**НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ ІНСТИТУТ
МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІКИ
ТА З ПИТАНЬ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ**

ТИХОМИРОВА ІРИНА ОЛЕГІВНА

УДК 338.222:331.363

Механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки

Спеціальність 08.02.03.-
Організація управління, планування
і регулювання економікою

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2003

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Міжнародному інституті менеджменту (МІМ-Київ).

Науковий керівник - доктор економічних наук
Гольцберг Макс Абрамович
Міжнародний інститут менеджменту (МІМ-Київ), проректор з навчальної та наукової роботи.

Офіційні опоненти: - доктор економічних наук, професор
Бондар Інтерна Касянівна
НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, завідувач відділом проблем праці і політики доходів населення;

- кандидат економічних наук
Дорошенко Лідія Степанівна
Міжрегіональна Академія управління персоналом, доцент кафедри управління персоналом.

Провідна установа - Інститут економіки НАН України (відділ економіки праці і зайнятості населення), м. Київ.

Захист відбудеться "*24*" квітня 2003 р. о 16:30 год. на засіданні Спеціалізованої вченої ради Д.26.801.01 по захисту дисертацій на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук при Науково-дослідному економічному інституті Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України за адресою: 01103, м. Київ, бульвар Дружби Народів, 28, 5-й поверх, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Науково-дослідного економічного інституту Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України за адресою: м. Київ, бульвар Дружби Народів, 28.

Автореферат розісланий "*22*" березня 2003р.

Вчений секретар
Спеціалізованої вченої ради,
д.е.н. **О.Ю.Рудченко**

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Зміни, що відбулися протягом останнього десятиріччя в економічному середовищі України, обумовили необхідність комплексного реформування реального сектора економіки, його адаптації до ринкових умов господарювання, вдосконалення системи управління. Тривалість цих процесів та їх успішність в значній мірі залежить від того, наскільки ефективними будуть рішення, що приймаються для розв'язання нагальних проблем. Таким чином, сучасний етап економічного розвитку країни обумовлює особливо високі вимоги до професійної компетенції управлінського персоналу.

Вивченню багатогранної проблеми кадрового забезпечення ефективного управління економікою в ринкових умовах присвячені праці Р.Акоффа, І.Ансоффа, Г.Беккера, П.Друкера, Г.Мінцберга, Е. Тофлера, А.Чандлера, Т.Шульца. Їхні роботи стали теоретичною основою для створення адаптаційних моделей управління, визнання специфічності управлінської праці. Значний вклад у розробку методологічних, методичних та прикладних аспектів багатогранної проблеми формування ринкової економіки в Україні за рахунок становлення та розвитку форм і методів державного регулювання, задоволення економічних інтересів учасників, мотивації праці, відтворення робочої сили, ефективного використання трудових ресурсів внесли вітчизняні вчені С.І.Бандур, В.Ф.Беседін, Д.П.Богиня, І.К.Бондар, А. С. Гальчинський, В.М. Геєць, М.І.Долішній, А.М.Колот, Ю.М.Краснов, Є.М.Лібанова, І.І. Лукінов, Є.Г.Панченко, Ф.І.Хміль, М.Г. Чумаченко, А.А.Чухно та інші. Істотним внеском у дослідження особливостей підготовки управлінського персоналу в транзитивній економіці стали праці російських вчених: О.С.Віханського, Л.І.Євенка, В.С.Єфремова, Б.З. Мільнера, С.К.Мордовіна. Проте специфіка ринкових перетворень в Україні обумовлює об'єктивну необхідність розробки послідовної політики державного регулювання підготовки управлінського персоналу, визначення мети, завдань та функцій механізму, що її здійснюватиме. Це потребує подальшого як теоретичного обґрунтування, так і методичного забезпечення. Актуальність означеного комплексу проблем, їх теоретична та практична значущість, а також недостатня розробленість обумовили вибір теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема досліджень пов'язана з планами науково - дослідних робіт Науково – дослідного економічного інституту Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України у 2001 році, зокрема з темами: "Аналіз поточного стану та пропозиції щодо подальшої реалізації регуляторної політики у сфері підприємництва" (№ держреєстації 0101U004800); "Аналітична та методологічна підтримка виконання повноважень державного органу з питань банкрутства" (№ держреєстації 0101U004720). Дисертантом проведено дослідження впливу управлінської компетенції керівників вищої ланки на ефективність функціонування підприємств державного та недержавного секторів економіки, обґрунтована необхідність управлінської підготовки персоналу як складової механізму державного регулювання підтримки і розвитку підприємництва.

Мета і задачі дослідження. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування основних напрямів щодо підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки, розробка методичних та практичних положень механізму державного регулювання цього процесу за умов утвердження ринкових відносин в Україні. Відповідно до мети були поставлені та вирішені дослідницькі задачі:

- узагальнити теоретичні положення щодо особливостей задач управлінської діяльності в ринковій економіці та дослідити вплив концепції людського капіталу на організаційні зміни, що відбуваються в реальному секторі економіки;
- опанувати світовий досвід та проаналізувати динаміку, особливості, ключові тенденції в підготовці управлінського персоналу в реальному секторі економіки України;

- розробити концептуальні і методологічні основи формування адаптивної багаторівневої системи підготовки управлінського персоналу, визначити місце і роль системи соціального партнерства в її реалізації;
- виявити зв'язок між ступенем жорсткості конкурентного середовища та кадровою стратегією підприємства по відношенню до управлінців вищої ланки, а також залежність між якісними змінами в вищому управлінському персоналі та показниками ефективності діяльності підприємств;
- розробити пропозиції щодо вдосконалення фінансової та організаційно - правової складових механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу;
- розробити організаційні і методичні рекомендації до визначення потреб підприємств у підготовці управлінського персоналу.

Предметом дослідження є методичні та практичні аспекти регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки України в тісному взаємозв'язку із організаційними змінами, що відбуваються за умов утвердження ринкових відносин. *Об'єктом дослідження* є управлінський персонал як один з найважливіших сегментів трудових ресурсів економіки України.

Методи дослідження. За методологічну основу дослідження взяті діалектичні методи наукового пізнання, системний підхід до визначення ролі підготовки управлінського персоналу у сукупності процесів відтворення трудового потенціалу за умов утвердження ринкових відносин в Україні. У дисертаційному дослідженні використовувався також спеціальний науково-методичний апарат. Зокрема, при обробці, узагальненні, аналітичній оцінці первинної фактичної інформації були використані методи експертних оцінок, вибіркових спостережень, статистичного, порівняльного та ситуативного аналізу. Розробка економіко-математичних моделей оцінки зв'язку між ступенем жорсткості зовнішнього середовища та кадровою стратегією підприємства здійснювалася за допомогою методів перевірки статистичних гіпотез та регресійних моделей з нелінійним оцінюванням параметрів.

Інформаційною базою дослідження є наукова монографічна література з питань теорії і практики державного регулювання, організаційного розвитку, людського капіталу, чинне законодавство України, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства промислової політики України. Джерелами первісної інформації є матеріали досліджень, проведених за участю автора.

Наукова новизна одержаних результатів.

Отримано вперше:

- запропоновано оригінальну систему організації відносин у реалізації підготовки управлінського персоналу, базовану на принципах соціального партнерства учасників, що передбачає координацію зусиль, урахування взаємних інтересів, стимулювання спільних ініціатив, підвищення ефективності у використанні управлінського ресурсу реального сектора економіки;
- запропоновано модель діяльності закладу, що працює в сфері підготовки управлінського персоналу, базовану на інноваційній моделі підприємницької поведінки. Така модель передбачає розробку навчальних програм та спеціальних освітніх послуг у відповідності до проблем і потреб клієнтів, реалізації нових стратегій поведінки на ринку, підвищення адаптивності до вимог ринку, розвитку творчого потенціалу та інноваційної ініціативи;
- для оцінки зв'язків між кадровою стратегією підприємства по відношенню до управлінців вищої ланки та особливостями зовнішнього середовища, а також між якісними змінами у вищому управлінському персоналі та показниками ефективності діяльності підприємств запропоновано спеціальний клас економіко –

математичних моделей (регресійні пробіт-моделі), які дозволили відзначити відповідний позитивний зв'язок, що особливо характерно для приватизованих підприємств;

Дістало подальший розвиток:

- обґрунтовано необхідність і прийнятність використання теоретичної концепції людського капіталу, як основи для вдосконалення механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу. Це дозволить, на відміну від існуючого ставлення до підготовки управлінського персоналу, як до виробничих витрат, розглядати його як актив, що потребує інвестицій і забезпечить в майбутньому відтворення управлінського потенціалу на якісно новій основі;

Удосконалено:

- засоби формування механізму підготовки управлінського персоналу при ефективному поєднанні елементів державного регулювання і ринкового впливу. Зокрема, розроблені пропозиції щодо змін в законодавстві, спрямовані на визнання управлінської підготовки як незалежної складової післядипломної освіти, пов'язаної з набуттям управлінської компетенції, вдосконалення податкової політики стосовно створення привабливих умов для підготовки управлінського персоналу, стимулювання приватних інвестицій у її реалізацію. З урахуванням світового досвіду пропонується запровадження систем інформаційного моніторингу, суспільно-державної акредитації, рейтингування та контролю за якістю наданих освітніх послуг;
- методику визначення потреб підприємств у підготовці управлінського персоналу у відповідності до стратегії розвитку бізнесу, яка базується на співставленні цілей стратегічного розвитку та наявних фінансових, організаційних ресурсів підприємства, оцінці існуючих проблем та можливостей розвитку підприємства. Це дозволяє сформувати потреби в підготовці управлінського персоналу таким чином, щоби їх реалізація мала найбільший позитивний вплив на подальшу діяльність підприємства.

Практичне значення одержаних результатів. Одержані результати дали змогу розробити методичні і практичні положення механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі на етапі утвердження ринкових відносин в економіці України, довести наукові розробки до рівня практичного використання підприємствами і організаціями для запровадження комплексної системи підготовки управлінського персоналу. Зокрема, положення і висновки дисертаційної роботи використані відділом проблем реформування відносин власності, антимонопольної політики і розвитку підприємництва НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України при розробці методичних рекомендацій та пропозицій щодо регуляторної політики у сфері підприємництва та щодо оцінки підприємств – банкрутів (довідка Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України № ВР/490 від 17.09.02). Крім того, результати дослідження використані при організації навчання управлінського персоналу компаній ДАК "Придніпровські магістральні нафтопроводи", ЗАТ "Оболонь", ЗАТ "Слобожанська кераміка", Промислово – інвестиційна корпорація "Укрпідшипник", ВАТ "Інститут транспорту нафти", ЗАТ "АВК" в Міжнародному інституті менеджменту (МІМ - Київ), а також в навчальному процесі цього інституту при викладанні курсів "Основи менеджменту", "Операційний менеджмент", "Управління персоналом", які згідно з галузевою компонентою державних стандартів вищої освіти напряму підготовки 0502 "Менеджмент" входять до переліку нормативних дисциплін (довідка Міжнародного інституту менеджменту (МІМ-Київ) №285а від 25.10.02 та ВАТ "Інститут транспорту нафти" №09-10/3421 від 30.10.02).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є завершеним науковим дослідженням, самостійно виконаним автором, і має наукове і практичне значення. В роботі №6 у списку робіт автора, опублікованій у співавторстві, дисертантові належать розробки з питань аналізу та методичних рекомендацій щодо потреб українських підприємств в навчанні менеджменту.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні та практичні положення дисертаційного дослідження доповідалися на серії міжнародних науково – практичних семінарів "Оцінка потреб підприємств у навчанні менеджменту: досвід Латвії, Литви, Угорщини, України" - (квітень 2001 р. – м. Рига (Латвія), м. Каунас (Литва); вересень 2001 р.- в м. Будапешт (Угорщина), м. Київ (Україна)); на міжнародній науково – методичній конференції "Актуальні проблеми та перспективи вдосконалення підготовки конкурентноздатних фахівців" (м. Київ, 2001 р.), міжнародній конференції "Посилення конкурентноспроможності підприємства через підвищення кваліфікації менеджменту: Висновки за проектом Європейського фонду освіти в Україні" (м. Київ, 2002р); III міжнародній науково-практичній конференції "Інвестиції XXI століття: проблеми ефективності" (м. Умань, 2002р.).

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження висвітлені у 6 роботах, в тому числі 3 роботи у наукових фахових виданнях (1,2 др. арк.). Загальний обсяг авторського матеріалу становить 4, 6 др. арк..

Структура та обсяг роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації складається з 166 сторінок, у тому числі 54 таблиці, 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 160 найменувань.

ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі **" Теоретичні основи управління в реальному секторі економіки"** на основі розгляду теоретичних положень з питань управління підприємствами в умовах ринкової економіки, дисертантом було зазначено, що більшість західних фахівців визнають існування зв'язку між формою власності та економічною ефективністю підприємства. Для вищого управлінського персоналу західних корпорацій все більшої сили набирає тенденція зростання їх частки у акціонерному капіталі, що обумовлено системами стимулювання діяльності управлінців вищої ланки, які орієнтовані на підвищення їхньої зацікавленості в діяльності компаній. В Україні характерні дві тенденції в зміні структури акціонерного капіталу: укріплення управлінців вищої ланки в ролі акціонерів або суб'єктів, що реально контролюють підприємство, та посилення ролі зовнішніх крупних інвесторів, які по мірі збільшення частки власності часто перебирають на себе функції керівників підприємств. Таким чином, для приватизованих підприємств в Україні характерна тенденція злиття функцій управління в особі керівника підприємства і власника.

В цих умовах заради забезпечення якісного менеджменту і використання принципів ефективного управління особливої ваги набирає задача створення дієвого механізму підготовки керівних управлінських кадрів. Необхідність реалізації такого механізму обумовлена також змінами в стратегічних пріоритетах глобальних тенденцій світового економічного розвитку, що характеризується прискоренням науково – технічного прогресу, збільшенням попиту на висококваліфіковану робочу силу, і відповідно, змінами в системі управління в реальному секторі економіки. Теоретичною основою сучасних моделей управління стає концепція людського капіталу.

Дослідження західних вчених, зокрема Е. Денісона, Г.Беккера, Т.Шульца, свідчать, що інвестиції в людський капітал дають віддачу в 5 –6 разів більше, ніж вклади в матеріальне виробництво. Усвідомлення, що стійкий економічний ріст в країні залежить від можливостей модернізації і адаптації конкурентних переваг економічної моделі

суспільства, обумовлених накопленим і реалізованим в країні людським капіталом, стало підґрунтям для перегляду державної політики багатьох країн в сфері підготовки кадрів. Новими рисами такої політики стало визнання пріоритетної ролі освіти для суспільного і для економічного розвитку.

Підготовка управлінського персонал є невід'ємною частиною загальнодержавної системи освіти і має базуватися на принципах андрагогіки та концепції навчання протягом життя. Забезпечення необхідного рівня управлінської компетенції окремого керівника підприємства відбувається за рахунок досягнення синергетичного ефекту, коли результати від вивчення окремих дисциплін, об'єднуючись приводять до якісно нової системи знань щодо теорії і практики управління. При цьому критична кількість добре підготовлених управлінців стає ресурсом подальшого економічного зростання в країні.

Узагальнюючи світовий досвід в реалізації підготовки управлінського персоналу, можна виділити дві моделі: американську і німецьку. Дисертантом зазначено, що в світі спостерігається тенденція до поширення американської моделі, в основі якої лежить усвідомлення специфічності управлінської праці, чітко окреслюються професійні задачі менеджерів та необхідні для їх успішного вирішення спеціальні знання та навички.

У другому розділі **"Оцінка і аналіз сучасного стану системи підготовки управлінського персоналу в Україні"** встановлено, що в Україні створена і функціонує розгалужена мережа закладів освіти різних форм власності, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу. Проте існуюча нормативна – правова база спрямована, перш за все, на діяльність за програмами першої вищої освіти або вдосконалення кваліфікації в межах спеціальності. Підготовка управлінського персоналу як окрема складова післядипломної освіти, що пов'язана з набуттям управлінської компетенції, не є юридично визнаною в Україні. Незважаючи на зміну економічних і політичних умов, принципи управління закладами освіти, процеси ліцензування і акредитації навчальних програм практично не змінилися. Розроблені і прийняті як тимчасові галузеві стандарти вищої освіти з напрямку "менеджмент" не враховують особливості підготовки управлінського персоналу і орієнтовані на академічну освіту.

Недоліки нормативно – правового забезпечення, податкового законодавства негативно впливають на зовнішнє середовище, в якому функціонують заклади, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу. Державна політика не враховує різноманітність організаційно – правових форм в галузі освіти. Нормативні акти, що надають податкові пільги освітнім закладам та пенсійні пільги науково – педагогічним працівникам, орієнтовані на навчальні заклади державної форми власності. Нормативно – правова база не сприяє залученню приватних інвестицій в підготовку управлінського персоналу шляхом здійснення заходів податкового стимулювання, не заохочує фізичних осіб, в першу чергу керівників підприємств, до навчання, розглядаючи оплату за нього як дохід з утриманням прибуткового податку. Не налагоджений зв'язок між органами державної влади і донорськими організаціями, що здійснюють програми технічної допомоги в сфері підготовки управлінського персоналу.

Подальше економічне зростання в країні потребує реалізації підприємствами сучасних адаптивних управлінських стратегій, що можливе лише за умов вдосконалення механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу. В роботі ця теза підкріплена за допомогою моделювання зв'язків між особливостями зовнішнього середовища (такими як реалізація державою приватизаційних стратегій, загострення ринкової конкуренції) та показниками оновлення вищого управлінського персоналу. Крім того досліджено вплив факту заміни керівників на ефективність діяльності підприємств.

Для моделювання і аналітичної оцінки цих зв'язків були розроблені регресійні моделі бінарного відклику (пробіт – моделі) ,

$$Mod\left\{Mch_i = 1 \middle| X_i \right\} = F(X_{i,}\beta), \qquad (1)$$

де значення *Mch* дорівнює 1, якщо на підприємстві відбулася заміна управлінця вищої ланки прийняття рішень, i - порядковий номер підприємства, X_i - вектор, що містить змінні показники, які включаються в модель, β - вектор коефіцієнтів впливу. Функція $F(X,\beta)$ має звичайний стандартний нормальний розподіл. Обчислення параметрів цих моделей дозволило виявити кількісне значення факторів, що впливають на оновлення складу вищого управлінського персоналу, а саме : вік управлінців, потреби в нових знаннях та навичках, зміни в стратегії розвитку.

Аналогічні пробіт – моделі були розроблені для перевірки впливу факту заміни вищого управлінського складу на показники діяльності підприємства. Дані моделювання доводять, що особливості зовнішнього середовища мають суттєвий вплив на показники оновлення управлінського персоналу. Аналіз свідчить, що зміни в вищому управлінському персоналі приватизованих підприємств, як правило, ведуть до покращення показників виробничої та фінансової діяльності.

В роботі зазначено, що методичною основою до визначення потреб у підготовці управлінського персоналу підприємства має стати оцінка стратегії його бізнесового розвитку, оскільки потреби в навчальних програмах є похідними від проблем, що мають найбільший вплив на ефективність діяльності підприємства. Хоча сьогодні підприємства приділяють найбільшу увагу компонентам стратегії, направленим на укріплення ринкової позиції, реорганізацію і реструктуризацію базових видів діяльності, проте в майбутньому створення конкурентних переваг вони пов’язують з вирішенням проблем внутрішнього стилю управління, організаційного розвитку та розвитку персоналу. Запропонований підхід дозволив провести попередню оцінку потреб управлінців різного рівня в навчальних програмах, співставити їх з потребами стратегічного розвитку та розробити конкретні програми навчання.

В третьому розділі **“Шляхи вдосконалення державного регулювання підготовки управлінського персоналу”** визначена система заходів, направлених на збільшення ефективності підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки. Дія механізму державного регулювання реалізує модель, зміст якої охоплює:

- врахування макроекономічних зв’язків, структури відносин попиту і пропозиції на ринку підготовки управлінського персоналу;
- врахування світових тенденцій розвитку в підготовці управлінського персоналу;
- зміну ролі закладів, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу, за рахунок їхньої адаптивності до ринкових потреб.

Реалізація механізму дозволить запровадити систему соціального партнерства, яка забезпечує задоволення інтересів усіх зацікавлених груп, в якості яких можуть виступати: акціонери - власники, вище керівництво, рядові співробітники, партнери та конкуренти, навчальні заклади, місцеві органи влади, громадськість. Таким чином, партнерство в сфері підготовки управлінського персоналу передбачає розробку та впровадження взаємоузгодженої цілеспрямованої політики, спрямованої на забезпечення якісних зрушень в економіці, ріст ефективності підприємств в результаті підвищення управлінської і професійної компетенції їхнього управлінського персоналу (рис.1).

За умов партнерства суттєво змінюється роль і місце закладів, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу. Їхня діяльність має базуватися на інноваційній моделі підприємницької поведінки, що означає відхід від “масового” навчання, диференціацію своєї пропозиції за рахунок створення спеціального набору програм, орієнтованих на різні цільові групи; врахування проблем і потреб клієнтів, в ролі яких можуть виступати як організації, що зацікавлені в підготовці кадрів для реалізації нових стратегій, збільшення своєї конкурентноздатності і підвищення адаптивності до вимог ринку, так і окремі громадяни, націлені на прискорення або зміну кар’єри.

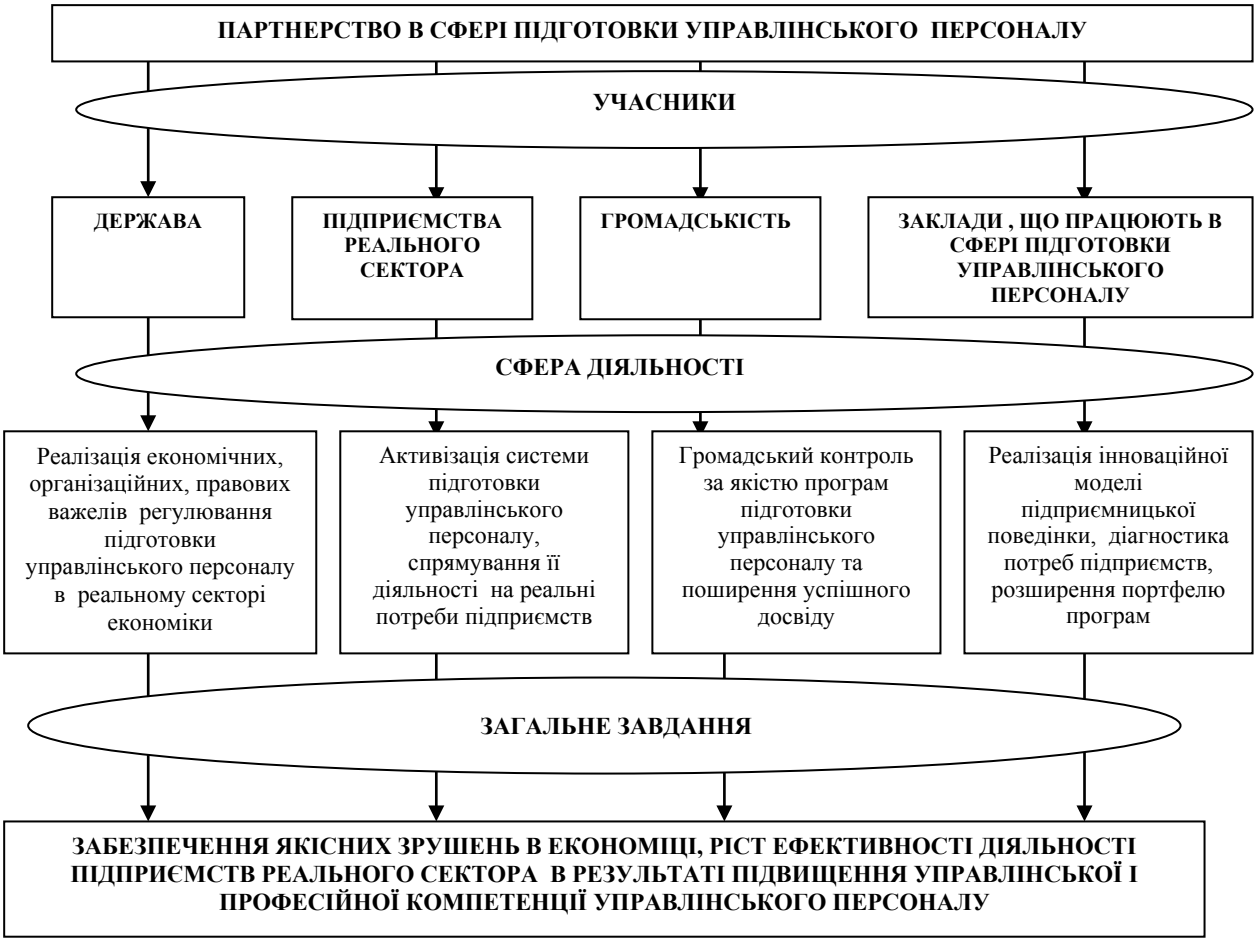
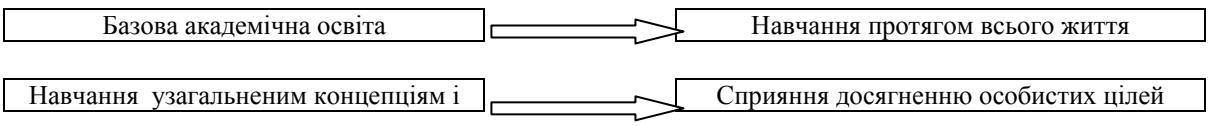


Рис. 1.Схема партнерства в сфері підготовки управлінського персоналу

Інноваційна модель підприємницької поведінки закладу визначає концептуальні зміни, що відбуваються в системі підготовки управлінського персоналу (рис.2).

Запропонований підхід обумовлює також необхідність запровадження системи рівноправного партнерства між закладами, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу, та підприємствами заради співпраці з метою оптимізації методів діагностики потреб підприємств у підготовці управлінського персоналу, розширення портфелю навчальних програм, запровадження ефективних процесів обміну інформацією та розповсюдження успішного досвіду. По відношенню до системи підготовки управлінського персоналу має суттєво змінитися роль Міністерства освіти і науки України. Оскільки роль регуляторів беруть на себе основні елементи ринкового механізму: попит, пропозиція, конкуренція, Міністерство освіти і науки України має взяти на себе функцію стратегічного координатора і за рахунок акумуляції інформації, аналізу існуючих тенденцій в умовах скорочення життєвого циклу навчальних програм, змін в інформаційних технологіях сприятиме розповсюдженню інформації зацікавленим групам про якість програм, заходи їхнього подальшого вдосконалення. Таким чином, не зменшуючи важливість систем акредитації, ліцензування, стандартизації навчальних програм, політика держави в сфері підготовки управлінського персоналу має спрямовуватися на адаптацію до нових умов господарювання, встановлення нових пріоритетів. Саме на них заради мобілізації ресурсів і реалізації ефективних дій мають бути направлені зміни законодавства.



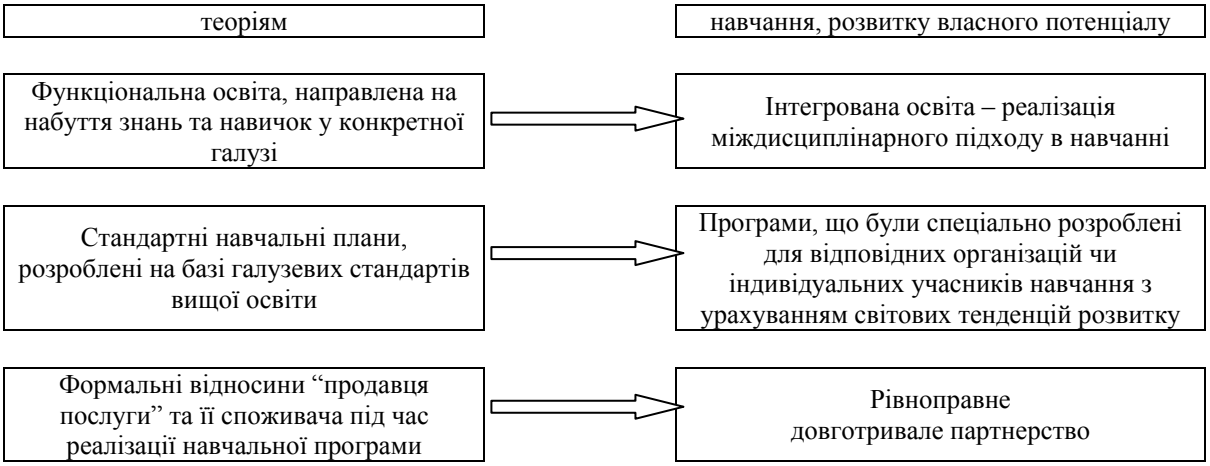


Рис. 2. Зміни в системі підготовки управлінського персоналу

Вдосконалення нормативної бази має базуватися на визнанні рівності навчальних закладів різних форм власності та важливості їхньої ролі в справі підготовки управлінського персоналу. Надання пільг і реалізація заходів підтримки з боку держави має визначатися не формою власності, а якістю навчальних програм, підтвердженої фактом суспільно – державної акредитації.

Застосування запропонованих підходів дає можливість запропонувати механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки (рис.3). При цьому, зміст першого блоку складають теоретичні основи системи підготовки управлінського персоналу як окремої складової післядипломної освіти. Другий блок містить засоби державного регулювання сфери підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки, а третій – визначає найбільш важливі напрямки щодо розбудови системи підготовки управлінського персоналу в Україні. Державна політика в цій сфері має бути перенесена на мікрорівень, що дозволить зняти фінансове навантаження на державний бюджет з боку освітніх закладів, які готують управлінський персонал; суттєво розширити склад учасників навчання; наблизити зміст навчальних програм до потреб ринкової економіки; більш активно залучати кошти громадян, підприємств та організацій, що зацікавлені в підготовці якісних управлінських кадрів. Проте держава має зберегти контроль якості наданих освітніх послуг.

Аналіз практики організації і контролю підготовки управлінського персоналу на підприємствах свідчить, що зараз увага управлінців всіх рівнів відповідальності в першу чергу концентрується на навчальних програмах з поліпшення функціональних навичок. Саме ці програми направлені на отримання і систематизацію конкретних знань та навичок по відповідних аспектах діяльності підприємства, а значно меншим попитом користуються програми, що направлені на розвиток менш конкретних якостей. Результати підготовки в більшості випадків залишаються самоцінними для учасників навчання і не стають частиною інституціональних знань підприємства.

Реалізація багаторівневої системи підготовки управлінського персоналу створює передумови для спільного усвідомлення стратегічних цілей розвитку підприємств та розуміння шляхів і засобів їх досягнення управлінцями різних рівнів. Визначення рівнів учасників навчальних програм на основі їх управлінської компетенції обумовлює зміст навчальних програм, терміни і форми їх впровадження. Таким чином досягаються явні зміни в стані всього підприємства в цілому, його функціонального підрозділу чи окремого управлінця відповідного рівня. Проте, незалежно від рівня управлінської компетенції учасників навчання, всі навчальні програми мають базуватися на концептуальній єдності та міждисциплінарному підході, на виробленні цінностей, компетентності, навичок, поглядів та образів поведінки.

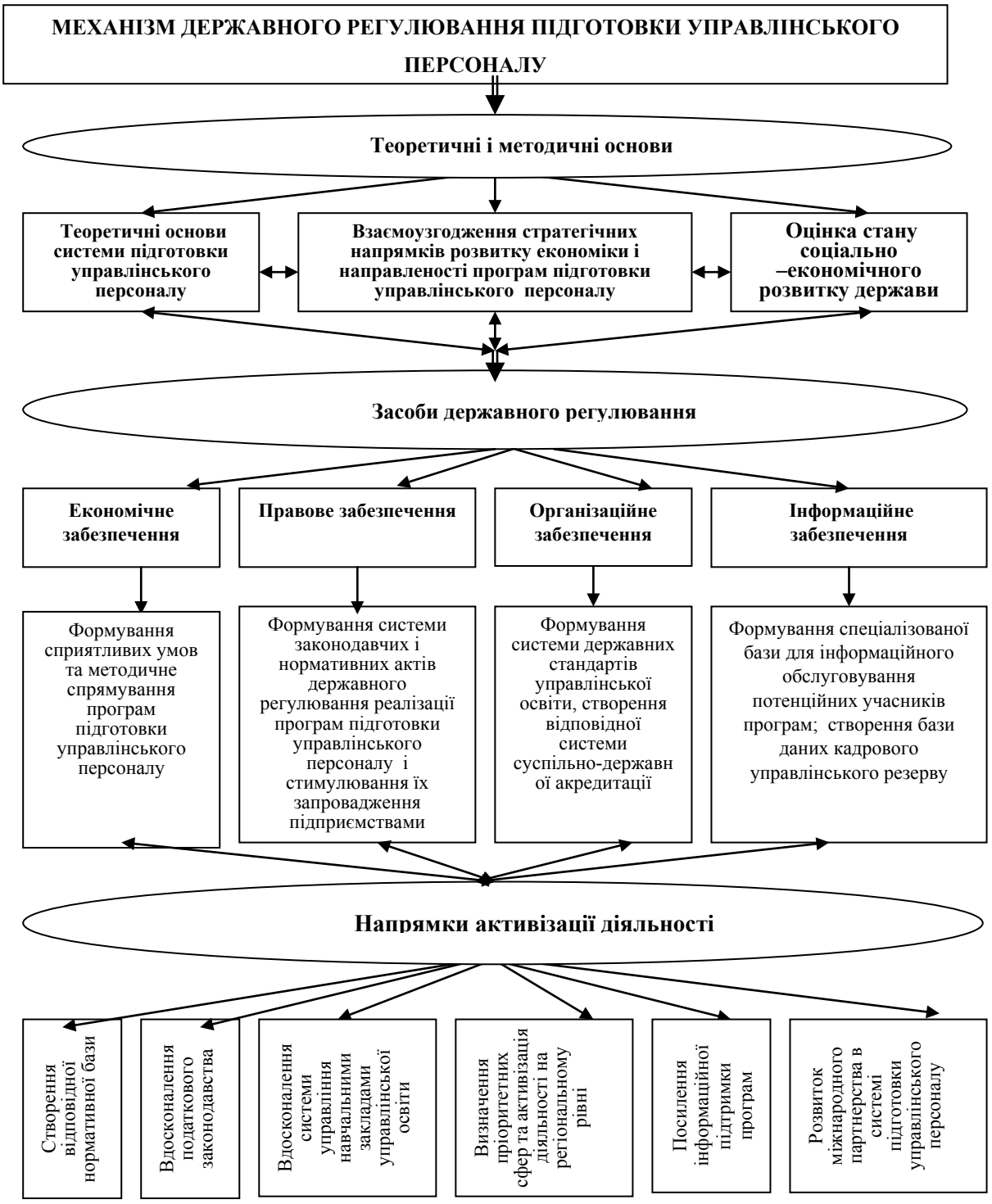


Рис. 3. Механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу

ВИСНОВКИ

У дисертації викладено теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової задачі формування механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки. Виконане дослідження дозволяє зробити наступні висновки.

1. Реалізація державної стратегії економічного зростання потребує вирішення задачі ефективного господарювання підприємств реального сектору економіки України без відповідності до їх організаційно – правової форми, історії існування чи виду діяльності. Однією з головних складових її рішення є забезпечення ефективного управління, що зумовлює необхідність розробки концептуальних основ, методичних підходів щодо механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу. Її слід розглядати як безперервний процес інвестицій в людський капітал, орієнтований на підвищення ефективності виробництва в цілому, шляхом реалізації широкого спектру заходів, спрямованих на забезпечення професійної і управлінської компетентності.

2. Проведений аналіз показав, що підхід до управління, базований на теоретичній концепції людського капіталу, трансформує сутність сучасної управлінської діяльності. Зміст і засоби досягнення цілей професійними управлінцями залишаються сфокусованими на сфері посадових і владних прав, проте на перший план виходять навички керівництва приймати творчі нестандартні рішення, організовувати роботу в постійно змінних групах, знаходити нові способи мотивації підлеглих. Відбувається трансформація владних повноважень у владу авторитету, неформального лідерства.

3. Механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу - це система взаємопов’язаних елементів правового, економічного і організаційного характеру, спрямованих на досягнення синергетичного ефекту, коли результати від вивчення окремих дисциплін приводять до якісно нової системи знань щодо теорії і практики управління у окремого керівника, а ефективне управління підприємствами в цілому обумовлює подальше економічне зростання країни

4. Економіко-математичне моделювання підтверджує зв’язок між управлінським персоналом та показниками діяльності підприємств реального сектора економіки. Жорстка ринкова конкуренція змушує підприємства впроваджувати нові стратегії розвитку, що часто потребує кваліфікованих кадрів. Моделювання чинників впливу новопризначених керівників на показники виробничої діяльності підприємств доводить, що зміни в вищому управлінському персоналі ведуть до покращення показників виробничої та фінансової діяльності, що особливо характерно для приватизованих підприємств.

5. Світовий досвід підготовки управлінського персоналу доводить, що все більш поширеним стає усвідомлення специфічності управлінської праці. В Україні протягом останнього десятиріччя створена і розвивається мережа відповідних навчальних закладів, різних за організаційно - правовими формами та джерелами фінансування. Проте застарілі, недостатньо гнучкі організаційні структури державного управління, відсутність сучасної методології розбудови системи підготовки управлінського персоналу приводять до нескоординованої в своїх цільових спрямуваннях діяльності відповідних навчальних закладів; відставання здобутків від проголошених намірів; гальмування ефективного розвитку системи підготовки управлінського персоналу в цілому.

6. Враховуючи інтереси численних зацікавлених груп і коаліцій (таких, як працедавці, вітчизняні і закордонні партнери, громадська спільнота, навчальні заклади), механізм державного регулювання має сприяти поєднанню переваг академічних навчальних програм з підприємницьким підходом за рахунок адаптивності навчальних програм до потреб швидко змінного зовнішнього середовища та забезпечувати підтримку державної кадрової політики в реальному секторі за рахунок створення інформаційної бази керівного управлінського резерву, впровадження системи незалежного рейтингування закладів, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу, для реалізації цілеспрямованої державної політики їхньої підтримки.

7. Оскільки роль основних регуляторів сфери підготовки управлінського персоналу беруть на себе елементи ринкового механізму (попит, пропозиція, конкуренція), то по відношенню до системи підготовки управлінського персоналу суттєво змінюється роль

Міністерства освіти і науки України. Його головною функцією стає функція стратегічного координатора, який за рахунок акумуляції інформації, впровадження механізму суспільно - державної акредитації, аналізу існуючих тенденцій в умовах скорочення життєвого циклу навчальних програм, змін в інформаційних технологіях, сприятиме розповсюдженню об'єктивної інформації про якість програм та напрями їхнього подальшого вдосконалення.

8. Основою діяльності закладу, що працює в сфері підготовки управлінського персоналу, має стати інноваційна модель підприємницької поведінки, що означає відхід від "масового" навчання; обумовлює необхідність запровадження системи рівноправного партнерства з усіма зацікавленими сторонами заради постійної співпраці з метою оптимізації методів діагностики потреб підприємств у підготовці управлінського персоналу, розширення портфелю навчальних програм, запровадження ефективних процесів обміну інформацією. Інноваційна модель підприємницької поведінки може бути реалізована шляхом створення багаторівневої адаптивної системи підготовки управлінського персоналу, в якій кожний із рівнів розрахований на управлінців різної відповідальності. Рівні відрізняються змістом навчальних курсів, їх тривалістю, форматом проведення занять. Все це дозволить досягти концептуальної єдності, розуміння спільних цінностей, навичок, поглядів та образів поведінки управлінцями різної відповідальності в прийнятті рішень.

9. Важелями механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу мають бути заходи податкового стимулювання, які сприятимуть залученню приватних інвестицій в програми підготовки управлінського персоналу, заохочуватимуть фізичних осіб, в першу чергу, керівників підприємств до участі у таких програмах. Спеціального режиму підтримки програми підготовки управлінського персоналу потребують в регіонах України, де існує високий рівень безробіття, що сприятиме розвитку підприємництва в цих регіонах.

10. Розроблені методичні рекомендації щодо визначення потреб реального сектора у запровадженні навчальних програм; рекомендації для закладів, що працюють в сфері підготовки управлінського персоналу, щодо адаптації своїх програм до потреб підприємств у визначенні характеристик навчальних курсів за змістом, формою викладання та предметною галуззю; щодо уподобань підприємств у виборі постачальника освітніх послуг, типу навчальної програми за терміном реалізації, місцем проведення та спрямованістю на окремі групи учасників програми.

11. Результати проведених досліджень дають змогу стверджувати, що за допомогою впровадження механізму державного регулювання, ефективного використання важелів організаційного, правового і фінансового впливу управлінський персонал в реальному секторі економіки дістане необхідний розвиток, що буде необхідною основою забезпечення процесів подальшого економічного зростання України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Тихомирова І.О. Система управління персоналом як складова стратегії розвитку підприємств в XXI сторіччі: проблеми впровадження // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. Вип. 13. – К.: НДЕІ Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України, 2001. – С. 84 – 87.

2. Тихомирова І.О. Управлінська освіта в Україні : проблеми оподаткування // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. Спеціальний випуск.

Частина І. – К.: НДЕІ Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України, 2002. — С. 160 –165.

3. Тихомирова І.О. Проблеми розвитку управлінського персоналу підприємств в Україні // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наук. праць. Вип. 17. – К.: НДЕІ Мінекономіки та з питань європейської інтеграції України, 2002. – С. 131 – 132.

4. Тихомирова І.О. Проблеми та перспективи співпраці закладів освіти з підприємствами України: Матеріали міжнародної науково – методичної конференції "Актуальні проблеми та перспективи вдосконалення підготовки конкурентноздатних фахівців". (3 – 4 грудня 2001 року, Київ). – К., 2001.- С. 246 –249.

5. Тихомирова І.О. Профіль українського менеджера: минуле і майбутнє // Отдел кадров /HR Department . – 2001. - Вип. 18 (58). – С.22 –26.

6. Budzan B., Tykhomyrova I., Snizhko V. Assessing management training needs in Central and Eastern Europe. Survey of selected enterprises in Ukraine / ETF. – Turino, Italy, 2000. – 110 p.

АНОТАЦІЯ

Тихомирова І.О. Механізм державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному сектора економіки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.02.03 . – Організація управління, планування і регулювання економікою. - Науково – дослідний економічний інститут Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, Київ, 2002.

Робота присвячена проблемам розробки механізму державного регулювання підготовки управлінського персоналу в реальному секторі економіки України.

В дисертації викладені та узагальнені теоретичні положення щодо тенденцій у розвитку управлінських структур в реальному секторі економіки, уточнено сутність концепції людського капіталу у застосуванні до вирішення проблем забезпечення ефективної діяльності підприємств; визначено специфічність і особливість управлінської праці. Проаналізований світовий досвід організації системи підготовки управлінського персоналу підприємств та тенденції її розвитку. Досліджені особливості сучасного стану системи підготовки управлінського персоналу в Україні та обґрунтовані необхідні заходи щодо її розвитку. Розроблено концептуальні і методичні основи формування адаптивної багаторівневої системи розвитку управлінського персоналу в реальному секторі економіки.

Ключові слова: державне регулювання, реальний сектор, управлінський персонал, подальша освіта та перепідготовка.

АННОТАЦИЯ

Тихомирова И.О. Механизм государственного регулирования подготовки управленческого персонала в реальном секторе экономики. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.02.03. – Организация управления, планирования и регулирования экономикой. - Научно – исследовательский экономический институт Министерства экономики и по вопросам европейской интеграции Украины, Киев, 2002.

Робота посвящена проблемам разработки механизма государственного регулирования подготовки управленческого персонала в реальном секторе экономики. В диссертации изложены и обобщены теоретические положения о тенденциях в развитии управленческих структур в реальном секторе экономики, уточнена суть концепции человеческого капитала в применении к решению проблем обеспечения эффективной деятельности предприятий. Современные исследования свидетельствуют, что инвестиции в человеческий капитал дают отдачу больше, чем в материальное производство. Кроме

того, эффективное функционирование современного предприятия в условиях быстро меняющейся рыночной среды невозможно без грамотного управления. Таким образом, задача подготовки квалифицированного управленческого персонала приобретает первоочередную важность, становится частью современной стратегии экономического развития страны. Решение этой задачи может и должна взять на себя система подготовки управленческого персонала. Теоретической и методологической основой такой системы должны стать концепция обучения в течение всей жизни и принципы андрагогики.

В работе проведен анализ мирового опыта организации системы подготовки управленческого персонала предприятий, который свидетельствует о мировой тенденции ко всё большему расширению и развитию сети специализированных образовательных учреждений, деятельность которых направлена на подготовку специалистов для реального сектора экономики, чьи профессиональные обязанности будут сфокусированы на сфере властных прав и полномочий. Определены особенности состояния системы подготовки управленческого персонала в Украине на современном этапе и обоснованы организационные, правовые и экономические мероприятия по ее развитию. Средствами экономико-математического моделирования подтверждена важность управленческого персонала для обеспечения эффективного функционирования предприятий реального сектора экономики в условиях формирования рыночных отношений в Украине. Механизм государственного регулирования подготовки управленческого персонала в реальном секторе экономики призван на основе создания системы социального партнерства, учитывающей интересы многочисленных заинтересованных групп и коалиций (таких, как работодатели, партнеры, общественность, учебные заведения) способствовать объединению преимуществ академических учебных программ с предпринимательским, рыночным подходом. В работе подчеркивается, что действие механизма государственного регулирования подготовки управленческого персонала призвано обеспечить системную подготовку руководителей разных уровней. Разработаны концептуальные и методические основы формирования адаптивной многоуровневой системы подготовки управленческого персонала в реальном секторе экономики, которые позволят реализовать единообразие в понимании целей и задач, достичь синергетического эффекта, когда результаты от обучения отдельных организационно – управленческих дисциплин приводят к качественно новой системе знаний и становятся ресурсами дальнейшего экономического роста в стране.

Ключевые слова: государственное регулирование, реальный сектор, управленческий персонал, непрерывное образование и переподготовка.

ANNOTATION

Tykhomyrova I. The Mechanism of State Regulation for Management Education in the Real Sector of Economy. – Manuscript.

Thesis for a scientific degree of the Candidate in Economics, specialty 08.02.03. – Administration, Planning and Regulation of Economy. – Scientific Research Economic Institute of Economy under the Ministry of Economy and European Integration of Ukraine, Kyiv, 2002.

The thesis is devoted to the development of the mechanism of state regulation for management education in the real sector of economy.

The theoretical principles and trends for development of the managerial structures in the real sector of economy are stated and summarized, the human capital conception is defined more precisely as applied to more effectiveness of enterprise activities, the specific features of the managers work is determined. The international experience in management education is analyzed. Are determined the special features of the state of the system of training administrative personnel in the Ukraine in the present stage and the necessary measures for its development are substantiated. The conceptual and methodological fundamentals for the adaptive multilevel system of managerial personnel development in the real sector of economy are elaborated.

Key words: governance regulation, real sector of economy, management personnel, and management education.