

Nikiforenko V. G.

Doctor of Economics, professor

Kravchenko V. O.

Ph.D, professor

Odessa national economic university, Odessa, Ukraine

DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF SYSTEM OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE SHOTS

Никифоренко

д.е.н., професор

Кравченко В.О.

к.е.н., професор

Одеський національний економічний університет, Одеса, Україна

НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ

In article questions of improvement of system of professional development of administrative shots are considered. Results of questioning of heads of different subjects of managing for the purpose of definition of theoretical knowledge and the practical skills, necessary for successful work are given. It is proved that professional development is complex and continuous process.

Keywords: administrative shots, improvement, system, continuous training, professional development.

В статті розглянуті питання вдосконалення системи професійного розвитку управлінських кадрів. Наведені результати анкетування керівників різних суб'єктів господарювання з ціллю визначення теоретичних знання і практичних навичок, які необхідні для успішної роботи. Доведено, що професійний розвиток це комплексний та безперервний процес.

Ключові слова: управлінські кадри, удосконалення, система, безперервний розвиток, професійний розвиток.

В сучасних умовах висококонкурентного динамічного середовища суб'єкти господарювання, щоб зберегти та підсилити свої позиції на ринку, мають постійно прогнозувати зміни щодо подальшого розвитку. За таких умов для ефективного управління потрібні керівники, які володіють певним рівнем компетентності, що дозволяє їм ефективно виконувати покладені на них функції. Таким чином, професійний розвиток управлінських кадрів – є головним напрямком кадрового менеджменту, оскільки саме тут приховані значні резерви підвищення ефективності діяльності. Без постійного розвитку управлінських кадрів немає надії на побудову української економіки, що

базується на знаннях, немає надії на більш високий рівень розвитку суспільства в цілому.

Питання професійного розвитку управлінських кадрів знайшли відображення у наукових роботах таких провідних вітчизняних та зарубіжних учених, як Р. Акоффа, Б.Генкіна, П.Друкера, А.Кібанова, Т. Шульца, С. Шекшні, та ін. Однак необхідно зазначити, що незважаючи на наявність певних досліджень в області формування і розвитку управлінських кадрів, організаційний вплив на процес формування і розвиток професійних кадрів менеджерів у економіці нашої держави вивчено далеко не повністю.

Мета статті визначення напрямки вдосконалення системи професійного розвитку управлінських кадрів.

У сучасних умовах при прискоренні науково-технічного прогресу, яке приводить до скорочення періоду старіння професійних знань до 3-х років, освіта людини вимагає постійних і досить великих інвестицій.

У країнах членах Організації економічного співробітництва й розвитку інвестиції в знання ростуть швидше, ніж інвестиції в основні фонди. За оцінками експертів у промислово розвинених країнах приблизно 40% загального обсягу промислової продукції уже зараз створюється на базі знань, а успіх національної економіки визначається ефективністю в накопиченні й використанні знань і технологій. Вкладення в знання, створення мереж знань є ключовими факторами розвитку нововведень, а їх поширення – джерелом зростання продуктивності й конкурентоспроможності [1].

Аналіз економічних показників у перехідний період розвитку України в галузі освіти показав, що інвестиції в освіту людини відстають від більшості інших країн. Разом із тим економіка знань пред'являє до людини (особливо тієї, що займається розумовою працею) особливі вимоги до наявних у нього знань, тобто у сфері його освіти. Крім вузькоспеціалізованих, необхідно мати міждисциплінарні знання, вміти систематизувати інформацію й використовувати велику кількість інформаційних технологій, вміти постійно оновлювати свої знання. Для цього

мало бажання й природних здібностей людини, необхідно щоб уся система освіти відповідала вимогам суспільства, що розвивається.

На зміну моделі кінцевої освіти, основною метою якої була передача об'єкту освіти – людині, накопичених людством знань і досвіду, повинна прийти модель безперервної освіти. Відповідно до парадигми людського існування, що базується на нових знаннях і глобальних принципах мислення, на принципах сталого розвитку метою освіти повинний стати безперервний розвиток людини, формування в людині критичного мислення, незалежності в прийнятті рішень, соціальної активності .

Безперервність професійного розвитку дозволяє створювати одночасно умови для всебічного задоволення освітніх потреб управлінців та для забезпечення організації компетентними фахівцями, які здатні адекватно реагувати та швидко адаптуватися до змін у соціально-економічному середовищі. Оскільки накопичені знання та навички застарівають дуже швидко, тому необхідно виховувати у сучасних управлінців потреби у постійному оновленні власної компетентності [2, 190-191].

Сучасний управлінець як суб'єкт діяльності виступає носієм різних професійно важливих якостей. Це ставить певні вимоги до особистості менеджера та обумовлює підбір такого фахівця з урахуванням необхідної професійної компетентності.

Соціологічне дослідження, що було проведено авторами статті серед сучасних керівників різних суб'єктів господарювання м. Одеси надає підстави стверджувати, що методи управління, знання, вміння та навички сучасних керівників недостатні для виконання функцій, що змінилися. До потреб керівників у знаннях респонденти відносять: психологія і соціологія, бізнес-планування; правові основи господарської діяльності та оподаткування; економіка і фінанси; управління персоналом [3, с. 66-69].

Аналіз відповідей керівників, свідчить, що вітчизняні підприємства, організації та фірми мають у своєму розпорядженні значний штат професійно підготовлених керівників, табл. 1.

Таблиця 1

Відповідність освітнього рівня посаді керівників, %

	Всього серед керівників	Керівники підприємств		
		Великі	Середні	Малі
Повністю відповідає	43,28	52,18	45,72	11,11
Не зовсім відповідає	29,85	30,43	28,57	33,33
Зовсім не відповідає	26,87	17,39	25,71	55,56

Так, 43,28% усіх респондентів заявили, що виконувана ними робота відповідає напрямку їхньої професійної підготовки. Більше всього професійних керівників виявилось, за даними опитування, на великих підприємствах (52,18%). Трохи менше - на середніх (45,72%). Більшість малих (55,56%) підприємств не мають у своєму штаті професійно підготовлених керівників.

Дуже важливим також стає питання про те, яким чином нинішні керівники одержали управлінську освіту. Дані проведеного нами дослідження показують наступну інформацію щодо одержання управлінської підготовки сучасними керівниками, табл. 2.

Таблиця 2

Одержання управлінської підготовки серед керівників, %

	Усього серед керівників	Керівники підприємств		
		Великі	Середні	Малі
У зарубіжній бізнес - школі	7,46	17,39	2,86	—
У вітчизняній бізнес - школі	14,93	30,43	5,71	11,1
На практиці, досвід від колег	49,25	43,48	57,14	33,33
На спеціальних курсах	31,34	52,17	20,0	22,22
Самостійно	41,79	47,83	37,14	44,44

Необхідно зазначити, що кожен керівник міг одночасно вказати декілька шляхів одержання управлінської підготовки. Як видно з наведеної табл. 2.2

головне місце займають процеси нагромадження досвіду на робочому місці та самостійна підготовка. Певна кількість сучасних керівників великих підприємств одержали необхідні їм знання на різних курсах (відповідно 52,17%).

Слід зазначити, серед опитаних всього, п'ять, які одержали управлінську підготовку у зарубіжній бізнес-школі, що свідчить про не поширеність даного явища в управлінському середовищі вітчизняних підприємств.

Для того щоб проаналізувати потреби керівників в одержанні додаткових знань в окремих областях, необхідна, на наш погляд, інформація про рівень володіння знаннями, які необхідні задля ефективної роботи.

Аналіз відповідей керівників, опитуваних нами, показує, що вітчизняні підприємства, організації та фірми мають у своєму розпорядженні значний штат професійно підготовлених керівників, відповіді на питання про самооцінку керівників їхнього професіоналізму надані в, табл. 3.

Таблиця 3

Самооцінка керівників щодо достатності знань для виконання своєї роботи, %

Рівень самооцінки	Усього серед керівників	Керівники підприємств		
		Великі	Середні	Малі
Цілком достатньо	19,4	8,7	11,43	11,11
Достатньо	23,88	21,74	22,86	33,33
Наскільки достатньо, настільки недостатньо	35,82	39,13	34,29	33,33
Недостатньо	25,37	26,09	25,71	22,22
Абсолютно недостатньо	4,48	4,35	5,71	–

Дані табл. 3 свідчать, що три групи керівників як за усією вибіркою, так і по кожній категорії підприємств, а саме: оцінюють свої знання як тією чи іншою мірою достатні (23,88%); оцінюють свої знання як тією чи іншою мірою недостатні (25,37%); займають середнє положення, тобто вважають, що

наявних знань для успішної роботи підприємства наскільки достатньо, настільки недостатньо (35,82%).

На питання щодо змін, які відбулися за останні роки у вимогах до кваліфікації менеджерів, близько 75% респондентів відповідають, що такі зміни дійсно мають місце, табл. 4.

Таблиця 4

Зміни за останні п'ять років вимог до рівня професіоналізму керівників, %

	Всього серед керівників	Керівники підприємств		
		Великі	Середні	Малі
Безумовно, так	32,84	30,43	37,14	22,22
Скоріше так	41,79	43,48	42,86	33,33
Скоріше ні	16,42	17,39	11,43	33,33
Безумовно, ні	2,98	4,35	2,86	–
Важко сказати	5,97	4,35	5,71	11,12

Результати опитування свідчать, що зміни, які відбулися, відчують більше керівники великих і середніх підприємств, ніж керівники малих фірм (74% і 80% проти 56% відповідно). У відповідь на пропозицію пояснити, в чому саме проявилася зміна вимог до професіоналізму, практично всі респонденти вказали на їхнє підвищення (жорсткість). У якості істотних зазначалися наступні типи вимог до професіоналізму сучасного керівника. Це – вимоги спеціальної управлінської підготовки: знання та розуміння правових і економічних питань, здатність, бачення стратегічного напрямку у своїй діяльності; вимоги до досвіду роботи з людьми, 38%; вимоги до ділових і моральних якостей (ініціативності, заповзятливості, відповідальності, порядності) - 36%. Аналізуючи ці дані, слід зазначити, що особливого значення набуває феномен «ефективного керівництва» його реалізують керівники, створюючи привабливу для підлеглих-послідовників картину майбутнього, оскільки звертаються до потреб вищого порядку в самореалізації і саморозвитку [4, с. 66-69].

Узагальнюючі результати проведено дослідження, автори дійшли до наступних висновків. По-перше, професійний розвиток – це комплексний та безперервний процес. Цей процес повинен функціонувати як єдина система, що забезпечує можливість набуття професійної освіти та подальшого поглиблення професійної компетентності, включаючи самоосвіту. По-друге, керівники сьогодні гостро потребують додаткових теоретичних знання і практичних навичок, які необхідні для успішної роботи. По-третє, ефективні керівники-лідери формують бачення майбутнього і надихають ним своїх підлеглих-послідовників, створюючи набагато сильнішу й стійкішу мотивацію, ніж можуть забезпечити матеріальні стимули.

У висновку зазначимо, що впровадження перерахованих вище напрямків вдосконалення системи професійного розвитку управлінських кадрів. Постійний розвиток прикладних управлінських технологій, їхнє збагачення за рахунок психології, соціології, андрагогіки будуть сприяти безперервному оновленню знань та адаптації управлінських кадрів до динамічних змін.

Література

1. Доклад о развитии человека 2009. Украина // HDR website: <http://hdr.undp.org>.
2. Никифоренко В.Г. Інвестування в освітню сферу як складова розбудови економіки, що базується на знаннях / В.Г. Никифоренко // Вісник національного університету водного господарства та природокористування. Економіка: зб. Наук. праць. – 2010. – Вип. 3 (51). – С. 188-194.
3. Никифоренко В.Г., Сорока О.В. Трудовий потенціал управлінських кадрів: формування та розвиток: Монографія / МОН України. Одеський держ. Економічний унів-тет. – Одеса. ПАЛЬМІРА, 2009. – 176.
4. Кравченко В.О. Фактори ефективного стилю керівництва / В.О. Кравченко // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць. Випуск 25, ОДЕУ, Одеса 2007. – С. 178-183.