
РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ



УДК 334.65.658

Бардась А.В., Вудажевські Г.

ВИЗНАЧЕННЯ РОЛІ МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТИ У ПОСТІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Розглянуто вплив постіндустріального суспільства на зміну ролі менеджменту в сучасних умовах. Розглянуто відмінності між традиційним та підприємницьким підходом до управління. Проаналізовано особливості систем підготовки керівників в Україні та за кордоном. Запропоновано рекомендації стосовно зміни системи підготовки керівників в Україні.

Ключові слова: менеджмент, підприємництво, бізнес освіта

The influence of postindustrial society on changes of management's role is considered. The distinctions between traditional management and entrepreneurship have been studied there. The peculiarities of management education in Ukraine and abroad are analyzed, too. The recommendations for improving Ukrainian business and management education have been proposed.

Key words: management, entrepreneurship, business education

Розвиток людства супроводжується зростанням ролі економічних знань в успішному керуванні різними формами суспільної організації, результатом чого стає посилення уваги до проблем управління. Ми живемо у світі, де щороку з'являються нові терміни, запозичуються іншомовні слова та змінюється зміст вже відомих. Останні два десятиліття до таких слів належить й «менеджмент» - часом цей термін заміщає звичні ще донедавна «управління» та «керування». Хоча у відомому романі Джорджа Оруелла «1984» один з персонажів твердив, що «чим меншим є вибір слів, тим меншою буде спокуса замислитися», управлінська праця полягає саме у критичному сприйнятті дійсності, співставлення різних точок зору, отриманні інформації з різних джерел з метою визначення об'єктивної істини. Тому в сучасних умовах все більш актуальними стають суперечки стосовно змісту та призначення менеджменту, а також щодо тотожності понять «менеджмент» та «управління». Перехід від індустріальної моделі з її технологіями масового виробництва, дешевою та низько кваліфікованою робочою силою, доступними ресурсами до економіки постіндустріальної, так званої «економіки знань», у якій джерелом конкурентних переваг стає інтелектуальний потенціал людини та її ключові компетенції, вимагає зміни ставлення керівництва до організації процесу управління та перегляду ролі менеджерів у забезпеченні діяльності організацій.

Управлінська культура визначається її носіями, але водночас є «вузьким місцем» підприємства, оскільки рівень розвитку керівництва організації визначає можливості реалізації та межі розвитку підлеглих, спричиняючи успіх або занепад суб'єктів господарювання.

Метою даної статті є визначення ролі менеджмент освіти в умовах формування постіндустріальної економіки в Україні.

Завдання даної статті полягають у дослідженні сутності взаємин між суб'єктами і об'єктами управління в контексті зміни організаційного середовища, аналізі відмінностей

між традиційним менеджментом та інтрапренерством, визначенні сутності різних моделей управлінської освіти та порівняння національних підходів до підготовки менеджерів.

Питання, пов'язані із дослідженням методологічних засад менеджменту, розглядалися в працях вітчизняних та іноземних вчених. Значну увагу визначенню сутності управлінської праці та методологічних засад менеджменту приділено в працях П. Друкера [1]. У праці Р. Салмона [2] розглядаються принципи сучасного менеджменту та основні важелі впливу керівника на організаційне середовище. Питання взаємозв'язку розвитку менеджменту та економічних систем розглядаються у публікаціях В.Яцури [4] та А. Гальчинського [3]. У той же час відкритим залишається питання щодо вибору моделі управлінської освіти в сучасних умовах, коли змінюється роль керівника, а сам процес управління набуває ознак підприємницької діяльності.

Якщо менеджмент традиційно розглядається як універсальний вид людської діяльності, в ході якого будь-яка комерційна і некомерційна організація спрямовується на досягнення поставлених цілей, ефективне використання ресурсів і високу продуктивність праці, то управління є властивістю, притаманною будь-якій системі, яка дозволяє розпізнати сукупність елементів як ціле. Розрізняють управління в біологічних, соціальних, економічних, політичних, технічних, кібернетичних та інших системах. Іншими словами, поняття управління є ширшим і охоплює системи живої ті неживої природи, а менеджмент як його різновид, концентрується на управлінні соціотехнічними системами, тобто такими, в яких жива праця людей поєднується з використанням засобів і предметів праці, а результати діяльності таких систем мають суспільну цінність. Найпростішу систему управління утворюють об'єкт управління та пов'язаний з ним орган управління – суб'єкт. Зв'язки між ними бувають прямими і зворотними: по прямих зв'язках передаються керуючі команди (накази і розпорядження), а по зворотному – відомості про стан об'єкту.

Відносини між суб'єктом і об'єктом управління у загальному вигляді можна представити таким чином, як це показано на рисунку 1.

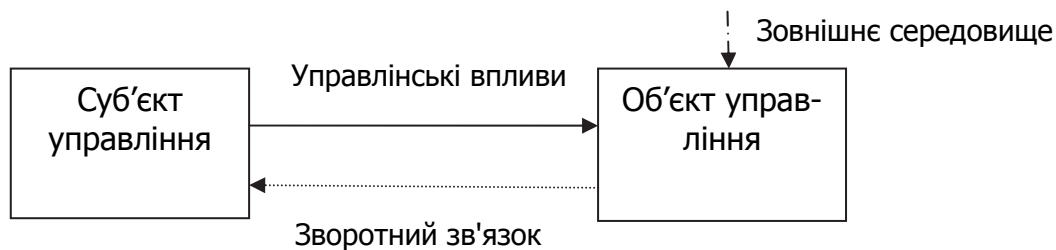


Рис. 1. Взаємодія між суб'єктом і об'єктом управління

Що ж стосується терміну «керівництво», то він означає одну з функцій управління, пов'язану з розпорядництвом або адмініструванням, хоча в українській мові під «керівництвом» також можуть розуміти групу осіб в організації, наділених владними повноваженнями, а під «керуванням» – ще й роботу, пов'язану з управлінням технічним устаткуванням.

Визначившись із значенням та походженням основним термінів, які описують процес управління, варто перейти до питання більш складного: чим є менеджмент - наукою чи мистецтвом? Якщо розуміти під наукою діяльність з отримання знань та самі знання про дійсність, а мистецтвом – досконале вміння у якійсь справі або майстерність, то менеджмент, охоплюючи всі сфери діяльності організації, базується на використанні об'єктивних законів та закономірностей економіки, психології та суспільної взаємодії.

Менеджмент як система знань виник і розвивається в зв'язку з необхідністю пояснити, чому та в наслідок чого процвітають чи руйнуються організації. Науковці в області менедж-

менту шляхом випробувань, практики, методом спроб та помилок в управлінській діяльності відповідають на питання: «В чому виявляється та від чого залежить успіх організації?». З цими запитаннями пов'язане ще одне, більш прагматичне: «Що може зробити керівник для забезпечення успіху організації?». Відповідаючи на них, дослідники накопичували емпіричні дані, здійснюючи продукування та теоретичну систематизацію об'єктивних знань про дійсність. Таким чином, менеджмент можна розглядати як науку, оскільки він є сферою людської діяльності, створює нові та систематизує існуючі знання про суспільну діяльність, якою є управління соціотехнічними системами, та формує уявлення людей про середовище, у якому відбувається взаємодія між людиною та технологічним обладнанням, а результати такої діяльності (новий досвід та рекомендації) втілюються в практику ведення бізнесу (рис. 2).



Рис. 2. Менеджмент як специфічний вид людської діяльності

Але чи є менеджмент мистецтвом? Крім широкого розуміння мистецтва як «майстерності у виконанні дорученої справи», існує й більш традиційне визначення, згідно з яким мистецтво виступає однією з форм суспільної свідомості, що відображає дійсність у конкретно-чуттєвих образах, відповідно до певних етичних ідеалів. Водночас менеджмент відображає дійсність у вигляді об'єктивних закономірностей, а не за допомогою конкретно-чуттєвих образів, до того ж, роль етичних ідеалів не є вирішальною в процесі управління. Найкращою відповіддю на наведене вище запитання є вислів одного з найвидатніших мислителів та теоретиків сучасності, канадського дослідника менеджменту Генрі Мінцберга: «керівники та суспільство сприймають менеджмент як науку чи як професію, якій можна навчитися в університеті. Насправді ж, менеджмент – це найдосконаліше мистецтво, оволодіти яким без досвіду неможливо. Тільки з досвідом може прийти розуміння нескінчених нюансів управлінського процесу та здатність застосовувати власні знання у заданому контексті»[1]. Отже, ме-

менеджмент є специфічною сферою людської діяльності, носить науковий характер, вивчає управління соціотехнічними системами, сприяє зростанню продуктивності праці та більш ефективному використанню організацією виробничих ресурсів. Щоб бути успішною протягом довгого часу, вижити і досягти своїх цілей організація повинна бути як *ефективною*, так і *результативною*. *Ефективність* являє собою основний елемент менеджменту. Цей показник відображає співвідношення між ресурсами, що вводяться, і обсягами виробництва. Оскільки керівники мають справу з дефіцитними ресурсами – людьми, грошми, устаткуванням – вони прагнуть використовувати їх як найефективніше.

Результативність – це показник, який відображає наскільки організації вдалося досягти поставлених цілей. Менеджмент є невід’ємною частиною сучасного бізнесу. Бізнес, або іншими словами, підприємництво, співвідноситься з менеджментом як об’єкт управління співвідноситься із суб’єктом, або іншими словами – менеджмент та підприємництво є двома різними аспектами одного й того самого процесу суспільної взаємодії. Термін *підприємець* був уведений французьким економістом Рішаром Кантіллоном на початку XVIII століття [2]. І з того часу це слово означає людину, яка бере на себе ризик, зв’язаний з організацією нового підприємства чи з розробкою нової ідеї, нової продукції або нового виду послуг, пропонує нові суспільству.

У загальному виді, менеджер – це член організації, що поєднує і координує роботу інших її членів. У більшості випадків менеджер виконує управлінські функції в організації, пов’язані з менеджментом персоналу, фінансовим менеджментом, операційним та маркетинг менеджментом, а також з питаннями корпоративного управління – й це лише мала частина тих завдань, з яких складається праця керівника. Управління, як стверджує П.Друкер [1] є особливим видом діяльності, що впорядковує світ, зменшуючи хаотичність й непередбачуваність у діяльності систем. Водночас управління є й стимулюючим елементом соціальних змін, й прикладом значних соціальних перетворень, причому агентами таких змін можуть бути й підприємці, й власники бізнесу (підприємці та акціонери). Проте характер їх впливу на процес управління компаніями буде істотно різнитися. Власники бізнесу можуть виступати у ролі підприємців, менеджерів чи рантьє – осіб, які отримують доходи від інвестицій у певний вид діяльності (такими особами можуть бути акціонери або вкладники банків). Власник-менеджер є доволі поширеним явищем в малих та середніх фірмах, особливо на початкових стадіях розвитку нового бізнесу. У той же час, таке суміщення вимагає від власника бути добре обізнаним з технічною стороною діяльності фірми, володіти базовими знаннями з бухгалтерського обліку, фінансів, маркетингу та управління персоналом. Окремі дослідники [5,7] зазначають, що поведінка підприємців відрізняється більшою ініціативністю та сприйняттям ризику, оскільки цього вимагає сам характер підприємницької діяльності. Сьогодні говорять, що підприємництво можна розглядати у двох вимірах: як процес та як форму поведінки.

Підприємництво як процес означає, що особа чи мала група осіб створюють щось нове, дещо відмінне, змінюють або перетворюють цінності.

Підприємництво як форма поведінки включає візуалізацію проблем, прийняття викилів і досягнення ефективних результатів.

Справжній підприємець повинен володіти підприємницьким поведінковим набором й реалізовувати його в процесі своєї діяльності. Але чи означає це, що підприємництво і діяльність професійного найманого керівника є двома різними формами поведінки?

Згідно до поширеної у Європі та США теорії стосовно принципів побудови взаємин між менеджментом фірми та власниками, останні мають розглядатися як відносини “довірителя” (принципала) з його агентом. Перший (власник-підприємець) наймає довірену особу для надання певних послуг та виконання деяких функцій. Надання послуг передбачає деле-

гування агенту частини прав з прийняття рішень, тобто делегування агентів частини функцій з поведінкового набору підприємця. Керівник чи група найвищих посадових осіб фірми у даному випадку будуть виступати у якості довіреної особи, що наймається власником для управління фірмою у його інтересах. Виконавчі керівники призначаються власником, а їх робота оплачується на основі контракту, який укладається між власником-працедавцем та найманим керівником.

Разом з тим, практика останніх років свідчить про відсутність згоди між власниками та їх агентами-менеджерами, причиною чого є розбіжність інтересів цих двох груп зацікавлених осіб. Для власників пріоритетом є зростання ринкової капіталізації фірми та доходності капіталу, для чого рішення менеджера мусять бути кваліфікованими та помірно ризикованими. Але ризик суперечить інтересам найманого керівника, оскільки ставить під сумнів його подальшу кар'єру. Високий чи помірний ризик при прийнятті управлінських рішень загрожує знизити ринкову вартість управлінця - успіхи менеджера сприймаються як закономірність, невдачі та фінансові втрати – як результат особистої непрофесійності. Тому інтерес менеджера полягає перш за все у збільшенні власного людського капіталу, інакше кажучи – у збереженні та посиленні власних позицій на ринку праці. Людський капітал вимірюється сумою винагороди, що очікується за всі прийдешні роки кар'єри керівника.

Стосовно ж підприємців варто зазначити, що їх людський капітал не залежить від результатів діяльності компанії, а добробут може зростати за рахунок диверсифікації пакетів акцій чи участі у капіталі різних підприємств, чого не можуть дозволити собі топ-менеджери корпорацій. Менеджер, таким чином, працює під тиском обставин, які вимагають негайного втручання у оперативні ситуації, вирішуючи численні проблеми організаційного розвитку протягом обмежених термінів часу. Підприємці ж завжди готові сприймати невизначеність та приймати ризиковані рішення, вони активно діють в складних ситуаціях та готові до прийняття нестандартних рішень. Нижче, у таблиці 1 наведені основні порівняння традиційних менеджерів та підприємців.

Таблиця 1

Порівняння традиційних менеджерів з підприємцями

Критерії оцінки	Традиційні менеджери	Підприємці
Мотиви поведінки	Віддають перевагу традиційним винагородам з боку компанії. Мотивовані потребою у владі та успішністю.	Прагнуть незалежності. Цілеспрямовані (мотивовані досягненням поставленої мети), самовпевнені та розуміють, для чого роблять свою справу.
Спосіб дій	Ставлять завдання та концентруються на спостереженні та звітуванні про хід його виконання.	Першими показують приклад того, як треба діяти. «Бруднять руки» рутинною роботою. Втручаються у завдання своїх підлеглих й часом у них викликають роздратування.
Навички	Висококваліфіковані професіонали, навчені у бізнес школах.	Відрізняються кмітливістю, гострим розумом та знають як працює бізнес. Часто не мають професійної управлінської освіти.
Впевненість у власних силах	Вельми обережні. Залежать від інших у визначенні своєї долі і професійної кар'єри.	Оптимістичні, сміливі та самовпевнені.
Сприйняття ризику	Обережні.	Завжди готові до ризику й навіть полюбляють помірно ризикувати.
Ставлення до помилок і невдач	Намагаються уникати несподіванок та помилок. Ніколи не визнають власних невдач, покладаючи провину на інших.	Помилки і невдачі є джерелом досвіду. Принцип: «якщо ти впав, то маєш підвестися та йти далі».
Прийняття рішень	Відкладають прийняття рішення до моменту, доки не відчувають, чого саме від них хоче власник, заздалегідь погоджуються з його точкою зору.	Покладаються на власні відчуття та бачення майбутнього. Рішучі та орієнтовані на дії.

Для підприємців дії – це спосіб досягнути власних мрій та задовольнити власні потреби; дії для підприємців мають творчу складову й елемент відкриття «нового» - це створення нової компанії, нових продуктів та ринків, нових технологій, концепцій та ідей – всього, що тільки можна уявити. Підприємці часто застосовують автократичний, директивний стиль керівництва – тиснучи на підлеглих, а часом й змушуючи їх діяти певним чином задля досягнення результатів. Але водночас саме такі люди змінюють наш світ - вони є незалежними від оточення й створюють нові суспільні блага, покращуючи своє життя й життя людей, які їх оточують, вони забезпечують себе та утримують державу за рахунок сплати податків.

Масштабні зміни в економіці, посилення конкуренції та зростання рівня загальної освіти населення поступово робить традиційних менеджерів надбанням історії. На зміну консервативним професіоналам, які у всьому намагаються слідувати думці чи, принаймні, побажанням власника, приходять люди, чие світосприйняття подібне до підприємницького. Для таких менеджерів характерні цілеспрямованість та внутрішня мотивація, які доповнюються орієнтованістю на зовнішні винагороди компанії, таких як просування по службі, визнання чи матеріальне заохочення). Керівники цього типу прагнуть отримати контроль над ресурсами корпорації (що не завжди йде на користь останній) та впливати на її діяльність. Вони діють відповідно до ситуації, причому не бояться займатися чорною, рутинною роботою - вони лише виконують те, що має бути зроблене, делегуючи необхідні для цього повноваження іншим людям.

Їхні навички є дуже подібними до навичок підприємців, проте їхньою перевагою є краща освіта, глибше розуміння механізмів управлінських впливів та застосування різних управлінських методів. Менеджери-інтрапренери впевнені у власних силах та рішучі в діях, до того ж вони сприймають помірний ризик й навіть свідомо готові йти на нього – так само як й підприємці. Й так само як підприємці, інтрапренери орієнтовані на дії, а не на рефлексію, на зміну ситуації, а не на пристосування до зовнішніх умов. Основною перевагою менеджерів-інтрапренерів залишається більша схильність до пошуку компромісів та менша категоричність у сприйнятті думок оточуючих. Вони вчать з власних помилок та невдач, але разом з тим намагаються приховати їх від уваги оточуючих й мінімізувати завдану ними шкоду. Й найголовніше – вони визнають право на помилку за своїми підлеглими.

Інтрапренером називають особу, яка здійснює підприємницьку діяльність всередині діючої корпорації, зберігаючи деяку незалежність. *Інтрапренерство (Intrapreneurship)* розглядається як підприємницька діяльність чи поведінковий набір; в першому випадку інтрапренерство має місце всередині великих організацій, коли окремий керівник чи їх група беруть на себе роль підприємців для реалізації визначених ідей чи проектів, а в другому - полягає у виявленні керівником організаційних проблем, сприйнятті складних викликів та винайденні нестандартних й ефективних рішень для організаційного розвитку.

Незважаючи на відмінності у видах діяльності, формах власності та розмірах організацій, для менеджерів-інтрапренерів можуть бути визначені загальні характеристики, які наведено нижче:

- Цілеспрямованість.
- Наполегливість.
- Ораторські та комунікаційні здібності.
- Творче мислення, інноваційність та відкритість до сприйняття нового досвіду.
- Готовність та прийняття помірної ризику.
- Здатність вчитися з власних помилок та невдач.
- Спокійне сприйняття помилок та невдач інших людей.
- Здатність використовувати можливості внутрішнього та зовнішнього середовища.
- Хист до згуртування найкращих працівників навколо себе.

- Здатність виживати у корпоративній боротьбі.
- Глибоке розуміння сутності діяльності, якою займається організація.
- Добра обізнаність у законах ведення бізнесу.
- Економічна інтуїція (відчуття економічних критеріїв).
- Якісна освіта.
- Відчуття власної вартості та повага до себе.
- Активне сприйняття проблем та викликів.

Значення інтрапренерства зростає у сучасних умовах – значною мірою основи його закладаються під час навчання керівників, тому нижче ми розглянемо основні відмінності, які існують у сфері підготовки управлінських кадрів вищої кваліфікації у різних країнах світу. Традиційно виділяють європейську, американську та японську системи підготовки керівників. У європейській, яка є традиційною і для нашої країни, керівник розглядається як кваліфікований спеціаліст, з широким набором теоретичних знань та необхідним мінімумом практичних навичок для виконання своїх посадових обов'язків. Підготовку керівників здійснюють в університетах, за моно - (інженер, лікар) та двоступеневими програмами (бакалавр і магістр) загальною тривалістю до п'яти років. Для вступу до університету необхідно мати повну середню освіту, яка у більшості європейських країн триває 12..13 років. Підготовка майбутнього бакалавра має спеціалізований характер за галузями знань (економіка, фінанси, право, інженерні науки), при підготовці магістрів особлива увага приділяється застосуванню методів наукового дослідження, результати якого мають бути відображені у підсумковій кваліфікаційній роботі.

Бакалавр – у США, Канаді та країнах Європи (за виключенням України та більшості країн пострадянського простору) це академічний ступінь, який присуджується студентам, що здобули базову вищу освіту. Ця базова освіта переважно триває від трьох до чотирьох років, але у деяких країнах можуть існувати дворічні і шестирічні програми. У окремих випадках, ступінь бакалавра може надаватися особам, які здобули повну вищу освіту (Bachelor of Civil Law – бакалавр з цивільного права, the Bachelor of Music – бакалавр музичного мистецтва, the Bachelor of Philosophy – бакалавр з філософії тощо). Слово «бакалавр» походить від французького «baccalaureate» (від латинської «bassa» – ягода та «laureus» - лавр благородний), оскільки в часи Відродження студентів, які склали випускні іспити, вшановували лавровими вінками з ягодами, а згодом терміном «бакалавр» стали позначати всіх здобувачів базової вищої освіти.

У Великій Британії сьогодні найбільш поширеними ступенями базової освіти є BA - Bachelor of Arts (бакалавр гуманітарних наук, Artium Baccalaureus) та Bachelor of Science – бакалавр наук (Scientiæ Baccalaureus або BS, BSc, SB, ScB). Що стосується першого з них, то раніше в університетах Оксфорду, Кембріджу та Дубліну всі ступені базової вищої освіти здобувалися на Факультеті гуманітарних наук, тому традиційно більшість випускників отримувала кваліфікацію саме у цій галузі знань. Для економічних спеціальностей у країнах англomовного кластеру існують дещо відмінні академічні ступені, зокрема, бакалавр бізнес адміністрування (BBA), бакалавр комерції (BCom), бакалавр бізнесу (BBus), бакалавр з управлінських та організаційних досліджень (BMOS), бакалавр з науки бізнесу (BBusSc), бакалавр з бухгалтерського обліку (B.Acc) та бакалавр з економіки (BEc) [6].

Ступінь «бакалавр бізнес адміністрування» надається студентам, які завершили повний три- або чотирьохрічний цикл базової освіти з управління бізнесом. Для отримання ступеню BBA необхідним є вивчення таких профільюючих дисциплін як бухгалтерський облік, фінанси, управління персоналом, маркетинг, менеджмент, системи управління, нерухомість, стратегічний менеджмент та деяких інших.

Бакалавр з комерції є ступенем базової вищої освіти в галузі управління бізнесом, базується на теоретичній підготовці та включає вивчення профільного предмету. Різниця між цим освітнім рівнем та попереднім полягає у тому, що перший (BBA) дозволяє студентам набувати практичних навичок застосування теоретичних знань у реальному житті, у той час як BCom переважно вивчає теорії та концепції економіки й менеджменту. Тривалість курсу переважно не перебільшує трьох років навчання.

Бакалавр бізнесу є базовим ступенем вищої освіти в галузі управління бізнесом, що присуджується вищим навчальними закладами Австралії та Нової Зеландії, переважно технічного спрямування. Значною мірою подібний до бакалавру з управління бізнесом, цей ступінь все ж дозволяє випускникам отримати більшу спеціалізацію у вивченні певних профільних дисциплін.

Бакалаври з управлінських та організаційних досліджень готуються за чотирьохрічною програмою базової вищої освіти, поширеною у Канаді. Програма надає знання в галузі економіки та підприємництва, передбачаючи як теоретичне навчання, так й розгляд конкретних бізнесових ситуацій, проведення їх аналізу та прийняття управлінських рішень. Головною особливістю цієї програми навчання є значна увага вивченню соціологічних дисциплін, які доповнюють традиційні економічні та управлінські – це дозволяє студентам розвинути навички критичного та аналітичного мислення.

Підготовка бакалаврів з науки бізнесу (BBusSc) є подібною до підготовки бакалаврів комерції, але на четвертому році вивчається більша кількість профільних дисциплін, які дозволяють глибше розкрити зміст теорії управління. Також програма відрізняється наявністю у числі профільних більшої кількості економіко-математичних дисциплін та обов'язковим вивченням двосеместрового курсу математики на першому році навчання.

Бакалавр з бухгалтерського обліку (B.Acc) є одним з небагатьох академічних ступенів, який дозволяє одразу по його отриманні розпочати професійну діяльність. Основну частину підготовки складає вивчення бухгалтерського обліку, у той час як більша частина інших економічних дисциплін мають вибірковий характер. Бакалавр з економіки (B.Ec) є спеціалізованим ступенем в галузі економічних знань, який отримують по завершенні навчальної програми тривалістю три роки.

У американській системі професійних керівників готують як коледжі та університети, так й бізнес школи. Підготовка у традиційних вищих навчальних закладах є аналогічною європейській системі й завершується отриманням ступеню бакалавра чи магістра. Варто зауважити, що у країнах ЄС та США ці ступені є освітніми, а не освітньо-кваліфікаційними, тобто система вищої освіти не бере на себе функції визначення посад та професійних обов'язків випускників – ці завдання виконують працедавці або професійні асоціації.

Так, у США перші чотири роки підготовки майбутніх керівників у закладах вищої освіти завершуються отриманням диплому бакалавра гуманітарних наук (*Artium Baccalaureatus*), проте для інженерних спеціальностей термін навчання може становити п'ять років [6]. Крім стандартних, існують також спеціалізовані програми навчання, які передбачають участь у дослідницьких проектах та індивідуальних семінарах, більш глибоке вивчення профільних дисциплін. Такі спеціалізовані програми завершуються наданням диплому бакалавра гуманітарних наук з поглибленим вивченням курсу (*Artium Baccalaureatus summa cum laude in cursu honorum*).

Дещо відмінною є система підготовки професійних керівників, яка може проводитися в університетах і завершуватися отриманням ступеню магістра гуманітарних наук (*Master of Arts - MA*) або магістра наук (*Master of Science*), а також – у бізнес школах й завершуватися присудженням ступеню магістра бізнес адміністрування (*MBA*). Варто відзначити, що ступінь магістру у американській системі вищої освіти надається особам, які у ході проведеного

самостійного дослідження продемонстрували глибокий рівень знань з певної спеціальності або у певній області професійної діяльності. Це передбачає поглиблене вивчення певної проблеми у визначеній галузі знань (економіці, фінансах, управлінні), обізнаність у існуючих теоретичних концепціях та підходах; наявність навичок аналітичного та критичного мислення, професійне застосування знань та навичок, а також здатність приймати об'єктивні й незалежні рішення для розв'язання комплексних проблем. Ступінь MBA почали присуджувати в США наприкінці XIX століття, коли інтенсивний розвиток промисловості та економічне зростання вимагали великого числа професіоналів, обізнаних з науковими підходами до управління. Нормативні курси програм підготовки магістрів бізнес адміністрування розроблялися таким чином, аби ознайомити студентів з різноманітними аспектами ведення підприємницької діяльності, а отже включали бухгалтерський облік, фінанси, маркетинг, управління персоналом, операційний менеджмент. На сьогодні бізнес школи пропонують програми у форматі денної (full-time MBA), заочної (part-time MBA), дистанційної програми (distance learning), а також спеціалізовані програми для керівників компаній (executive MBA). Основна увага при підготовці магістрів бізнес адміністрування приділяється не стільки здобуттю теоретичних знань в царині економіки та управління, але на формування практичних навичок та передачу передового управлінського досвіду керівниками компаній під час проведення «майстер класів», самостійну роботу з джерелами інформації та інтерактивні методи навчання (ділові ігри, бізнес симуляції, групову роботу та презентації), поглиблене дослідження окремих видів діяльності компаній та підготовку бізнес проектів. Тривалість навчання в бізнес школах становить від 1,5 до 2 років, по завершенні цього періоду випускник отримує професійний ступінь магістра. Для вступу до бізнес школи необхідно мати вищу освіту (диплом бакалавра) і досвід роботи в бізнесі (не менше 3 років).

У японській системі претендентами дещо більше часу витрачається на «навчання за допомогою досвіду»: людина, яка отримала вищу освіту, обіймає першу керівну посаду лише через кілька років після приходу до компанії: протягом цього часу кандидат працюватиме на звичайних посадах у різних підрозділах, вивчатиме діяльність компанії зсередини, отримуватиме досвід роботи та корисні контакти. Основна підготовка кадрів вищої кваліфікації здійснюється в університетах, меншою мірою – у бізнес школах. Особливе місце займають так звані «корпоративні університети» - досвід їх застосування активно поширився світом й сьогодні такого роду навчальні центри існують й у багатьох українських компаніях. Завданням таких «університетів» є забезпечення підвищення кваліфікації персоналу компанії без відриву від виконання професійної діяльності, формування необхідних навичок, розвиток здібностей та виявлення найбільш здібних працівників для їх подальшого просування кар'єрними сходами.

Останнім часом отримання диплому MBA набирає популярності в Україні та країнах Європи (хоча такого роду програми існують й в інших частинах світу). В Україні програми бізнес освіти представляють, переважно, консорціуми з українських та іноземних (північно-американських чи європейських) вишів, а основна увага приділяється особливостям ведення підприємницької діяльності у нашій країні та аспектам глобалізації ринків праці, капіталів та ресурсів.

Таким чином, постіндустріальне суспільство супроводжується формуванням «економіки знань», коли конкурентні переваги безпосередньо пов'язані з ключовими компетенціями самої людини, її досвідом, рівнем освіти, кваліфікацією та здібностями. Завданням управлінської та бізнес освіти за таких умов є розвиток підприємницьких здібностей, що має відбуватися паралельно з отриманням теоретичних знань та практичних навичок. Роль менеджменту зводиться, відповідно, не лише до виконання основних управлінських функцій, але до збільшення вартості людського капіталу компанії на основі надання можливості постійно-

го навчання і розвитку співробітників організації, заохоченні ініціативних та відповідальних працівників. Доцільним є переведення українських бакалаврських програм на трирічну основу з одночасним збільшенням тривалості магістерських програм підготовки до двох років. Завданням бакалаврських програм є формування базових знань у студентів у певній галузі, у той час як магістерська програма має надавати можливість отримання спеціалізації в певній галузі знань, більш глибокого та індивідуалізованого вивчення питань, які матимуть стосунки до майбутньої сфери діяльності студента. Зменшення тривалості бакалаврських програм дозволить зменшити витрати часу та коштів на підготовку фахівців, а збільшення тривалості магістерських – підвищити ефективність підготовки випускників університетів.

Література:

1. Друкер П. Управление в обществе будущего / П. Друкер. — М.: «Вильямс», 2007. — 590 с.
2. Салмон Р. Будущее менеджмента / Р. Салмон / Под ред. Е. В. Минеевой. — СПб: Питер, 2004. — 298 с., 276–293
3. Гальчинський А. Економічна наука: проблеми методологічного оновлення / А. Гальчинський // Економіка України. — 2007. — № 3, 11
4. Яцура В. Нова парадигма менеджменту у реаліях невизначеності та мінливості / В. Яцура // Вісник ТНЕУ № 1, 2009 р. С. 36-44.
5. Shane, S.A. (2000). Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities. / S.A. Shane // Organization Science, 11(4), 448-472.
6. Beyond the honours degree classification – The Burgess Group final report". Publication date October 2007. Universities UK Woburn House. Retrieved 4 December 2010. [Електронний ресурс]: режим доступу URL://http://www.universitiesuk.ac.uk/Publications/Documents/Burgess_final.pdf
7. Stam E. Entrepreneurship and innovation policy. [Електронний ресурс]: режим доступу URL://http://www.fep.up.pt/conferencias/EAEPE2007/Papers%20and%20abstracts_CD/Stam.pdf

Рекомендовано до публікації
д.е.н., проф. Швецем В.Я., 12.06.2011 р.

Надійшла до редакції
27.04.2011 р.