки. У даному контексті під професіоналізмом розуміється комплекс знань і практичних умінь, які відповідають стандарту в певній галузі діяльності, що визначають готовність працівника діяти встановленим чином відповідно до ситуації. Однак володіння стандартом діяльності ще не показник професійної майстерності. Це скоріше необхідний мінімум, з якого починається становлення професіоналізму.

Другий підхід до розуміння професіоналізму ґрунтується на виділенні змістовних параметрів діяльності людини, від яких залежать результати його робочої поведінки. В цьому випадку професіоналізм - це характеристика діяльності працівника, яка відображає практичну здатність знаходити найбільш ефективні способи виконувати певну роботу. Перш за все, професіоналізм означає, що працівники застосовують професійні знання при виконанні своєї роботи. Робота, виконана професійно, звичайно відрізняється тим, що вона заснована більше на фундаментальних поняттях, пов'язаних з практичним досвідом, ніж на імпровізованій реакції на події, обумовленої здоровим глуздом або стереотипами звичної поведінки. Професіоналізм, в першу чергу, визначається рівнем результатів практичної діяльності, які оцінюються за об'єктивними критеріями і суб'єктивним враженням зацікавлених людей.

У традиційному для пострадянських країн значення професіоналізму передбачає зростання знань, навичок, умінь, компетенцій і в цілому можливостей реалізувати свої здібності у трудовій діяльності. У західних країнах в нього включають не тільки когнітивні та інструментальні здібності здійснювати конкретну трудову діяльність, але також соціальні аспекти розвитку групи людей, що відносяться до однієї професії.

Вітчизняним підприємствам весь час доводиться діяти в непередбачуваному, часто змінюваному середовищі. Швидко мінливі умови бізнесу - нові умови роботи з партнерами, правила державного регулювання, запити клієнтів, що змінюються - все це вимагає від управлінців іншого набору управлінських якостей. Не дивно, що останнім часом однією з ключових фігур реформованої української економіки стає професійний менеджер. Французький дослідник А. Файоль визначає риси сучасного менеджера: 1) раціональне мислення, що спонукає оцінювати навколишній світ і результати своєї діяльності крізь призму логічних зв'язків; 2) освіту, яка дозволяє

виявляти макро і мікротенденції в сфері дії своїх професійних інтересів; 3) здатність планувати: ставити завдання, знаходити кошти для їх виконання, передбачати результати. Відповідно з таким визначенням менеджер повинен оцінювати і аналізувати ситуацію, прогнозувати і виробляти такий механізм управління, який міг би забезпечити досягнення поставленої мети.

Таким чином, враховуючи вищезазначене, під професіоналізацією менеджерів розуміється процес становлення і розвитку управлінської діяльності відповідно до умов зовнішнього середовища, рівня існуючих знань в даній галузі, впливу організаційно-економічних регуляторів і інституційного середовища на її утримання.

Вищий рівень професіоналізації менеджера визначається здатністю збагачувати практику управління внесенням в цю галузь своїх власних новацій і знань, що відображають позитивний досвід вирішення нових завдань.

Розвиток професіоналізму керівників в промисловості визначається факторами різних рівнів управління економічною діяльністю (державний, регіональний рівні та рівень підприємства). Всі вони характеризуються складністю і різноманітністю, істотно розрізняються за ступенем керованості. Базовим у професіоналізації менеджерів слід визнати рівень підприємства, тому що тут здійснюється максимально концентрований вплив на їх розвиток. Він відбувається за наступними взаємопов'язаними, але відносно самостійним напрямками: 1) індивідуальний досвід вирішення практичних завдань; 2) методологічне та технологічне вдосконалення системи менеджменту; 3) навчання і підготовка; 4) характер взаємодії із зовнішнім середовищем; 5) корпоративна культура; 6) інформаційне середовище і технології роботи в ньому; 7) механізми саморозвитку для управління власною ефективністю.

Інтегрований ефект програм трьох рівнів забезпечує культурне, інтелектуальне, інформаційне та мотиваційне середовище для активізації процесів професіоналізації менеджерів промислових підприємств відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки. Це створює умови для кардинального вирішення кадрових проблем управління, що підвищує готовність менеджменту до вирішення завдань модернізації промисловості.

Скорочення періоду між появою нових знань і технологій, висока динаміка економічних умов, зміна вимог бізнесу змінили акценти в розумінні поняття управлінського професіоналізму. Процес змін у діяльності менеджера стає його головною рисою. Тому стосовно управлінської діяльності змінюється

саме поняття «професіоналізм».

Комплексна модель управлінського професіоналізму орієнтована на максимальне врахування практичної діяльності менеджерів і тенденцій її зміни під впливом зовнішніх чинників і вдосконалення систем управління промисловими компаніями. Повний склад моделі включає вісім компонентів: 1) знання; 2) предметно-галузеві компетенції; 3) інформаційно-аналітичні компетенції; 4) організаційно-комунікативні компетенції; 5) інноваційні компетенції; 6) підприємницькі компетенції; 7) гнучкі інтелектуальні моделі; 8) індивідуальні управлінські стратегії.

Ефективна управлінська діяльність є сукупність процесів і процедур використання повного складу даних функціональних компонентів для вирішення різних задач. Основу професіоналізації складають знання, які представляють собою комплекс з описових, причинних, процедурних і системних знань, що належать до певного об'єкту або процесу. Взаємозв'язок зазначених видів знань, створює основу для формування компетенцій та розвитку інших компонентів управлінської діяльності.

Компетенція - це практична здатність фахівця вирішувати конкретні завдання на основі систематизованих знань і досвіду їх застосування. Вона є основною одиницею аналізу практичної діяльності. Відповідно специфіці завдань модернізації промисловості в умовах переходу до інноваційної економіки в складі управлінського професіоналізму, зазвичай, виділяються такі види компетенцій: предметно-галузеві, інформаційно-аналітичні, організаційно-комунікативні, інноваційні та підприємницькі [3].

В сучасних умовах головним для менеджера стає швидкість і якість засвоєння нових знань і компетенцій, що дозволяють змінювати свою поведінку і швидко адаптуватися до нових завдань. Здатність самостійно формувати й удосконалювати нові компетенції, що відповідають умовам бізнесу, залежить від інтелектуальних моделей. Вони визначають потенціал професійного росту менеджерів. У техніко-економічному аспекті промисловість є складною комбінацією з різних секторів економіки, які помітно різняться за технологічним рівнем і відповідно до змісту потреб у підвищенні конкурентоспроможності. У зв'язку з цим у вітчизняній промисловості виділяються такі групи підприємств:

1) використовують вітчизняні технології, що володіють достатньою конкурентоспроможністю в порівнянні із закордонними аналогами;

2) запозичують технології розвинених країн і вдосконалюють наявні, забезпечуючи

відносну конкурентоспроможність в масштабі країни або на регіональному рівні;

3) застосовують застарілі технології, що відстають від передових аналогів, але зберігають певний виробничий ресурс.

Оптимальний шлях розвитку цих підприємств пов'язаний з рішенням принципово різних завдань. За критерієм техніко-економічної потреби пріоритетні завдання і відповідні їм види інноваційної діяльності, що забезпечують їх розвиток, включають: 1) створення та впровадження принципово нових технологій, що відносяться до нового технологічного укладу та формують нову «технологію широкого застосування»; 2) розробка та впровадження інноваційних технологій похідних «технології широкого застосування»; 3) вдосконалення наявних технологій, що володіють потенціалом конкурентоспроможності; 4) придбання і впровадження запозичених технологій.

Техніко-економічний стан підприємств визначає оптимальний шлях і цілі розвитку, які пов'язані з конкретними видами інноваційної діяльності. Професіоналізм менеджерів, необхідний для їх реалізації, розрізняється співвідношенням дій щодо організації НДДКР і трансферту технологій, вирішення завдання економічного і технологічного розвитку, крім того, залежить від галузевої специфіки підприємства і конкретних умов інституційного середовища, в якому працює підприємство, включаючи економічні зв'язки, відносини з владою, накопичені зобов'язання, доступні ресурси, що визначають механізми управління і внутрішнє середовище. Їх регуляція і перенастроювання під пріоритети техніко-економічного розвитку також потребує змін управлінського професіоналізму.

Методологія управлінського професіоналізму має бути реалізована за допомогою методу інтегрованої системи консультування, навчання та перетворюючих дій (ІСКНП), яка дозволяє створити технологічний інноваційно-освітній комплекс для управління інноваційною активністю промислового підприємства і підвищення готовності його управлінського персоналу до вирішення завдань модернізації. Принципами існування ІСКНП мають бути: орієнтованість на стратегічні цілі і завдання бізнесу; інтеграція процесів розвитку інноваційної діяльності та професіоналізму управлінського персоналу; створення особливого внутрішнього середовища, в якому домінують цінності інновацій і професіоналізму; технологічність організації основних інноваційно-освітніх процесів; максимальне залучення персоналу в інноваційну та освітню діяльність; партнерська взаємодія з наукою і

освітою; інтегрованість з системою управління персоналом компанії. Основний акцент має робитися на взаємозв'язку організаційних, інформаційних і технічних систем, необхідних для оновлення та підвищення ефективності бізнесу, а також створення для цього методичного забезпечення, що забезпечує системність корпоративного розвитку управлінського професіоналізму та його взаємозв'язок з інноваційними завданнями та процесами.

ІСКНП має наступні переваги, що забезпечують його практичну ефективність:

1) залучає менеджерів і фахівців в діяльність з розвитку підприємства, які в процесі спільної роботи з консультантами істотно підвищують свій інноваційний потенціал і починають бачити реальні можливості для його реалізації - це якісно змінює їх інтереси і підвищує активність;

2) забезпечує повний взаємозв'язок всіх етапів і дій по створенню інновації, так як вони виконуються на основі спільної ідеології та єдиних принципів;

3) створює цілісність роботи за рахунок того, що вона виконується єдиною командою фахівців (консультантів та менеджерів), орієнтованих на кінцевий результат і які несуть відповідальність за нього;

4) робить корпоративне навчання органічним елементом процесу управління; воно стає важливим бізнес-процесом підприємства.

**Висновки.** Інновативність економіки визначає нові вимоги до професіоналізму управлінців. Основні якості професійного менеджера в більшій мірі особистісні: наявність бізнес освіти, високий рівень компетентності в широкому колі економічних і соціальних питань: вміння бачити перспективу, підбирати команду, орієнтуватися на ринку, вміння працювати в умовах постійного ризику і брати на себе відповідальність, вміння повести за собою людей

**Анотація.** Рассмотрен процесс развития управленческого профессионализма менеджеров в условиях инновационной экономики на основе формирования интегрированной системы консультирования, обучения и преобразующих действий.

**Ключевые слова:** профессионализм, менеджер, управление, метод, компетенция.

**Summary.** The process of development management professional managers in the innovation economy, based on the formation of an integrated system of counseling, teaching and transforming action.

**Keywords:** professional, manager, management, method, competence.

тощо. В наш час набуває ще одна властивість менеджерів – відкритість та спроможність до інноваційних рішень, здатних сприяти підвищенню техніко-технологічному рівню промислових підприємств. А тому важливо створити технологічний інноваційно-освітній комплекс для управління інноваційною активністю промислового підприємства і підвищення готовності його управлінського персоналу до вирішення завдань модернізації виробництва.

### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Дорога Я. До проблеми концептуальної моделі управлінської компетентності [Електронний ресурс] / Я. Дорога. – Режим доступу: <http://www.testlab.kiev.ua/NEWSARCH/2003FSP/Psy/htm>.
2. Луговий В.І. Професійна підготовка державно-управлінських кадрів у контексті сучасних тенденцій [Текст] / В. Луговий // Вісник НАДУ. – 2004. – № 3. – С. 11–20.
3. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен. - М., «Когито-Центр», 2002. – 396 с.
4. Салогуб О.С. Фактори компетентности выполнения керівником функцій управління колективом [Текст] / О.С. Салогуб // Проблеми та перспективи формування гуманітарно-технічної еліти. - 2002. -Ч.2 – С. 120-124.
5. Третьяченко В.В. Управлінські команди. Методологія формування та розвиток [Текст] / В.В. Третьяченко. - Луганськ: СНУ, 2004. - 300с.
6. Урбанович А.А. Психология управления: учебное пособие [Текст] / А. А. Урбанович. – Минск :Харвест, 2001. – 640 с.

*Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Токмакова І.В.*